



„Unikat“ Branchenstiftungen ?

**Stärken, Schwächen und Chancen eines
bundesweiten und betriebsübergreifenden
Modelles**

**Eine Begleituntersuchung zu den Arbeitsstiftungen
AUSPED und AUFLEB**

von

Manfred Saurug, Peter Stoppacher, Renate Zingerle

Graz: 1997

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG	1
1.1. Zentrale Fragestellungen und methodische Ansätze der vorliegenden Evaluierung	5
1.1.1. Zentrale Fragestellungen	5
1.1.2. Methodische Ansätze und Vorgangsweise	6
2. „UNIKAT“ BRANCHENSTIFTUNG(EN) ?	9
2.1. Organisationsform	10
2.2. Inhaltliche „Bausteine“	12
2.3. Finanzierung	13
2.4. Kurzübersicht über Rahmendaten von AUSPED und AUFLEB	15
2.4.1. TeilnehmerInnen-Stand: Zur Auslastung der Branchenstiftungen per Oktober 1996	15
2.4.2. Vorgemerkte Arbeitslose in der Speditions- und der Lebensmittelbranche	18
2.4.3. Einschätzungen zur Beschäftigungs-Entwicklung in den beiden Branchen	19
3. ZIELE UND ERWARTUNGEN DER BETEILIGTEN ORGANISATIONEN	22
4. ZUR KOOPERATIONS- UND INFORMATIONSPRAXIS VON AUSPED UND AUFLEB	27
4.1. Zur Funktion des Arbeitsmarktservice im Rahmen der Tätigkeit von AUSPED und AUFLEB	31
4.1.1. Zur Rolle der Regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice	32
4.1.1.1. Information von vorgemerkten Arbeitslosen über die Teilnahmemöglichkeit	32
4.1.1.2. „Durchforstung“ des Vorgemerktenbestandes	33
4.1.1.3. Begleitung und Genehmigung der Karrierepläne	34
4.2. Informationstransfer	36
4.2.1. Informiertheit der Multiplikatoren als Grundlage für die Akzeptanz des Instruments und die Informationsweitergabe	39
4.2.2. „Schnittstelle“ TeilnehmerInnen-Information	40

5. VON DER KÜNDIGUNG BIS ZUM STIFTUNGSEINTRITT	41
5.1. Der „Weg“ in die Stiftung anhand von Fallbeispielen	41
5.2. Persönliche Merkmale der StiftungsteilnehmerInnen	44
5.3. Die Berufsverläufe vor dem Eintritt in die Stiftung	46
5.4. Kündigungssituationen	49
5.5. Quellen, Zeitpunkt und Genauigkeit der Erstinformation	51
5.6. Die Informationsgenauigkeit kurz vor dem Eintritt in die Stiftung	54
5.7. Die Gründe für den Stiftungseintritt - Erwartungen und Bedenken	56
5.8. Wichtige Inhalte und Verbesserungsvorschläge in Bezug auf die Information	59
6. DIE MAßNAHMEN IN DER STIFTUNG	62
6.1. Die Maßnahmen im Überblick - Verzweigungen und Zielrichtungen	62
6.2. Die Berufsorientierung - allgemeine Ansätze und Modelle	63
6.2.1. Gruppengröße, BO-Dauer und Anzahl der TrainerInnen	65
6.2.2. Wichtige Inhalte und Stationen in der BO	71
6.2.2.1. Der Anfang: Gruppenbildung und Information über die Möglichkeiten in der Stiftung	71
6.2.2.2. Erste Orientierungen: Stärken - Schwächen, Interessen - Fähigkeiten	75
6.2.2.3. Konkretisierungen: Arbeitsmarkt- und Ausbildungsrecherchen	78
6.2.2.4. Bewerbungstraining: Fähigkeit der „Selbstvermarktung“	79
6.2.3. Bewertung der Nutzeffekte durch die TeilnehmerInnen	81
6.2.4. Die TrainerInnen - Unterstützungsleistungen und Arbeitsbedingungen	83
6.2.5. Der Karriereplan - Ergebnisse und Einflüsse	85
6.2.6. Katalog: Verbesserungsvorschläge und -ideen	89
6.3. Aus- und Weiterbildungen	91
6.4. Die Aktive Arbeitssuche - ein Auffangbecken für „Problemgruppen“?	100
6.4.1. Konzept und praktizierte Modelle	100
6.4.2. Die TeilnehmerInnen in der Aktiven Arbeitssuche: Gründe und Betreuungsform	103
6.4.3. „Einstiegshilfe“ Praktikum	107
6.4.4. Inhalte und Nutzen für die TeilnehmerInnen	109
6.4.5. Verbesserungsvorschläge und -ideen	111

6.5. Gründungen - eine Strategie am Rande der Stiftung ?	112
6.5.1. Modelle der Gründungsbetreuung und -beratung in den Branchenstiftungen	112
6.5.2. Gründungsvorhaben und Erfahrungen mit der Unterstützung in der Stiftung	114
6.5.3. Verbesserungsvorschläge und -ideen	118
7. BERUFSVERLÄUFE NACH DEM STIFTUNGSAUSTRITT	120
7.1. Kriterien der Bewertung	120
7.2. Die Verteilung der Arbeitsmarktpositionen im Zeitablauf	124
7.3. Der erste Arbeitsplatz nach der Stiftung im Vergleich zum letzten Arbeitsplatz vor dem Stiftungseintritt	127
7.4. Aktueller Arbeitsmarktstatus zum Untersuchungszeitpunkt	132
8. ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN	135
8.1. Äußerer Rahmen: Organisation, Kooperation und Informationstransfer	135
8.2. Das Stiftungsgeschehen: die Maßnahmen und ihre Beurteilung	139
LITERATURVERZEICHNIS	143

1. EINLEITUNG

„Wir haben dafür demonstriert“, betont ein Betriebsrat eines ehemals im Wiener Raum führenden lebensmittelproduzierenden Unternehmens den Stellenwert, den die 1995 errichtete Arbeitsstiftung „AUFLEB“¹ für ihn und seine Organisation hat. Die Betroffenheit des befragten Betriebsrats ist auch eine sehr persönliche: Er ist zum Zeitpunkt des Interviews buchstäblich der „letzte Mann“ im ehemaligen Haupthaus seines Stammbetriebes. Der Hauptstandort wurde aufgegeben, das Unternehmen in kleine Einheiten zergliedert. Dabei wurde der Großteil der MitarbeiterInnen entlassen und der verbleibende Teil der Beschäftigten an andere Standorte versetzt. Mit der Schließung des Betriebes steht nun nicht nur die ehemalige Belegschaft, sondern auch der Betriebsrat selbst vor einer ungewissen (Arbeits-)Zukunft.

Der ausgeprägte wirtschaftliche Strukturwandel macht nahezu vor keiner Branche halt. Zunehmende Globalisierungstendenzen, Auslagerungen von Produktionen in Niedriglohnländer und ein bisher kaum gekannter Schub an Technologisierung und Rationalisierung sind einige Faktoren, die vor allem eines nach sich ziehen: Die Arbeitslosigkeit steigt. Betroffen sind hiervon vor allem leicht austausch- und ersetzbare, niedrig qualifizierte Arbeitskräfte im Produktions- und im Dienstleistungssektor².

Zum aktuellen Zeitpunkt - zu Jahresende 1996 - sind Spekulationen über einschneidende Personalreduktionen bei ganzen Branchen sowie einigen großen Beschäftigungsträgern im Gange: Niemand weiß zum gegenwärtigen Zeitpunkt, welches Ausmaß künftig Kündigungen etwa im Textilbereich, bei der Post oder den Banken annehmen werden³.

Im Lebensmittelsektor sei „eine Strukturbereinigung ja schon seit 1991 im Gange“ (Sekretär Gewerkschaft ANG), wobei angenommen wurde, daß der durch den EU-Beitritt beschleunigte strukturelle Wandel enorme Auswirkungen auf die Beschäftigtenstände haben werde.

Für das Speditionsgewerbe war die Voraussage der mit dem EU-Beitritt verbundenen Folgen „einfacher“. Mit dem Wegfall der Binnengrenzen zu den EU-Ländern wurde nahezu eine ganze Berufsgruppe schlagartig arbeitslos: ZolldeklarantInnen, aber auch Arbeitskräfte, die im Umfeld dieser Aufgabe tätig waren - etwa FakturistInnen oder andere Bürokräfte - wurden nach dem 1.1.1995 von ihren Arbeitgebern vielfach nicht mehr gebraucht⁴.

Als Reaktion auf die zu erwartenden Beschäftigungsprobleme im lebensmittelproduzierenden bzw. -verarbeitenden Bereich sowie im Speditionsgewerbe wurde 1994 die Einrichtung von „Arbeitsstiftungen“ vorbereitet: ein Instrument, dem

¹ AUFLEB: Arbeitsstiftung des Ausbildungs- und Unterstützungsvereines für Arbeitslose aus der Lebensmittelbranche.

² Dem Arbeitslosenbestand der niedrigst qualifizierten Personen - mehr als 40 % aller Arbeitslosen in Österreich verfügen nur über einen Pflichtschulabschluß - werden von seiten des BMAS in letzter Zeit „starke Zuwächse“ bescheinigt. Siehe dazu: Die Arbeitsmarktlage Ende November 1996. Presseinformation. Hrsg. vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Wien: 1996. S.6.

³ Erwartet wird „daß der Druck zunehmen wird: dies vor allem in den Bereichen Textil, Leder, Banken, Maschinen etc.“ (Vertreter der Bundeswirtschaftskammer). Im Dienstleistungsbereich insbesondere werde „die Arbeitslosigkeit schon bald deutlich ansteigen, das ist unvermeidlich“ lautet die Prognose des IHS. Vgl. dazu: Arbeitslose: Im November erstmals leicht gesunken. In: Kleine Zeitung v. 14.12.1996. S.8.

⁴ Angenommen wurde eine Reduktion der Beschäftigten im Speditionsgewerbe zwischen 1995 und Ende 1997 um 3000 MitarbeiterInnen. Siehe dazu: Feinkonzept AUSPED, S.8.

damals wie heute nahezu „magisch hohe Reintegrationsquoten“⁵ zugeschrieben werden, das aber auch durch seinen „Präventiv-Charakter“ und durch die Einbindung der personalabbauenden Betriebe von zusätzlicher arbeitsmarktpolitischer Relevanz ist⁶.

Als Resultat der Bemühungen nahmen die „Speditionsstiftung AUSPED“⁷ mit Jahresbeginn 1995 und die „Lebensmittelstiftung AUFLEB“ mit Mitte 1995 ihre Tätigkeit auf.

Informationsbroschüren der Gewerkschaft Agrar-Nahrungsmittel-Genuß zur Lebensmittelstiftung sind mit einem Aufkleber versehen: „Aufleb-Stiftung. Von uns erkämpft und mitgestaltet“. Im Text der Broschüre wird begründet: „Aufgrund der notwendig gewordenen Schaffung neuer Strukturen im Nahrungs- und Genußmittelbereich - hervorgerufen durch den übergangslosen Eintritt Österreichs in die EU - haben die Gewerkschaften ANG und GPA für betroffene Arbeitnehmer der Nahrungs- und Genußmittelbranche eine Arbeitsstiftung erkämpft“⁸.

Den Anspruch, maßgeblich an der Umsetzung der etwa ein halbes Jahr vor der AUFLEB gegründeten Branchenstiftung „AUSPED“ beteiligt gewesen zu sein, erheben auch die Vertreter der Gewerkschaft für Handel und Verkehr. Vor dem EU-Beitritt habe man sich in Brüssel Informationen über die Auswirkungen des Beitritts insbesondere für die Berufsgruppe der ZolldeklarantInnen eingeholt, die „relativ alarmierend waren. Wir haben bei Sozialpartnergesprächen dann die Forderung eingebracht, daß hier ein strukturelles Problem einer ganzen Branche vorliegt, das als solches gelöst werden muß“. (Vertreter der GPA)

Den Lösungsansatz „Arbeitsstiftung“ trugen bei AUSPED wie bei AUFLEB die Unternehmen sowie ihre VertreterInnen mit. Zu den „Gründervätern“ der im Herbst 1994 errichteten AUSPED zählen sich neben den Gewerkschaftern die Leiter großer österreichischer Speditionsbetriebe wie auch der Fachverband der Spediteure Österreichs insgesamt. Sozialpartnerschaftlich einträchtig wurde am Beispiel der AUSPED aus den Fragen „Wie wird sich das Geschäft überhaupt weiterentwickeln? (...) Was wird mit den Mitarbeitern sein, die vom EU-Beitritt unmittelbar oder mittelbar betroffen sein werden?“ der zu beschreitende Weg wie auch das zu erreichende Ziel entwickelt, wobei die Mitte der achtziger in Oberösterreich gegründete „Stahlstiftung“ als Vorbild diente: „Eine der möglichen Antworten war: wir helfen den Arbeitslosen durch eine Arbeitsstiftung. Diese Idee wurde Wirklichkeit.“⁹ Die AUSPED definiert sich selbst als „eine Arbeitsstiftung mit der Aufgabe, den von der Speditionsbranche abgebauten Angestellten bei der Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes zu helfen. Wir sind für Betroffene aus ganz Österreich tätig. Standorte befinden sich im ganzen Bundesgebiet“.¹⁰

⁵ Erfolgsmittel Arbeitsstiftung. Fünf Jahre Entwicklung, Beratung und Management von Arbeitsstiftungen gemeinsam mit Arbeitsmarktservice Steiermark und Land Steiermark. Hrsg. von der ÖSB-Unternehmensberatung GesmbH. Wien:1996. S.5.

⁶ Vgl. dazu: Erfolgsmittel Arbeitsstiftung, Was ist der Nutzen der Arbeitsstiftung...?, S.14.

⁷ AUSPED: Arbeitsstiftung des Ausbildungs- und Unterstützungsvereines Spedition

⁸ AUFLEB-STIFTUNG (Nahrungsmittelstiftung). Nachrichten- und Informationsdienst der ANG. Wien: o.J. S.1.

⁹ AUSPED-News. Ausgabe 1/2 1995. Hrsg. vom Ausbildungs- und Unterstützungsverein Spedition. Wien: 1995. S. 1.

¹⁰ AUSPED-News 1/2 1995, S.1.

AUFLEB und AUSPED sehen sich grundsätzlich dem gleichen Ziel verpflichtet: Die beiden Branchen-Arbeitsstiftungen bezwecken „die Förderung der Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes insbesondere durch Berufsorientierungs-, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für ehemalige Mitarbeiter [der beiden Branchen]. Die Aus- und Weiterbildung umfaßt alle berufsfördernden und arbeitsplatzbeschaffenden Maßnahmen. Die Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sind marktorientiert durchzuführen.“¹¹

Die konsensuelle Zielformulierung wird durch die Finanzierungsform unterstrichen, die zwischen AUFLEB und AUSPED zwar divergiert, aber dennoch die beteiligten Organisationen - insbesondere auch die ehemaligen Arbeitgeber der Stiftungs-TeilnehmerInnen im Fall der AUSPED - mit einbindet. Bei einer erwarteten TeilnehmerInnen-Anzahl von 6000 „Stiftlingen“ für die AUFLEB¹² wurden - die Leistungen gemäß ALVG nicht berücksichtigt - 450 Millionen Schilling bereitgestellt, wobei die „Finanzierung dieser 450 Mio Schilling durch den Europäischen Sozialfonds mit 159 Mio Schilling, das Arbeitsmarktservice mit 159 Mio Schilling, die Bundesländer mit 59,5 Mio Schilling und die Wirtschaftskammer mit 72,5 Mio Schilling“¹³ erfolgen soll.

Das Finanzierungsmodell der auf ein Gesamt-TeilnehmerInnen-Volumen von 1050 Personen konzipierten AUSPED¹⁴ sieht bei Gesamtkosten von nahezu 109 Millionen Schilling eine gemeinschaftliche Aufbringung der Mittel durch das Arbeitsmarktservice (23,3 Mio ÖS) und den Europäischen Sozialfonds (38,8 Mio ÖS) vor, wobei „die Finanzierung des restlichen Aufwandes durch Solidaritätsbeiträge der Speditionsbranche (erfolgt).“¹⁵

Die Rollen für das Zustandekommen und die Umsetzung der beiden Branchenstiftungen verteilen sich auf die beteiligten Organisationen ungleich gewichtet. So entstanden, wie erwähnt, die Branchenstiftungen auf Grund sozialpartnerschaftlicher Aktivitäten; die beteiligten Branchen bzw. die einzelnen Herkunftsbetriebe erfüllen hingegen vor allem Finanzierungsleistungen.

Das Arbeitsmarktservice nimmt eine zentrale Funktion in der Umsetzung der Stiftungen bzw. der Sicherung der Zielerreichung ein. Wiewohl die konkrete Stiftungs-Arbeit an die

¹¹ Konzeption AUFLEB- (Nahrungsmittel-) STIFTUNG. Typoskript, Wien: 1994, S.3.

¹² Das Konzept der AUFLEB geht von der Annahme aus, daß 20% der 1994 ca. 90.000 Beschäftigten der Lebensmittelbranche bis Ende 1997 ihren Arbeitsplatz verlieren werden. Erwartet wird, daß von einem so ermittelten Stiftungspotential von 18.000 Personen ein Drittel davon, also 6000 Personen, an der AUFLEB teilnehmen werden: „Der Eintritt in die AUFLEB ist bei Erfüllung der Voraussetzungen (...) bis 31.12.1997 möglich. Die Stiftung endet spätestens mit 31.12.2001“. Siehe dazu: Konzeption AUFLEB- (Nahrungsmittel-) STIFTUNG, S. 3 f.

¹³ AUFLEB-STIFTUNG (Nahrungsmittelstiftung). Nachrichten- und Informationsdienst der Gewerkschaft ANG. Wien: o.J. S.1.

¹⁴ Die wesentlichen „Plandaten“ der AUSPED sehen neben der „Rechengröße“ von 1050 TeilnehmerInnen die Teilnahmeberechtigung für ehemals Beschäftigte von Unternehmen, die der Speditionsbranche angehören, vor. Bei einer angenommenen durchschnittlichen Aufenthaltsdauer von 14 Monaten pro Person sowie einer maximalen Aufenthaltsdauer von 3 bzw. 4 Jahren gemäß ALVG-Bestimmungen wurde in den Planungsunterlagen ein Eintritts-Schwerpunkt-Jahr 1995 angenommen, wobei „spätere Schübe nicht ausgeschlossen“ wurden. Siehe dazu: Feinkonzept. Branchenstiftung Spedition des Ausbildungs- und Unterstützungsvereines Spedition (AUSPED). Typoskript, Wien: 1994. S.4ff.

¹⁵ Fördervertrag zwischen dem Arbeitsmarktservice Österreich und dem Ausbildungs- und Unterstützungsverein Spedition. Typoskript, Wien: 23.3.1995. S.2.

beiden Trägervereine AUSPED und AUFLEB „ausgelagert“ wurde - die ihrerseits wiederum „Kooperationspartner-Organisationen“ in den Bundesländern beauftragten - gilt das AMS als „ganz wesentlicher Partner unserer - wie auch aller übrigen Stiftungen. (...) Es anerkennt die Maßnahmen, welche in ihrer Gesamtheit die Stiftung bilden, trägt den Löwenanteil der Finanzierung und es entscheidet letztlich darüber, welche Berufsziele und Qualifikationsziele die Stiftungsteilnehmer anstreben können.“¹⁶

Die mit den beiden Stiftungen verbundenen Erwartungshaltungen divergieren bei aller Konformität hinsichtlich des Hauptzieles der Wiederintegration der TeilnehmerInnen in den regulären Arbeitsmarkt: Dies sowohl durch unterschiedliche Interpretationen hinsichtlich der (sozial- und wirtschafts-) politischen Funktion der beiden Arbeitsstiftungen als auch durch unterschiedliche Gewichtungen und Praxisansätze im konkreten Stiftungsgeschehen in den Bundesländern selbst. (Siehe dazu insbesondere Kapitel 3 und Kapitel 6).

Für das Arbeitsmarktservice stellen die Arbeitsstiftungen in all ihren Ausprägungen (Branchen-, Unternehmens-, Insolvenz- und Regionalstiftungen sowie zusätzlich „Stiftungsähnliche Maßnahmen“) zur Zeit das arbeitsmarktpolitische „Spitzeninstrument zur Integration Arbeitsloser, das wir zur Verfügung haben“ (Vertreter einer LGS des AMS) dar. Entsprechend hoch sind daher auch die Anforderungen an beispielsweise die zu erzielenden Vermittlungsraten¹⁷ und die „Nachhaltigkeit“ der Integration in den Arbeitsmarkt: „Letztendlich sind eine stabile Integration der Teilnehmer bzw. die Vermittlungsrate auch Kriterium für die Qualität der Branchenstiftungen“ (Vertreter/LGS des AMS)

Unterschiedliche Vorstellungen hinsichtlich des Auftrages der Stiftungen haben vor allem die Sozialpartner: Von den Gewerkschaften werden die Branchenstiftungen als „zweitbeste Möglichkeit nach einem Arbeitsplatz“ eingeschätzt. Die Maßnahmen in den Stiftungen werden als Möglichkeit zu einer „gründlichen Neuorientierung und darauf aufbauenden Qualifikationsmaßnahmen mit dem Ziel der nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt“ (Sekretär Gewerkschaft ANG) betrachtet.

Von Seiten der Wirtschaftskammer wird auf der Grundlage „guter Erfahrungen bei der Vermittlungstätigkeit“ verstärkt die Anwendung von Methoden zur rascheren und effizienten Wiedereingliederung urgiert. Betont wird ebenfalls die Anforderung, „kostengünstige Ablaufmodelle und -strukturen“ zu forcieren. Gefordert werden hier „billigere Maßnahmen“ und die „Entwicklung neuer Maßnahmen zur Wiedereingliederung.“ (Vertreter der Bundeswirtschaftskammer)

Klar gelagert sind die Positionen der beteiligten (die Stiftungen „beschickenden“) Wirtschaftsbetriebe: In den Interviews mit Unternehmens-VertreterInnen kommt zum Ausdruck, daß die Speditionsstiftung als „punktgenau“ zum EU-Beitrittstermin 1.1.1995 eingesetztes Instrument „zur Abfederung der Kündigungen“ ihren Zweck erfüllte. Betont wird der „beiderseitige Nutzen“: Der „Ruf der Branche hätte ohne Stiftung gelitten“ und „für viele Betroffene war das ein gutes Instrument zur Überbrückung“ (Personalchef/Speditionsunternehmen) der Arbeitslosigkeit. Die

¹⁶ AUSPED-News. Ausgabe 1/2 1995. Hrsg. vom Ausbildungs- und Unterstützungsverein Spedition. Wien: 1995. S. 1.

¹⁷ So liegen die Erwartungen des steirischen AMS hinsichtlich der Erstvermittlungsrates für dieses Bundesland bei „nicht unter 90 %“ der TeilnehmerInnen. Diese Erwartung deckt sich mit der diesbezüglichen Anforderung der AUSPED an sich selbst: „Angestrebt wird eine Maßnahmenkombination, die eine Erfolgsquote von ca. 90 % zeitigt.“ In: Feinkonzept AUSPED, S.9.

Speditionsunternehmen, die die AUSPED mitfinanzieren - manche davon lassen ihren ehemaligen MitarbeiterInnen für die Dauer der Stiftungsteilnahme ein „Extra-Stipendium“ zukommen - äußern durchwegs keine differenzierten Erwartungen zur Arbeit der Stiftungen selbst - ebensowenig verfügen die Unternehmen Kenntnisse über den Werdegang von ehemaligen MitarbeiterInnen.

Einschätzungen von Unternehmern der Lebensmittelbranche zur „*Brauchbarkeit*“ der AUFLEB für den Betrieb orientieren sich eng an der aktuellen wirtschaftlichen Lage des eigenen Betriebes. So sind Unternehmen, die bereits einen Personalabbau vollzogen bzw. einen solchen noch vorhaben, „*glücklich über die Stiftung, weil wir glauben, sie hilft uns*“ (*Personalchef/Lebensmittelkonzern*). Für Betriebe, die ihre Marktposition als „*mittelfristig stabil*“ erachten, gewinnt weniger die „*Auffangbecken-Funktion*“ der Stiftung als vielmehr ihr Angebot „*zur gezielten Rekrutierung von Arbeitskräften bei punktuelltem Personalbedarf*“ (*Personalchef/Lebensmittelproduzierendes Unternehmen*) an Bedeutung: Diese Zuschreibung kann auch als beispielhaft für eine mögliche „*Brückenfunktion*“ von Arbeitsstiftungen in der Praxis gelten.

1.1. Zentrale Fragestellungen und methodische Ansätze der vorliegenden Evaluierung

Die gegenständliche Evaluierung definiert sich gemäß des Auftrages durch die Bundesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Österreich als Begleitforschung: Im Mittelpunkt des Interesses steht weniger eine breite Deskription als vielmehr eine themenzentrierte Diskussion wesentlicher organisatorischer und inhaltlicher „Bausteine“ der Branchenstiftungen. Ziel ist es, die Ergebnisse der Analyse für die weitere Tätigkeit der Branchenstiftungen nutzbar zu machen.

1.1.1. Zentrale Fragestellungen

Als Hauptthese für diese Untersuchung gilt:

Die Branchenstiftungen sind als neue Form von Arbeitsstiftungen ein österreichweiter Pilotversuch, und ihre Arbeit ist grundsätzlich im Sinne der angestrebten Ziele zu optimieren. Die gegenständliche Untersuchung geht davon aus, daß durch eine Stärken-Schwächen-Analyse der beiden Branchstiftungen Verbesserungsmöglichkeiten erarbeitet sowie übertragbare Ansätze dargestellt werden können.

Daraus lassen sich folgende Fragestellungen ableiten:

Ist das inhaltliche und organisatorische Konzept bzw. die daraus resultierende Praxis von AUSPED und AUFLEB dazu geeignet, das mit den Stiftungen verbundene Primärziel der Wiederintegration der TeilnehmerInnen in den Arbeitsmarkt mittels der dafür vorgesehenen Maßnahmen einzulösen?

Gibt es unterschiedliche Erwartungen und Anforderungen der verschiedenen beteiligten Organisationen an die Branchenstiftungen? Sind die Zielsetzungen auch regional unterschiedlich gewichtet?

Wie wirken sich die Erwartungen der Beteiligten auf die Arbeit der Stiftungen aus? Wie wirkt sich die Arbeit der Stiftungen auf die Akzeptanz/Inanspruchnahme durch die Beteiligten aus?

Ist der Zugang von TeilnehmerInnen soweit sichergestellt, daß alle potentiellen Stifflinge über ausreichende Informationen verfügen, um sich so für oder gegen eine Teilnahme entscheiden zu können?

Wie ist der Informationstransfer und die Kommunikation zwischen den hauptbeteiligten Organisationen beschaffen? Wie gestaltet sich der Informationsfluß an TeilnehmerInnen und Wirtschaftsbetriebe?

Orientieren sich die angebotenen Maßnahmen an den Bedürfnissen der TeilnehmerInnen und auch am Bedarf des jeweiligen Arbeitsmarktes?

Gibt es Unterschiede in Angebot und Durchführung der Maßnahmen? Wenn ja, werden diese begründet?

Welche Berufsverläufe ergeben sich nach Stiftungsaustritt?

Unter welchen Bedingungen arbeiten die Branchenstiftungen aus der Sicht der involvierten Organisationen und der TeilnehmerInnen erfolgreich? Werden die diesbezüglichen Anforderungen eingelöst?

Welche Handlungsoptionen ergeben sich aus der Beantwortung der voranstehenden Fragen bzw. der Benennung von Hürden und Schwachstellen?

1.1.2. Methodische Ansätze und Vorgangsweise

Der Begleitforschungscharakter dieses Projektes, das auf ein Jahr anberaumt war, wurde durch die Einrichtung eines Beirates durch den Auftraggeber AMS unterstrichen. Diesem Beirat, dem die Geschäftsführer von AUSPED und AUFLEB sowie VertreterInnen der Bundesgeschäftsstelle und von Landesgeschäftsstellen des AMS angehören, wurden insgesamt 4 Zwischenberichte zu den Ergebnissen der jeweiligen Untersuchungsphasen, die durchgängig eine Reihe von Verbesserungsvorschlägen enthielten, vorgelegt.

Auf der Grundlage eines detaillierten Forschungskonzeptes wurden folgende Erhebungen durchgeführt (die Angaben enthalten auch die Anzahl der Interviews und die Rücksendequoten bei den Fragebogenerhebungen).

Erhebungsphase	Ziel/Thema	Tätigkeiten	Anzahl der Interviews/ Anzahl der Fragebögen
ExpertInnen-Interviews	Inhaltliche und organisatorische Konzeption, Maßnahmengestaltung, regionale Ausprägungen	Qualitative Interviews mit ManagerInnen, TrainerInnen, Gründungsberatungs-Organisationen sowie VertreterInnen des AMS	Interviews mit 47 Personen im Bundesgebiet
TeilnehmerInnen-Interviews	Erfahrungen mit Stiftungsteilnahme und Informationsprocedere	Qualitative Interviews vor Ort	37 Interviews in den BL Wien, Stmk. und Tirol
Nicht-TeilnehmerInnen-Interviews	Ursachen für die „Nicht-Teilnahme“ und Informationsprocedere	Explorative Interviews, zum Teil telefonisch	Kurzinterviews mit insgesamt 87 Personen
Interviews mit VertreterInnen der RGS des AMS	Kooperations- und Kommunikationsmodalitäten mit den Branchenstiftungen	Qualitative Interviews	16 Interviews mit insg. 36 Personen; 1 Gruppenveranstaltung mit 11 Personen
Interviews mit VertreterInnen von Betrieben und Sozialpartner-Organisationen	Erwartungen, Ziele, Handlungsbedarf	Qualitative Interviews	20 Interviews im Bundesgebiet
Fragebogenerhebungen mit			Ausgesandt:
a) TeilnehmerInnen	a) u. b) von der „Erst- Information bis zur Nachkarriere“	Standardisierter Fragebogen	2316 TN-Fragebögen
b) Nicht-TeilnehmerInnen			250 NTN-FB
c) TrainerInnen	c) Zur Konzeption und Stiftungs-Praxis	Offener Fragebogen	90 T-FB

Als Ergänzung zu den Fragebogenerhebungen soll auf die Rücksendequoten verwiesen werden. Insbesondere die hohe Anzahl zurückgesandter TeilnehmerInnen-Fragebögen¹⁸ läßt auf eine große Bedeutung der Stiftungen für die TeilnehmerInnen bzw. einen hohen Motivationsgrad der „Stiftlinge“ schließen.

Stichprobengrößen und Rücksendequoten der Fragebogen-Erhebungen:

	TeilnehmerInnen	Nicht-TeilnehmerInnen	TrainerInnen
insg. ausgesendet	2316	250	90
davon nicht erreichbar	92	13	
davon nicht eingetreten	37		
Stichprobengröße	2190	237	90
Anzahl der Rücksendungen	1105	92	23
Rücksendequote	50,45%	38,81%	25,55%

Der auf den dargestellten Erhebungsschritten basierende folgende Bericht läßt sich in zwei Schwerpunkte gliedern: Es werden vorerst Fragen diskutiert, die dem „äußeren Rahmen“ der Stiftungsarbeit zuzuordnen sind: Erwartungshaltungen und Zielsetzungen, Fragen der Kommunikation und Kooperation und insbesondere des Informationstransfers zwischen den Beteiligten. Nach der Erörterung der „Schnittstelle“ TeilnehmerInnen-Information sowie der Gründe für den Stiftungs-Eintritt bilden die einzelnen Module der Stiftungen den erklärten Mittelpunkt der Darstellung: Analysiert werden Praxis und Wirkungen von Maßnahmen der Berufsorientierung, der Aktiven Arbeitssuche, von Qualifikationsmaßnahmen und Betriebs-Gründungsversuchen. Die abschließende Darstellung der Nachkarrieren von Stiftungs-AbsolventInnen bildet die Basis für die Diskussion des „Erfolges“ der Branchenstiftungen.

¹⁸ Die Erhebung fiel in die Urlaubszeit des Sommers 1996. Mittels einer zusätzlichen Aufforderung zur Rücksendung des Fragebogens in Form einer „Erinnerungs-Postkarte“ konnte die Antwort-Quote beträchtlich gesteigert werden.

2. „UNIKAT“ BRANCHENSTIFTUNG(EN) ?

Die Errichtung der beiden Arbeitsstiftungen wurde mittels einer im Nationalrat im Dezember 1994 beschlossenen Novelle des ALVG¹⁹ gesetzlich verankert. Damit wurde erstmals Interessenvertretungen die Möglichkeit eingeräumt, auf die „*Auswirkungen des EU-Beitrittes auf einen gesamten Wirtschaftszweig, die bis 31. Dezember 1997 eintreten*“²⁰ mittels des Instrumentes Arbeitsstiftung zu reagieren.

Mit diesem Akt wurde eine Variante geschaffen, die es bisher in Österreich noch nicht gab. Zusätzlich zu den bisher bekannten drei Formen der Arbeitsstiftung - den Unternehmensstiftungen, den Insolvenzstiftungen sowie den Regionalstiftungen²¹ - war der Typus der „Branchenstiftung“ geschaffen worden.

Das spezifische Kennzeichen der Branchenstiftungen AUFLEB und AUSPED ist die betriebsübergreifende sowie die österreichweite Dimension: Somit können erstmals Branchenangehörige aus dem ganzen Bundesgebiet - sofern sie die Eintrittsbedingungen erfüllen²² - an einer Arbeitsstiftung teilnehmen: Dieser Umstand wird von den Befragten durchwegs als erklärter Vorteil der Organisationsform „Branchenstiftung“ erachtet.

Diesem und weiteren explizit genannten Vorteilen der bundesweiten Strukturen wie z.B. die „*Vereinheitlichung des Umganges mit Stiftung und AMS*“ (*Geschäftsführer eines Trägervereines*) oder „*die rascheren, weil zentral geführten Finanzierungsverhandlungen*“ (*ManagerIn eines Regionalen Kooperationspartners*) steht das Fehlen von als bisher integral wichtig erachteten Spezifika des Instruments Arbeitsstiftungen gegenüber: So wurden als besondere Vorzüge der bisher gepflogenen Stiftungsmodelle deren starke regionale Anbindung, die aktive Beteiligung von Unternehmen vor Ort sowie die Initiative der regionalen Akteure zu deren Errichtung²³ gesehen.

Ein von ExpertInnen als grundsätzlich formulierter Anspruch an Arbeitsstiftungen, nämlich daß „*sie den Willen der Betroffenen (erfordert) - sie kann nicht verordnet werden*“²⁴, ist bei den Branchenstiftungen nur indirekt eingelöst worden: Wie bereits angeführt, kam die Initiative zu den Branchenstiftungen von „Stellvertretern“ der betroffenen Beschäftigten und Betriebe - den Gewerkschaften und den Unternehmer-

¹⁹ Handbuch des österreichischen Arbeitsmarktrechts. Lose-Blatt-Ausgabe. ALVG: § 18/7 b). ÖGB-Verlag. Wien: 1996. S. 126.

²⁰ ALVG: § 18/7 b).

²¹ Vgl. dazu: Erfolgsinstrument Arbeitsstiftung, S. 13.

²² Als unter anderem wesentliche Eintrittsbedingungen in die AUSPED sind zu nennen: „*Vorliegen eines mindestens 6-monatigen, ununterbrochenen Dienstverhältnisses in einem oder mehreren Unternehmen der Speditionsbranche zum Zeitpunkt des Stiftungseintrittes*“, die „*einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses zu einem Unternehmen, das dem Fachverband der Spediteure angehört*“, die „*Leistung des Solidaritätsbeitrages durch das betreffende Unternehmen*“ etc. Vgl dazu: Stiftungsordnung für die AUSPED. Typoskript, Wien: 1994. S.2.

Für die AUFLEB gelten als wesentliche Teilnahme-Kriterien: „*Vorliegen eines mindestens 12-monatigen Dienstverhältnisses in der Nahrungs- und Genußmittelindustrie (...) zum Zeitpunkt des Stiftungseintrittes*“; „*Kündigung durch den Arbeitgeber, einvernehmliche Auflösung, gerechtfertigter Austritt, ungerechtfertigte Entlassung*“; die „*Erfüllung der Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosengeld gem. ALVG*“ etc. Vgl. dazu: Konzeption AUFLEB, insbesondere: Stiftungsordnung. S. 17 ff.

²³ Erfolgsinstrument Arbeitsstiftung, S.10.

²⁴ Erfolgsinstrument Arbeitsstiftung, S.10.

Vertretungen²⁵. Die Konzeption der Branchenstiftungen ist damit weniger vom erwünschten „bottom-up“- als vielmehr vom „top-down“- Prinzip geprägt.

2.1. Organisationsform

Die bundesweite und betriebsübergreifende Tätigkeit der Branchenstiftungen bringt es auch mit sich, daß Faktoren, die beispielsweise Unternehmensstiftungen vor Ort zum Vorteil gereichen, nämlich die Information aller potentiellen TeilnehmerInnen, die Identifikation der Beteiligten mit der Stiftung vom Zeitpunkt ihrer Planung weg, kaum Verzögerungen bei Finanzierungsverhandlungen, ein rascher Start der Maßnahmen sowie eine vielfach reibungslose Kooperation zwischen Unternehmen, Betriebsräten, dem Arbeitsmarktservice sowie den Stiftungsträger-Organisationen, bei den Branchenstiftungen nur mit Mühe und mit längeren Anlaufzeiten verbunden herstellbar sind.

Während das Modell von den Befragten grundsätzlich als praktikabel und als auf künftige Arbeitsstiftungen übertragbar erachtet wird, gelten die „langen Wege“ hinsichtlich Kooperation und Information aus der Sicht der Befragten aktuell als gravierender Nachteil der „Branchenstiftungen“, der möglichst rasch zu beheben sei: *„Mit der zentralistischen Organisation könnt' ich leben, wenn der Informationsfluß besser wäre (...) Ich möchte ständig darüber informiert werden, wieviele Leute haben die Stiftung in Anspruch genommen, und wer macht dort was.“ (Betriebsrat eines Süßwarenproduzierenden Betriebes)*

Welche Auswirkungen beispielsweise Kommunikationsdefizite auf den Informationstransfer über die Stiftungsangebote an potentiell beteiligte Betriebe und an potentielle TeilnehmerInnen, aber auch auf die Zusammenarbeit zwischen Stiftungen und Arbeitsmarktservice haben, wird später noch im Detail darzustellen sein. Vorweg genommen werden kann, daß den Branchenstiftungen auch aufgrund des Umstandes, daß *„man rasch handeln mußte“ (VertreterIn der BGS des AMS)* eine zum Teil *„wenig gründliche Vorbereitung“*, sowie *„Verzögerungen beim Maßnahmenstart (Geschäftsführer/Speditionsunternehmen) und „gravierende Probleme bei der Informationsübermittlung“ (Betriebsratsobmann/lebensmittelproduzierender Betrieb)* zugeschrieben werden.

Die These, daß die Akzeptanz von Stiftungen bei starker Eingebundenheit der beteiligten Organisationen eine sehr hohe ist, wird durch die Ergebnisse der Interviews erhärtet. Dies zeigt sich deutlich in den positiveren Stellungnahmen von an der Gründung und Ablauf der Stiftungen Beteiligten im Unterschied etwa zu VertreterInnen nachgeordneter Stellen des Arbeitsmarktservice oder auch der Sozialpartner-Organisationen. Auch die unterschiedliche Einbindung der Wirtschaftsunternehmen zeitigt Folgen hinsichtlich des Interesses an und der Akzeptanz der Branchenstiftungen: Während bei der AUFLEB die Beteiligung der „Wirtschaft“ über Finanzierungsleistungen durch die Wirtschaftskammer Österreich geregelt wurde, sind bei der AUSPED Solidaritätsbeiträge der einzelnen

²⁵ Die Sozialpartner sind auch im Vorstand der Branchenstiftungen maßgeblich vertreten. Am Beispiel der AUFLEB sind die *„Entscheidungsgremien paritätisch besetzt“* : Den Vorstand bilden 12 Personen, wobei 6 Vertreter dem ÖGB bzw. seinen Teilorganisationen, 4 der Wirtschaftskammer sowie 2 Personen dem Raiffeisenverband zuzuordnen sind. Siehe dazu: AUFLEB-STIFTUNG (Nahrungsmittelstiftung). Nachrichten- und Informationsdienst der ANG. Wien: o.J. S.2.

Speditionsunternehmen erforderlich: Dementsprechend genauer zeigen sich im Vergleich die VertreterInnen von Speditionsunternehmen über zumindest die Zugangsmöglichkeiten zur AUSPED informiert.

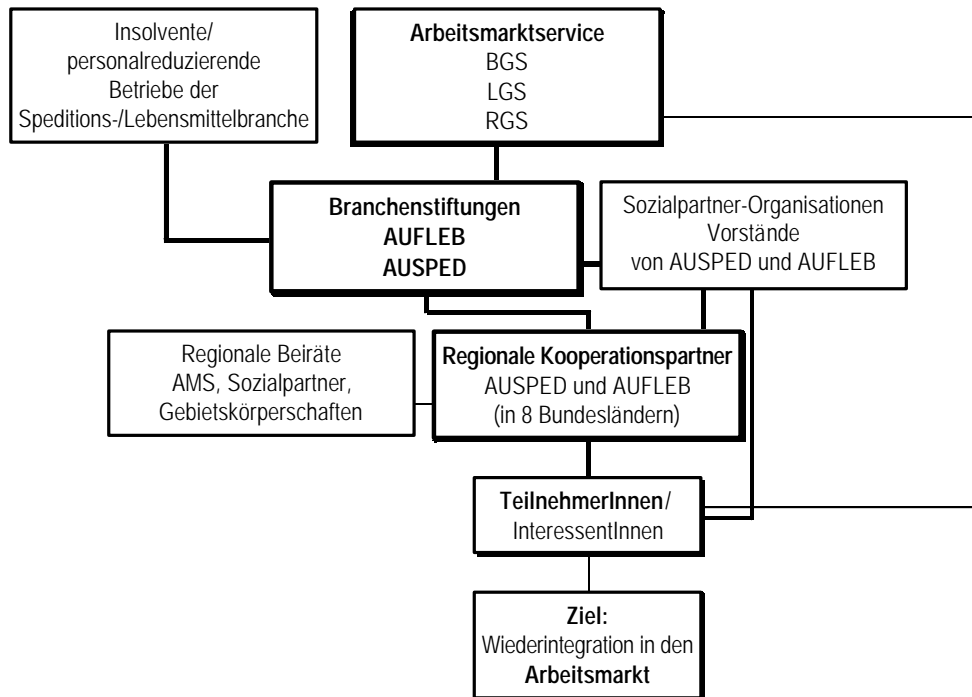
Der überregionale und branchenübergreifende Ansatz der Branchenstiftungen erfordert spezifische Organisationsformen. Dies wurde im Falle der AUFLEB und AUSPED über jeweils ein zentrales Management sowie den „Zukauf“ von „Kooperationspartner-Organisationen“ in den Bundesländern bewerkstelligt. Durch die Beauftragung von bereits mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bzw. der Abwicklung von anderweitigen Arbeitsstiftungen befaßten Trägerorganisationen vor Ort wurde vielfach auf bestehendes „Stiftungs-Know-how“ zurückgegriffen. War noch keine dementsprechende Einrichtung vorhanden, so wurden zunächst - wie am Beispiel von Niederösterreich - Personen mit dem Aufbau betraut, die schon auf Erfahrung mit der Abwicklung von Arbeitsstiftungen verweisen konnten, oder es wurden - wie am Beispiel des Wiener WAFF²⁶ - die Stiftungsagenden einer neugegründeten Einrichtung übertragen, die sich zusätzlich zur Abwicklung der Branchenstiftungen mit der Durchführung von Qualifikations- und Beschäftigungsmaßnahmen befaßt.

Die Branchenstiftungen bedienen sich zur Durchführung ihrer Zielsetzungen somit „*der Strukturen des Partners für das Gebiet des Bundeslandes*“²⁷, wobei zur Erlangung der regionalen Verankerung bzw. zum „*Aufbringen von Ressourcen und dementsprechende(n) Ressourcenträgern*“ sowie der „*Beobachtung der Entwicklung des Stiftungsfortganges bei den einzelnen Teilnehmern*“ die Einrichtung von „*regionalen Beiräten*“ angeregt wurde, denen VertreterInnen des AMS, der Sozialpartner-Organisationen und von Gebietskörperschaften angehören.

²⁶ Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderungs-Fonds

²⁷ Vgl. zur vertraglichen Regelung der Zusammenarbeit: Vereinbarung. Abgeschlossen zwischen der AUFLEB - Ausbildung von Arbeitslosen aus der Lebensmittelbranche GmbH (...) und der Theaterstiftung und Speditionsstiftung Steiermark. Typoskript, Wien: 1996. S. 1 ff.

Branchenstiftungen AUSPED und AUFLEB: Beteiligte Organisationen

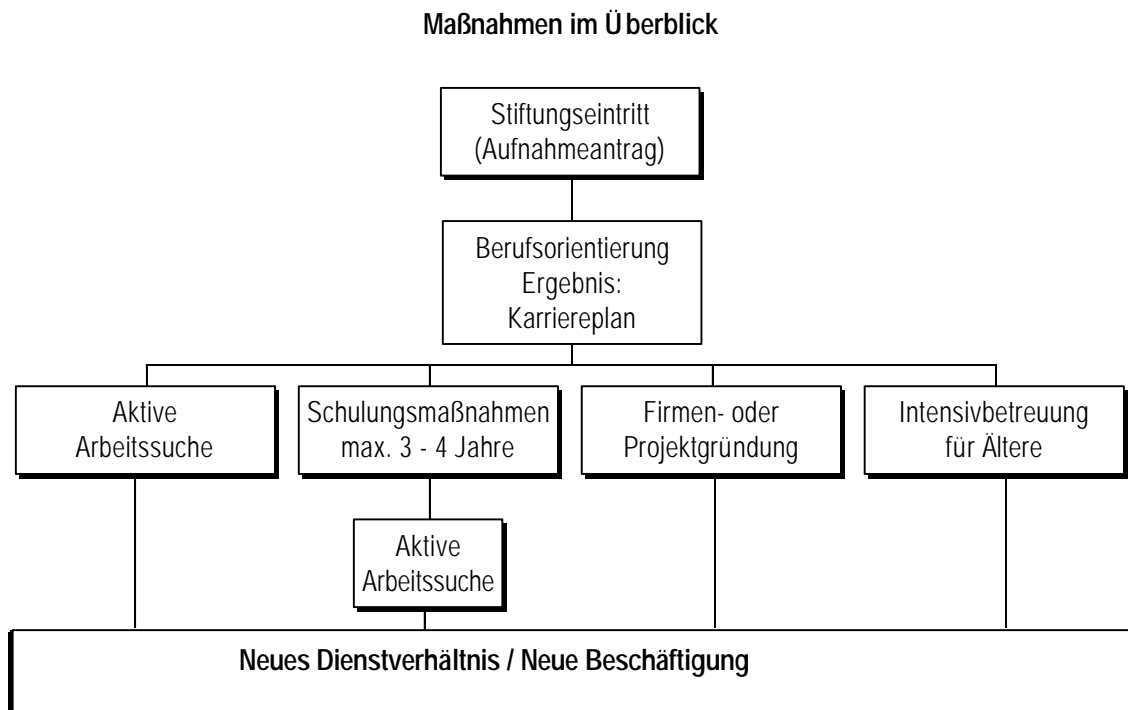


2.2. Inhaltliche „Bausteine“

Weniger „Neuland“ als die Organisationsform der Branchenstiftungen stellen die in ihrem Rahmen möglichen Maßnahmen dar. Im wesentlichen sind sie dem „Standardprogramm“ von Arbeitsstiftungen zuzurechnen: Aufbauend auf das zentrale inhaltliche Element von Arbeitsstiftungen, der „Berufsorientierung“ mit dem Ergebnis des „Karriereplanes“, folgen einzelne oder auch kombinierte Formen der „Aktiven Arbeitssuche“, von verschiedenen Ausbildungsmaßnahmen, von Hilfestellungen zur Projekt- bzw. Firmengründung und spezielle Unterstützungsmaßnahmen für ältere TeilnehmerInnen. Grundsätzlich wird bei den Branchenstiftungen ebenso wie bei anderen Stiftungsmodellen ein Paket an Maßnahmen angeboten, das bei sorgfältiger Abstimmung auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen und auf die Gegebenheiten der Arbeitsmärkte das Instrument Arbeitsstiftung bisher so erfolgreich sein ließ.

Die Ausprägungen der Maßnahmen (wie im übrigen auch die Bezeichnungen für die einzelnen Stiftungs-Elemente) variieren zwischen AUFLEB und AUSPED und auch zwischen den Bundesländern: Die Gründe dafür wie auch die Auswirkungen unterschiedlicher Maßnahmen-Dauern, der Gewichtung der eingesetzten Maßnahmen („schnelle Vermittlung“, Auf- und/oder Umschulungen), unterschiedlicher Gruppengrößen, sowie Formen der Begleitung und Betreuung werden hinsichtlich ihrer

Wirksamkeit für die Erreichung des Zieles der raschen und nachhaltigen Wiederintegration der TeilnehmerInnen in den Arbeitsmarkt in den betreffenden Schwerpunkten dieser Arbeit diskutiert werden.



2.3. Finanzierung

Die Kosten für die Branchenstiftungen werden, wie bereits dargestellt, durch das AMS, den Europäischen Sozialfonds, durch Beiträge der Gebietskörperschaften und durch die „Herkunftsbetriebe“ der Stifflinge (AUSPED) bzw. die Wirtschaftskammer (AUFLEB) aufgebracht. (Als Besonderheit gilt im Vergleich zu anderen Stiftungsmodellen jedoch, daß bei beiden Stiftungen auf Beiträge durch die Stifflinge selbst verzichtet wird). Neben den Unterschieden hinsichtlich der Beitragsleistung der „Wirtschaft“ zwischen AUSPED und AUFLEB sind Unterschiedlichkeiten zwischen den Bundesländern hinsichtlich der Beteiligung der Gebietskörperschaften festzustellen. Während man in z.B. Kärnten und Wien die finanzielle Beteiligung der Länder als sehr positiv hervorhebt, sei es - aufgrund der fehlenden Bereitschaft des Landes, mitzufinanzieren²⁸ - bisher für das Burgenland nicht möglich gewesen, eine eigene Stiftungs-Trägerorganisation zu errichten: Die Stifflinge von AUSPED und AUFLEB aus dem Burgenland werden zur Zeit von den Kooperationspartnern in Niederösterreich, Wien und der Steiermark mitbetreut.

Hinsichtlich der Beträge, die für teilnehmerInnenbezogene Maßnahmen aufgewendet werden sollen, sind beide Branchenstiftungen in etwa gleich ausgestattet. (Hinzuweisen ist darauf, daß die Kalkulationen Schulungsarbeitslosengelder, die die TeilnehmerInnen

²⁸ Lt. Auskunft des Vertreters einer LGS des AMS

erhalten, nicht umfassen - diese Leistungen gemäß ALVG sind für eine Betrachtung der Gesamtkosten noch hinzuzuzählen).

Tab: Kostenschlüssel der Branchenstiftungen AUSPED und AUFLEB

Kosten je TeilnehmerIn in ÖS = Kopfquote	AUFLEB	AUSPED
	75.000.-	ca. 105.000.-
minus „Zentrale Administration“ und „Strategische Reserve“	5.000.-	7.000.-
Zwischensumme	70.000.-	98.000.-
minus Stipendium	12.000.- (bei 20 Monaten Verweildauer)	ca. 40.000.- (bei 20 M. Verweildauer)
Es verbleiben von für:	58.000.-	58.000.-
Betreuung, Aktive Jobsuche (inkl. „regionaler Overhead“?)	15.000.-	ca. 15.000.- (für „regionalen Overhead“ sind maximal 20 % von ÖS 98.000.- aufzuwenden) ²⁹
Berufsorientierung	15.000.-	ca. 15.000.-
Aus- und Weiterbildung	28.000.-	ca. 30.000.-

Quellen: Konzeption AUFLEB, S. 16. und Feinkonzept AUSPED, S. 14 und S. 29.

Der pro Stiffling im Durchschnitt zur Verfügung stehende Betrag pro TeilnehmerIn („Kopfquote“) wird von den ManagerInnen zum Teil als gerade ausreichend, zum Teil aber auch als zu niedrig beurteilt³⁰. Die „Kopfquote“ ist allerdings grundsätzlich eine sehr eingeschränkt brauchbare Maßzahl bezüglich der pro Stiffling vorgesehenen Ausgaben. Selbst die Kostenpositionen im Detail - etwa für die Aufwendungen für die Weiterbildung - stellen nicht mehr als Plankosten-Durchschnittswerte dar. Diesbezüglich wird von den ManagerInnen eine „Kosten-Optimierungs-Leistung“ in dem Sinne gefordert, daß die durchschnittlichen Ausgaben die Plankosten pro Kopf nicht übersteigen sollen: *„Es ist eine Gratwanderung, wenn man immer genau schauen muß, ob sich alles ausgeht. (...) Das verschärft das Arbeiten, aber wir kommen damit zurecht“* (ManagerIn). In der Praxis bedeutet dies, daß die ManagerInnen neben dem wirtschaftlichen Aspekt des Kostencontrolling auch die Verantwortung dafür zu tragen haben, daß die Maßnahmen bedarfsadäquat zum Einsatz gelangen. An einem Beispiel

²⁹ „Der Overhead in den Regionen (Bundesländern) ist mit 20% des regionalen Gesamtaufwandes begrenzt“. In: Feinkonzept AUSPED, S.28.

³⁰ „Mit dem, was wir von der Zentrale gekriegt haben, konnten wir nicht gescheit arbeiten. Wir haben uns extra noch bemühen müssen, Finanzierungsverhandlungen beim Land zu machen, daß wir zu einem akzeptablen Budget kommen.“ (Geschäftsführer eines regionalen Trägervereines)

demonstriert, könnte es, wenn ein Stiffling in den Genuß einer beispielsweise drei mal so teuren Ausbildung als durchschnittlich vorgesehen kommt, zur Folge haben, daß dafür zwei andere TeilnehmerInnen „nur“ eine Aktivgruppe absolvieren können. Hinsichtlich des Einsatzes der Maßnahmen werden in diesem Bericht die TeilnehmerInnen selbst (bzw. die Ergebnisse der Fragebogen-Analyse) darüber Auskunft geben, inwieweit ihnen auf der Basis ihrer Karrierepläne adäquate Unterstützungs- und Schulungsmaßnahmen zur Erreichung ihres Zieles ermöglicht wurden.

Unklar bleibt in den Kalkulationen von AUSPED und AUFLEB die Zuordnung der Kosten für den „Regionalen Overhead“ (Personalaufwendungen für die ManagerInnen bzw. Sachkosten der Büros in den Bundesländern). Inwieweit der entsprechende Kostenansatz unter „Betreuung“ fällt bzw. wie in der Praxis die Trennung der Aufwände zwischen allgemeiner „Betreuung“ und z.B. der Durchführung der Maßnahme „Aktive Jobsuche“ gehandhabt wird, ist ebenfalls den „Optimierungsaufgaben“ der ManagerInnen zuzuzählen.³¹

Auffällig sind im Vergleich der zur Verfügung stehenden Mittel die Disparitäten zwischen AUSPED und AUFLEB hinsichtlich des TeilnehmerInnen-Stipendiums. Mit ÖS 1980.- pro TeilnehmerIn und Monat³² erhalten Ausped-Stifflinge ein rund drei mal so hohes Stipendium als ihre KollegInnen von der AUFLEB. Die Einschätzung, daß hier „die Branche den Leuten die Kündigung versüßt hat“ (Vertreter des ÖGB) ist als Argumentation für diesen Unterschied nicht ausreichend. Dementsprechend wird dieser Umstand auch kritisiert: „Man muß künftig darauf achten, daß man die Stiftungsbedingungen vereinheitlicht. Unterschiedliche Stipendien sind z.B. ein Unding.“ (Landessekretär der ANG)

2.4. Kurzübersicht über Rahmendaten von AUSPED und AUFLEB

Im folgenden Abriß über einige Kennziffern stehen TeilnehmerInnen-Daten der Stiftungen und Einschätzungen zur Entwicklung der Lebensmittel- und der Speditionsbranche, insbesondere auf die künftige Beschäftigungslage hin, im Zentrum der Darstellung. Ergänzt wird diese Übersicht durch AMS-Zahlen betreffend vorgemerkte Arbeitslose aus den beiden Branchen.

2.4.1. TeilnehmerInnen-Stand: Zur Auslastung der Branchenstiftungen per Oktober 1996

Die folgenden Angaben dienen als Überblick über die aktuelle Auslastung der Branchenstiftungen, über die Verteilung der TeilnehmerInnen nach Geschlecht und Alter in den Bundesländern sowie über die bisher erfolgten Austritte.

³¹ Die Analyse des Finanzmitteleinsatzes ist allerdings ebensowenig Gegenstand dieser Evaluierung wie die Überprüfung der finanziellen Gebarung der Branchenstiftungen insgesamt: Da die finanzielle Gebarung der Branchenstiftungen von ihren Vorständen, der BGS des AMS sowie dem Bundesrechnungsamt kontrolliert werden, wird laut einer Vereinbarung mit dem Beirat zum gegenständlichen Forschungsprojekt hier auf die Analyse der Finanzdaten der Branchenstiftungen - insbesondere der Finanzmittelverwendung - verzichtet.

³² Feinkonzept AUSPED, S.29.

Die Angaben zu den jeweiligen Grundgesamtheiten stammen von den Branchenstiftungen selbst bzw. sind vom IFA-Steiermark zusammengefaßte Produkte der Stiftungsaufzeichnungen mit Stand Anfang Oktober 1996.³³ Die Angaben zu den bisher erfolgten Austritten bzw. zu den Austrittsgründen beruhen ebenfalls auf Auskünften bzw. Auswertungen der zentralen Stiftungs-Geschäftsstellen.³⁴

Tab: AUSPED- und AUFLEB-TeilnehmerInnen nach Anzahl, Geschlecht und Bundesländern (Stand Anfang Oktober 1996)

Geschlecht	AUSPED		AUFLEB	
männlich	633	60,6%	1091	71,3%
weiblich	411	39,4%	440	28,7%
Gesamt	1044	100%	1531	100%
Alter				
30 Jahre und darunter	431	43,7%	375	24,9%
Zwischen 31 und 40 Jahre	231	23,4%	456	30,3%
zwischen 41 und 50 Jahre	192	19,5%	426	28,3%
51 Jahre und älter	133	13,5%	250	16,6%
Gesamt	987	100%	1507	100%
Bundesland				
Burgenland	4	,4%	16	1,1%
Kärnten	72	6,9%	73	4,8%
Niederösterreich	40	3,8%	253	16,7%
Oberösterreich	278	26,6%	318	21,0%
Salzburg	161	15,4%	13	,9%
Steiermark	110	10,5%	336	22,2%
Tirol	141	13,5%	86	5,7%
Vorarlberg	66	6,3%	58	3,8%
Wien	173	16,6%	359	23,7%
Österreich-Gesamt	1045	100%	1512	100%

Quelle: Daten der AUSPED und der AUFLEB

³³Auf eine weitergehende Beschreibung der Grundgesamtheiten wird zwangsläufig verzichtet: Die Datengrundlagen von AUSPED und AUFLEB sind unterschiedlich beschaffen, wobei die AUSPED-Daten größtenteils aggregiert vorliegen; die AUFLEB-Daten sind zwar einzelfallbezogen, jedoch aufgrund unterschiedlicher Codierungsweisen und eines lückenhaften Datenbestandes nur unter größtem Aufwand detailliert auszuwerten. Für die Zukunft wird den Branchenstiftungen vorgeschlagen, die Datenerfassung sorgfältig durchzuführen und abzustimmen (aussagekräftige und einheitliche Indikatoren) sowie so zu gestalten, daß einfache Auswertungen jederzeit ohne größeren Aufwand durchgeführt werden können.

³⁴Wir verweisen darauf, daß auf die Angaben der Stiftungen selbst nur innerhalb dieses Punktes zurückgegriffen wird - die weiteren Auswertungen dieses Berichtes fußen auf Eigenerhebungen.

Aus der voranstehenden Tabelle wird ersichtlich, daß die AUSPED mit Anfang Oktober 1996 bereits an den Grenzen ihrer Auslastung - gemessen an der „Planzahl“ von 1050 TeilnehmerInnen - angelangt ist. Die AUFLEB hingegen, die wie erwähnt, ein halbes Jahr nach der AUFLEB ihre Tätigkeit aufgenommen hat, hat ihr bis inklusive des Jahres 1997 vorgesehenes Volumen von 6000 TeilnehmerInnen bisher erst zu einem Viertel erreicht.

Im Vergleich der Geschlechter-Verteilung ist zu erkennen, daß die AUSPED einen um einen etwa 10% höheren Frauen-Anteil als die AUFLEB aufweist³⁵. Hinsichtlich der Altersverteilung zeigt sich, daß die AUSPED-TeilnehmerInnen „jünger“ sind: Hier bilden die unter 30-jährigen den größten Anteil, bei der AUFLEB hingegen die 30- bis 40-jährigen.

Auch in Bezug auf die Bundesländer-Besetzungen werden Unterschiede deutlich. Die Verteilung im Detail ist dabei sicherlich in Zusammenhang mit Standorten bzw. größeren Produktionsstätten der betreffenden Branchen zu sehen. Ersichtlich wird, daß bei der AUFLEB die Bundesländer Wien, Steiermark und Oberösterreich und bei der AUSPED Oberösterreich, Wien und Salzburg die größten TeilnehmerInnen-Kontingente stellen.

Aktualisierte TeilnehmerInnen-Zahlen - jeweils bezogen auf den Stand Mitte Oktober 1996 - verdeutlichen die Dynamik hinsichtlich der Zugänge: im Vergleich zu den in obigen Tabellen dargestellten TeilnehmerInnen-Beständen verzeichnen die beiden Stiftungen starke Zuwächse innerhalb kurzer Zeit: So treten binnen einiger Wochen in die AUSPED 62, in die AUFLEB 104 TeilnehmerInnen neu ein.

Die für den gegenwärtigen Zeitpunkt (Dez. 1996) gültigen Angaben zu den bisher erfolgten Austritten bzw. den Austrittsgründen bieten einen ersten Einblick über den Werdegang der Stifflinge nach Stiftungsende:

Tab: TeilnehmerInnen-Stand von AUSPED und AUFLEB;
bisher erfolgte Austritte und Austrittsgründe

TN-Stand und Austritte per Oktober 1996	AUSPED	AUFLEB
Gesamt-Anzahl der TeilnehmerInnen	1107	1616
davon bisher ausgetreten:	632	561
davon Arbeitsaufnahme:	439 (69,5%)	429 (76,5%)
Pensionsansuchen	193	36
Gesundheitsbedingte Austritte		9
Andere Gründe (Ausschlüsse, Zeitablauf)		59
Keine Angaben vorhanden		28

Quelle: Angaben der AUSPED und AUFLEB-Geschäftsstellen vom 12.12.1996

³⁵ Nach einer Auswertung der BGS des AMS Österreich betrug der Frauenanteil im Durchschnitt der 52 im Jahr 1995 in Österreich tätigen Arbeitsstiftungen ca. 36 %. Vgl. dazu: ÖSB-Informationen: Schwerpunkt Arbeitsstiftungen. (=Nr.3/1996) Hrsg. von der ÖSB-Unternehmensberatungs-GmbH. Wien: 1996.

Die beiden Branchenstiftungen weisen damit zum gegenwärtigen Zeitpunkt eine Erstvermittlungsrates im engeren Sinn (Abgang in ein Arbeitsverhältnis) von 69,5 % (AUSPED) und 76,5 % (AUFLEB) aus.

2.4.2. Vorgemerkte Arbeitslose in der Speditions- und der Lebensmittelbranche

Die Auslastung der Branchenstiftungen ist auch unter dem Aspekt des Zuganges von bereits Gekündigten zu den Stiftungen zu betrachten. Einen Anhaltspunkt zum Ausmaß der Arbeitslosigkeit unter den Entlassenen der beiden Branchen bietet eine Statistik des Arbeitsmarktservice.

Tab: Vorgemerkte Arbeitslose in den Wirtschaftsklassen 31,32 (Nahrungs- und Genußmittelmittel/Getränke/Tabak) und 85 (Spedition)

(Stand Ende Juli 1996)

	WK 31/32	WK 85
Bgld.	181	35
K	296	105
NÖ	1079	206
OÖ	747	251
S	121	141
Stmk.	482	175
T	175	97
V	195	71
W	1406	747
Ö- Gesamt	4682	1828

Quelle: AMS-Steiermark

Die voranstehende Tabelle ermöglicht Aussagen über die beim Arbeitsmarktservice als arbeitslos vorgemerkten Personen - nicht enthalten sind klarerweise Arbeitslose, die sich (noch) nicht beim AMS gemeldet haben und auch solche, die sich, bereits gekündigt, etwa auf Resturlauben befinden.

Die Aussagekraft der Statistik selbst ist jedoch begrenzt: Nach einer Stichproben-Überprüfung stellte es sich heraus, daß etwa 50 % der dort subsummierten arbeitslosen Personen falsch zugeordnet bzw. auch Personen enthalten sind³⁶, die nach den Bestimmungen keinen Zugang zu den Branchenstiftungen haben (etwa Langzeitarbeitslose).

Bei einem Zeitvergleich stellt sich heraus, daß die Vorgemerkten-Zahlen binnen Halbjahres-Frist beträchtlich gesunken sind: Für die Wirtschaftsklassen 31 und 32

³⁶ Lt. Auskunft einer LGS des AMS, die den Vorgemerkten-Stand hinsichtlich der Wirtschaftsklassen 31/32 sowie 85 für das gesamte Bundesland „durchforstet“ hat.

verringerten sich die Bestände von 6367 (Februar 1996) auf 4682 im Juli dieses Jahres (= -26,5%), für die Wirtschaftsklasse 85 ergibt sich eine Reduktion zwischen Februar und Juli dieses Jahres von 2407 auf 1828 Vorgemerkte (= -24%).

Trotz der erzielten Verringerung - die auch auf Abgänge in Richtung Stiftungsteilnahme zurückzuführen ist³⁷ - ist anzunehmen, daß der „Vorgemerkten-Bestand“ als Potential für die beiden Branchenstiftungen noch nicht ausgeschöpft ist.

Auch deswegen ist es wesentlich, festzuhalten, daß ein generell zentrales Kriterium für den Zugang zu den Arbeitsstiftungen und deren Auslastung³⁸ der Informationstransfer zu den potentiellen TeilnehmerInnen bzw. ihren Herkunfts-Betrieben darstellt. In diesem Kontext sind sowohl die aktuellen TeilnehmerInnen-Zahlen der Branchenstiftungen, das Potential an möglichen TeilnehmerInnen im Bestand der bereits Vorgemerkten als auch die Prognosen künftige Entlassungen betreffend zu betrachten.

2.4.3. Einschätzungen der Beschäftigungs-Entwicklung in den beiden Branchen

Seriöse Prognosen über die Beschäftigungsentwicklung im Lebensmittel- bzw. dem Speditionssektor sind auch aufgrund dessen, daß vielfach VertreterInnen der betreffenden Betriebe nicht sagen können (oder wollen), inwiefern Umstrukturierungen Folgen auf den Personalstand des Unternehmens zeitigen werden, kaum machbar.

Die Datenlage hinsichtlich der Beschäftigten-Entwicklung in den letzten Jahren bescheinigt der Speditionsbranche schwere Arbeitsplatzverluste: 1991 wurden 17.472 Beschäftigte in Österreichs Speditionen registriert³⁹ - dies bedeutet im Vergleich zu den Angaben einer vom Fachverband der Spediteure durchgeführten Erhebung des Beschäftigtenstandes⁴⁰ für 1994 von 12.759 eine Abnahme von mehr als 26%.

Für die lebensmittelproduzierende und -verarbeitende Branche ist durch die Heterogenität des Sektors (Industrie, Gewerbe, „Raiffeisensektor“) kein exakter Überblick über die Entwicklung des Beschäftigtenstandes zu gewinnen. Ausreichendes Datenmaterial liegt für den industriellen Bereich vor. Hier sind Reduktionen der Beschäftigtenstände zwischen 1990 (41.684) und 1995 (35.000) um etwa 16 % erfolgt.⁴¹ In den Interviews zur vorliegenden Untersuchung wurde in Gesprächen mit Unternehmer-VertreterInnen beider Branchen sowie VertreterInnen der Sozialpartner-Organisationen versucht, Branchen-Entwicklungen insbesondere hinsichtlich der Folgen auf die Beschäftigtenstände zu skizzieren - dies mit dem Ziel, den künftigen Bedarf an Stiftungsplätzen eingrenzen zu können.

³⁷ Ein Indiz dafür ist, daß fast 70% der AUFLEB- und fast 50% der AUSPED-TeilnehmerInnen nach ihren Angaben länger als 1 Monat arbeitslos waren, bevor sie in die Stiftung(en) eingetreten sind.

³⁸ Ein Erfahrungswert beispielsweise aus Oberösterreich zeugt - gemessen an den Gesamtheiten der Teilnahmeberechtigten an Arbeitsstiftungen - von einer durchschnittlich etwa 30%igen Inanspruchnahme.

³⁹ Die Speditionswirtschaft vor der Herausforderung des gemeinsamen Marktes. Kurzfassung. Hrsg. vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung. Wien: 1995. S.3.

⁴⁰ Erhebung von Strukturdaten für das Speditions-gewerbe 1994. Erstellt vom Fachverband der Spediteure. Hrsg. vom Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer. Typoskript, Wien: 1995. S.4.

⁴¹ Branchenübersicht - Beschäftigte. Per Fax übermittelt von der Bundeswirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Lebensmittelindustrie. Wien: April 1996.

Bezüglich der künftigen Entwicklung der Beschäftigtenzahlen im Speditionsbereich ist eine relativ einheitliche Einschätzung durch die befragten Unternehmens-VertreterInnen festzustellen.

Betont wird durchgängig, daß der strukturelle Umbau in den österreichischen Speditionsunternehmen noch nicht abgeschlossen ist - dies gilt vor allem für kleine und mittlere Unternehmen, die nunmehr „den Großen erst nachziehen“ (*Geschäftsführer/Speditionsunternehmen*).

Der Personalumbau innerhalb der Speditionen wird mittels eines Phasenmodells beschrieben, wobei in einer ersten Phase Anfang 1995 in direktem Zusammenhang mit dem EU-Beitritt ZolldeklarantInnen und DisponentInnen gekündigt wurden. In einer zweiten Phase - nach einem Jahr EU-Mitgliedschaft, also ab Beginn des Jahres 1996 - „bröckeln Umfeldtätigkeiten“ ab (*Geschäftsführer/Speditionsunternehmen*). In Zusammenhang mit dem Entfall der Zollarbeiten werden nunmehr auch weniger FakturistInnen und Sekretariatskräfte als zuvor gebraucht. In einer dritten Phase, so die Befürchtung, wird es 1996 und 1997 „zu einer Reaktion der KMU's [von Klein- und Mittel-Unternehmen] kommen“ (*Vertreter des FV Spediteure*), die eine Reihe weiterer Entlassungen bedeuten könnte.

Aber auch bei den großen Unternehmen sei bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt der Personalabbau noch nicht vollständig abgeschlossen. Auf das Ersuchen nach Quantifizierung des österreichweit in Summe der Speditions-Unternehmen noch zu erwartenden Personalabbaues lautet die Einschätzung, daß noch „bis zu 200 Personen von der Entlassung betroffen sein könnten“ (*Geschäftsführer/ Speditionsunternehmen*). Von anderer Stelle erfolgt eine Bestätigung dieser Einschätzung in der Form, daß die „Sache noch nicht ganz ausgestanden ist“ (*Personalchef/Speditionsunternehmen*). Hinzu komme, daß, wenn etwa weitere „Außengrenzen wegfallen“, und beispielsweise „die Schweiz die Grenzen öffnet, mit weiteren Entlassungen zu rechnen ist“ (*Personalchef/Speditionsunternehmen*).

Der Lebens- und Genußmittelbranche bescheinigen vorliegende Untersuchungen „nachhaltige Veränderungen wirtschaftlicher Rahmenbedingungen“ mit der Folge, daß „die Abnahme der (...) tätigen Arbeitskräfte aller Voraussicht nach weiter anhalten (wird)“⁴². Die mit dem EU-Beitritt erfolgte Veränderung bestehender Marktordnungen und dem damit verbundenen Auftreten neuer Großkonkurrenten läßt eine Reihe strukturell bedingter Defizite virulent werden: Genannt werden „Vermarktungsschwächen, Kosten-/Preisproblematik, passives Innovationsverhalten, (...) zu geringe Flexibilität sowie Produktionsdefizite“⁴³, die vor allem für bedeutende Subbranchen ausgeprägte Negativerwartungen befürchten lassen - in erster Linie für die Teigwaren-, die Milch- und Käseerzeugung sowie die Brot- und Geflügelindustrie.⁴⁴

Von den befragten Experten wird festgestellt, daß der strukturelle Umbau in der Branche noch nicht im erwarteten Ausmaß vorgenommen wurde. Zu beobachten sei ein genereller „Verzögerungseffekt“: „Ich rechne damit, daß Betriebe, die noch relativ große finanzielle Polster haben oder gehabt haben, im ersten Jahr der EU eine Positionierung versucht haben. Die sehen aber erst jetzt, daß es nicht geht, und daß gewisse Bereiche

⁴² Die Nahrungs- und Genußmittelindustrie vor der Herausforderung des gemeinsamen Marktes. Kurzfassung. Hrsg. vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung. Wien: 1995. S.1. und S.16.

⁴³ Die Nahrungs- und Genußmittelindustrie vor der Herausforderung des gemeinsamen Marktes, S.1.

⁴⁴ Die Nahrungs- und Genußmittelindustrie vor der Herausforderung des gemeinsamen Marktes, S.5.

überbesetzt sind, und daß sie nun reagieren müssen (...) Ich erwarte ein konstantes Gefälle von 8% der Beschäftigten jährlich in den nächsten 3 Jahren, nicht mitgerechnet größere Zusammenbrüche.“ (Vertreter der Bundeswirtschaftskammer.)

Aus der Sicht eines Vertreters der Fachgewerkschaft Agrar-Nahrungs- und Genußmittel stehen „die größten Einbrüche“ in der Branche noch aus: „Die Stunde der Wahrheit beginnt '96, der 'Hammer' kommt 1997 und danach“. (Landes-Sekretär/Gewerkschaft ANG) Befragte Betriebsräte aus der Milch- und der Fleischwirtschaft bestätigen, daß zur Zeit in ihren Unternehmen ein „Zergliederungs- und Umgestaltungsprozeß“ im Gange ist, dessen Folgen auf den Beschäftigtenstand noch nicht absehbar sind: „Wir sanieren seit einem Jahr, sehen aber keinen grünen Zweig, dabei verschärft sich die Situation täglich“ (Betriebsrat/Fleischverarbeitendes Unternehmen). Diese Einschätzung fällt dem Befragten umso schwerer, da „sein“ Unternehmen vor „3 Jahren noch ein Paradebetrieb“ war.

Auch aus dem Bereich der Milchwirtschaft sind ausschließlich Negativ-Erwartungen zu hören: „Man sieht aktuell, wir haben (...) eine mörderische Konkurrenz zwischen den Bundesländern. Wir haben auch gravierende Qualitätsprobleme, auch weil Mitarbeiter gekündigt und stattdessen Ungelernte eingesetzt wurden. Unser Bereich wird sich von den Beschäftigten her sicher weiter reduzieren.“ (Betriebsratsobmann/Milchverarbeitender Betrieb).

Gültige Prognosen über den Zeitpunkt und das Ausmaß von Entlassungen sind nach Aussagen der Befragten jedoch kaum machbar. Analog dazu sind Voraussagen zur Inanspruchnahme der AUFLEB schwerlich zu treffen.

Bei der Konzeption des Volumens der AUFLEB sei man von einer Maßzahl von 18.000 erwarteten Kündigungen zwischen 1995 und 1997 ausgegangen. Angenommen wurde, „daß da etwa 6000 sozusagen jene Basis sein werden, die wir im Rahmen unserer Tätigkeit als Stiftung zu betreuen haben werden“ (Vorstandsmitglied der AUFLEB).

Die zur Zeit im Verhältnis zum geplanten Gesamtvolumen eher geringe Auslastung der AUFLEB sei nicht auf einen nicht gegebenen Bedarf zurückzuführen, sondern auf die erwähnten Verzögerungseffekte der Branchen-Umstrukturierung und der zwangsläufig damit verbundenen Entlassungen. In Zusammenhang mit der Befürchtung, daß Entlassungen 1997 und danach noch in größerem Ausmaß erfolgen werden, wird auf die hinkünftig besondere Notwendigkeit der „Lebensmittelstiftung“ AUFLEB hingewiesen.

Diskutiert wird dabei eine Verlängerung der AUFLEB über den im Bundesgesetzblatt fixierten letztmöglichen Eintrittstermin 31.12.1997 hinaus: „Mein erster Wunsch ist die Verlängerung der AUFLEB“ (Landessekretär der Gewerkschaft ANG).

Dieser Wunsch nach Verlängerung der Laufzeit demonstriert stellvertretend die Bedeutung, die den Branchenstiftungen als „Rettungsanker“ bzw. als Instrument zur Wiederintegration der Entlassenen in den Arbeitsmarkt zugemessen wird. Die mit den Branchenstiftungen AUFLEB und AUSPED verbundenen vielschichtigen Erwartungen und Anforderungen sollen im folgenden näher erörtert werden.

3. ZIELE UND ERWARTUNGEN DER BETEILIGTEN ORGANISATIONEN

Die mit den Branchenstiftungen verbundenen Ziele sind vielschichtig, und sie variieren je nach Perspektive und Position der Befragten.

Zu unterscheiden ist dabei grundsätzlich zwischen interessenpolitisch gelagerten, arbeitsmarktpolitisch fundierten sowie den individuellen Zielsetzungen der TeilnehmerInnen.

Die Erwartungen der involvierten Interessenvertretungen und der Wirtschaftsbetriebe an die Branchenstiftungen sind - wie in der Einleitung bereits dargestellt - stark vom Aspekt des Herstellens der „*sozialen Verträglichkeit*“ der Kündigungen geprägt, wobei von Seiten der Wirtschaftskammer und vor allem bei den „*Herkunftsbetrieben*“ der Stifflinge die „*Auffangbecken-Funktion*“ der Stiftungen und ihr Beitrag zur „*Aufrechterhaltung des sozialen Friedens*“ (*Geschäftsführer/Speditionsunternehmen*) hervorgehoben wird. Die mit den Stiftungen verbundene „*Chance zur Abfederung des Strukturwandels*“ (*ÖGB-Landessekretär*) wird auch von seiten der Gewerkschaften betont: Im Vordergrund der Erwartungen steht hier jedoch die teilnehmerInnenorientierte „*Überbrückungsfunktion*“ der Stiftungen und eine dadurch erwirkte Milderung der Folgen der Entlassungen für die Betroffenen. Als wesentlich wird der „*präventive Charakter der Branchenstiftungen im Sinne der Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit*“ (*ÖGB-Landessekretär*) genannt. Dieses Ziel sei dadurch zu erreichen, „*daß man die Entlassenen in der Stiftung wieder aufrichtet*“, die TeilnehmerInnen bei „*bestmöglicher Betreuung wieder für den Arbeitsprozeß gewinnt*“ und sie mittels „*fallbezogener Abklärung der nötigen Maßnahmen*“ (*Landessekretär der Gewerkschaft ANG*) und der gezielten Durchführung derselben wieder in das Erwerbsleben integriert.

Über das mit den Stiftungen verbundene Ziel der Wiederintegration besteht von seiten der Sozialpartner kaum ein Zweifel, unterschiedliche Auffassungen bestehen jedoch über die entsprechenden Vorgangsweisen. Von den Gewerkschaften wird die Notwendigkeit zur „*Höherqualifikation und dies vor allem in Richtung Mehrfachqualifikationen*“ (*Betriebsrat/Lebensmittelproduzierendes Unternehmen*) unterstrichen, von der Wirtschaftskammer wird betont, daß „*man die Leute möglichst kurzfristig (...) und das bei Ausrichtung auf den Bedarf der Wirtschaft unterbringen will.*“ (*Vertreter der Bundeswirtschaftskammer*). Die auch aufgrund kostenökonomischer Überlegungen divergierenden Ansichten - „*Mein Anliegen ist es, die Stiftungsabläufe möglichst kostengünstig zu gestalten*“ (*Vertreter der Bundeswirtschaftskammer*) - münden jedoch in die konsensuelle Auffassung, daß die Entscheidungen über die anzuwendenden Maßnahmen vor Ort auf der Basis eines gründlichen Abklärungsprozesses der Eignungen und Bedürfnisse der TeilnehmerInnen in Verbindung mit der Aufnahmefähigkeit der jeweiligen Arbeitsmärkte fallen sollen. Festzuhalten ist, daß Forderungen von seiten der Interessenvertretungen nach möglichst rascher Vermittlung bei Verzicht auf Qualifikationsmaßnahmen vereinzelt bleiben. Im Vordergrund der Zielsetzungen steht durchwegs die Chancenerhöhung der TeilnehmerInnen durch Höherqualifizierung bzw. berufliche Neuorientierung, wobei eine „*schnelle*“ Vermittlung durchwegs nur dann als sinnvoll erachtet wird, wenn die TeilnehmerInnen auch ohne Schulungsmaßnahmen bereits ausreichend qualifiziert sind und zusätzlich der persönliche Wunsch nach einem frühestmöglichen Arbeitsantritt durch ein vorliegendes Stellenangebot realisiert werden kann.

Das erklärte Ziel der Wiederintegration der TeilnehmerInnen in den Arbeitsmarkt wird auch durch die befragten ExpertInnen des AMS und der Branchenstiftungen unterschiedlich interpretiert und gewichtet. Von seiten des AMS fließen Ansprüche an das „*relativ teure Instrument Stiftung*“ wie auch Erfahrungen hinsichtlich der sich verringern den Aufnahmefähigkeit der Arbeitsmärkte mit ein. Aus der Tatsache, daß jedoch für StiftungsteilnehmerInnen „*umfassende, sinnvolle Maßnahmen auf Basis weitaus besserer Rahmenbedingungen als in anderen [AMS-]Maßnahmen üblich*“ (VertreterIn einer LGS des AMS) zur Verfügung stehen, werden zum Teil hochgesteckte Erwartungen geäußert - sowohl was die Qualität der Maßnahmen und die Anzahl der in den Arbeitsmarkt integrierten TeilnehmerInnen als auch die Stabilität ihrer Berufslaufbahnen nach absolvierter Stiftung anbetrifft.

Die Erwartungen reichen dabei von der „*Notwendigkeit zur mittelfristig stabilen Integration*“ (VertreterIn einer LGS des AMS) über die „*zentrale Bedeutung der Flexibilisierung der TeilnehmerInnen*“ (VertreterIn einer LGS des AMS) bis hin zu klar geäußerten Wünschen hinsichtlich der „*Vermittlungsraten*“, die zwischen „*nicht unter drei Viertel*“ (VertreterIn einer LGS des AMS) und „*nicht unter 90%*“⁴⁵ (VertreterIn einer LGS des AMS) liegen.

Die Erreichung der angestrebten Integrationsziele soll in erster Linie auf der Basis des „*Primärzieles der Abklärung in der Berufsorientierung*“ (VertreterIn der BGS des AMS) über den Einsatz von Qualifikations- und Vermittlungsmaßnahmen erfolgen.

Von seiten des AMS wird betont, daß die Gewichtung der Ziele bzw. der Einsatz der Maßnahmen nicht einheitlich erfolgen können, sondern fallbezogen vorgenommen werden sollen:⁴⁶

„Ich glaube, daß man bei keinem Ziel vorweg sagen kann, das ist das richtige. Das muß man sehr differenziert betrachten. (...) Oft fehlt wirklich nur ein kleiner Feinschliff, ein kleiner Kurs, dann sind die Leute wieder vermittelbar. (...) Wenn jemand da ist, der schon eine verwertbare Qualifikation mitbringt, dann wird es unser Ziel, aber auch sein Interesse sein, ihn schnell zu vermitteln. Und wenn wir jemanden in der Stiftung haben, von dem wir wissen, daß dessen Qualifikation überhaupt nicht mehr verlangt wird, dann kann es nicht unser Ziel sein, ihn durch einen kurzen und billigen Kurs schnell wieder unterzubringen. Da wird ein zukunftssträchtiger Karriereplan, auch wenn längere Ausbildungsmaßnahmen nötig sind, ganz wichtig sein. Ziel ist es in solchen Fällen, auch wenn die gesamten Rahmenbedingungen innerhalb der Stiftungen ausgenützt werden müssen, daß wir zufriedene Arbeitnehmer haben, die noch viele Jahre bis zur Pension arbeiten gehen können.“ (Vertreter einer LGS des AMS)

Der Auftrag zum differenzierten Einsatz der Instrumentarien je nach konkreter Erfordernis findet bei den Kooperationspartnern in den Regionen grundsätzliche Zustimmung. In der Praxis sei allerdings „*die Aus- und Weiterbildung die wichtigste Schiene*“. Zielgerichtete Qualifikationsmaßnahmen werden als Basis für eine längerfristige Integration erachtet: „*Wir halten nichts von kurzfristigen Lösungen, vor allem nicht bei TeilnehmerInnen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben. (...) Leute, die niedrig qualifiziert sind, werden binnen kurzer Zeit wieder arbeitslos*

⁴⁵ In den Verträgen zwischen den Branchenstiftungen und dem AMS „*wurden keine quantitativen Zielgrößen vereinbart*“ (Vertreter der BGS des AMS).

⁴⁶ Hier unterscheiden sich die Zielsetzungen von beispielsweise einer Schweizer „Transferorganisation“, die explizit eine Höherqualifizierung der TeilnehmerInnen „*um eine Funktionsstufe*“ vorsah. Vgl. dazu: Schwerpunkt Arbeitsstiftungen, ÖSB-Informationen 3/1996, S.11.

sein. Man kann da nur in die Richtung gehen und schauen, eine relativ hohe Qualifikation in der Stiftung zu erreichen.“ (ManagerIn/Regionaler Kooperationspartner)

Für den Fall, daß jedoch „die Qualifikationen der betreffenden Person am Arbeitsmarkt nachgefragt sind, und er an und für sich am letzten Stand ist, braucht er keine Aus- und Weiterbildung. Dann schauen wir sofort, daß wir über die Aktive Arbeitssuche zu einer Stelle kommen.“ (ManagerIn/Regionaler Kooperationspartner)

Hinsichtlich des Einsatzes von Ausbildungsmaßnahmen ist in einigen Bundesländern eine verstärkte Tendenz zur Anwendung von Aufschulungsmaßnahmen zu registrieren. Argumentiert wird mit dem Bedarf der Wirtschaftsbetriebe: „Die häufigsten Ausbildungen sind bei uns eher kurze Kurse zur Höherqualifizierung, die von der Wirtschaft auch gut angenommen werden. Zwei- oder dreijährige Ausbildungen sind nicht so häufig bei uns. Und für längerfristige Ausbildungen muß einer schon ein bißerl einen Biß haben.“ (ManagerIn/Regionaler Kooperationspartner)

Beobachtbar sind in einigen Bundesländern allerdings auch primär vermittlungsorientierte Zugänge: „Im Grunde genommen sind wir hier, was die Umsetzung des Stiftungskonzeptes betrifft, sehr integrationsorientiert. Und das ist richtig aufgegangen: Wir haben bei den bisherigen Stiftungen einen relativ großen Anteil der Stiftungsteilnehmer relativ schnell integriert. Und haben Qualifikation sozusagen wirklich als Mittel der zweiten Wahl eingesetzt.“ (Vertreter einer LGS des AMS)

Inwieweit hinsichtlich des Einsatzes unterschiedlicher Ausprägungen von Qualifikations- und Vermittlungsmaßnahmen neben arbeitsmarktspezifischen bzw. arbeitsmarktpolitisch fundierten Aspekten in den Bundesländern auch interessenpolitische Einflußnahmen zum Tragen kommen, ist schwierig zu beurteilen. Von VertreterInnen der Regionalen Kooperationspartner wird dazu erklärt, daß für Entscheidungen bezüglich der grundsätzlichen Ausrichtung der Bildungspläne ein „Handlungsspielraum gegeben“ ist, daß jedoch auch von seiten der Vorstände der Regionalen Trägerorganisationen und den AMS-Landesorganisationen „unterschiedliche Vorstellungen und Bedürfnisse an die regionalen Stiftungsmanager herangetragen werden“ (Geschäftsführer/Regionaler Trägerverein)

Generell ist zu beobachten, daß vor dem Hintergrund sich verschlechternder Arbeitsmärkte bzw. auch sich insgesamt verändernder Arbeitsstrukturen hin zu größerer Fluktuation von Arbeitsverhältnissen und -inhalten aktuell eine Diskussion zu neuen Zielen von Arbeitsstiftungen entsteht. Als Ausgangspunkt dafür wird genannt, daß sich die Erwartungen an die (Branchen-)Arbeitsstiftungen im Lauf der Zeit relativiert haben: „Wir sind jetzt alle in der Realität gelandet. Und es zeigt sich, daß die Stiftung keine Arbeitsplätze, sondern einfach die Möglichkeit einer großzügigen Förderung für Ausbildungen schafft“. (Leiter einer RGS des AMS)

Von seiten des AMS erfolgt der Hinweis, daß die Branchenstiftungen eines neuen „Drives“ bedürfen: „Wir sind jetzt an einem Punkt angelangt, wo sie gute Arbeit geleistet haben, aber wo ich Ängste habe, daß sie es in dieser Form nicht mehr leisten werden können. Ich denke, wenn sich die Wirtschaftsentwicklung weiterhin so dramatisch gestaltet, dann werden sie den kurzfristigen Erfolgscharakter nicht mehr haben. Wenn ich mir die Tendenzen und Zahlen der Umsetzung in Arbeitsplätze österreichweit anschau, dann haben wir immer 90-95 % Vermittlungsrate gehabt, und

jetzt pendelt man sich schon eher bei 80 % ein. (...) Ich bin ziemlich überzeugt, daß da was Neues notwendig ist.“ (VertreterIn einer LGS des AMS)

Die Diskussion künftiger Schwerpunktsetzungen, die vor allem in Richtung der Schaffung von (Projekt-)Arbeitsplätzen sowie verstärkter Vermittlungsbemühungen geht, wurde von den beiden Branchenstiftungen selbst in letzter Zeit intensiviert. Belege dafür sind neben Konzeptionen für Beschäftigungs-Projekte im „sekundären Arbeitsmarkt“ auch Veranstaltungen und Seminare, die sich mit Formen von Arbeitskräfteüberlassung sowie alternativen Möglichkeiten der Arbeitsvermittlung auseinandersetzen.

Als wesentlich für eine tendenzielle Schwerpunktverlagerung von einer „*Qualifizierungsstiftung*“ hin zu einer „*Umstrukturierungsstiftung*“⁴⁷ gilt die Stärkung von Projekt- sowie Gründungsaktivitäten.

Diesbezügliche Kritik an der Arbeit von AUSPED und AUFLEB kommt aus den eigenen Reihen: Beiden Branchenstiftungen wird eine „*Strukturschwäche*“ (VertreterIn der AUSPED) insofern bescheinigt, als daß das Verständnis des Auftrages der Stiftungen in den Bundesländern zu unterschiedlich und mit einer deutlichen Gewichtung in Richtung „*Ausbildungseinrichtung*“ interpretiert werde: Zur Zeit handle es sich bei den Arbeitsstiftungen „*um eine durch eine Orientierungsphase gestützte und zielsicher gemachte Qualifizierung und/oder Arbeitssuche. Auf den letztendlichen Schwerpunkt reduziert: um eine qualifizierte Ausbildungseinrichtung.*“ (VertreterIn des Vorstandes der AUSPED)

Eingefordert wird vor allem eine stärkere Orientierung am Bedarf der Wirtschaft sowie eine verstärkte Kommunikation zwischen Stiftungen und Wirtschaftsbetrieben. Vorab gehe es jedoch um die grundsätzliche Frage, „*ob es sich bei den Branchenstiftungen nicht eigentlich um eine weitere Ausbildungseinrichtung handelt, die mit mehr oder weniger großer Trefferwahrscheinlichkeit Qualifikationen produziert, (oder) um ein Instrument der Integration, d.h. des Brückenschlages zu den Bedarfsträgern.*“ (VertreterIn der AUSPED)

Eine Klärung dieses und weiterer offener inhaltlicher Punkte⁴⁸ sei allerdings Voraussetzung, um die angestrebte „*Marktorientierung*“ verwirklichen zu können: Die stärkere Verankerung der Stiftungen in die Regionen und ein wesentlich intensiverer Dialog zwischen den Regionalen Kooperationspartnern und den vor Ort ansässigen Wirtschaftsbetrieben mit dem Ziel, bedarfsadäquat zu qualifizieren sowie auf dieser Basis effizient vermitteln⁴⁹ zu können sind wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Arbeit der Branchenstiftungen AUSPED und AUFLEB.

⁴⁷ „Was die Ausrichtung der jeweiligen Arbeitsstiftung betrifft, läßt sich derzeit folgende Differenzierung treffen: Während eine ‘Qualifizierungsstiftung’ primär auf die Weiterqualifizierung oder Ausbildung für neue Berufe in einem tendenziell gut funktionierenden Wirtschaftsraum ausgerichtet ist, zielt eine ‘Umstrukturierungsstiftung’ in einer strukturschwachen Region verstärkt auf die Schaffung von Arbeitsplätzen“. Vgl. dazu: Schwerpunkt Arbeitsstiftungen, ÖSB-Informationen, 3/1996. S.4f.

⁴⁸ Von mehreren Kooperationspartnern wird zur Klärung offener inhaltlicher Fragen sowie zur Standardisierung von Verfahren die Einführung eines Qualitätssicherungs-Systemes vorgeschlagen.

⁴⁹ Zur Zeit kann das Modul „Aktive Arbeitssuche“ neben dem der „Gründung“ als das am schwächsten strukturierte der Branchenstiftungen gelten. Vgl. dazu das Kapitel „Aktive Arbeitssuche“.

Zur Zeit sei die Anzahl der ManagerInnen der Branchenstiftungen, die „*sehr intensiv mit Unternehmen über Arbeitsplätze sprechen*“, eine (zu) kleine, lautet die Einsicht. Für die künftige Praxis wird eine Verstärkung des „*Kundenkonnexes*“ eingefordert - dies mittels der Einrichtung dauerhafter Kommunikations- und Vermittlungsstrukturen an die Adresse der Wirtschaftsbetriebe, wobei unterstützend die Schaffung weiterer Einrichtungen wie z.B. „*(gemeinnütziger) Arbeitskräfteüberlassungen*“ (*VertreterIn der AUSPED*) überlegt werden sollten.

Als Grundlage für die Arbeit der Branchenstiftungen ist neben einer ständigen inhaltlichen Weiterentwicklung die Bewältigung von im Vergleich zu herkömmlichen Stiftungsformen wesentlich komplexeren Organisationsaufgaben erforderlich. Nicht nur durch die räumliche Ausdehnung von AUSPED und AUFLEB, sondern auch durch ihre Entstehungsgeschichte sowie durch die Vielzahl der beteiligten Organisationen bzw. ihrer verschiedenen Ebenen bedingt, gestaltet sich die Tagesarbeit der Branchenstiftungen hinsichtlich der Kooperation der Beteiligten, der Kommunikationswege sowie des Informationstransfers aufwendig und anspruchsvoll. Inwieweit hinsichtlich der genannten Punkte „*Reibungsverluste*“ festzustellen sind und welche Verbesserungsmöglichkeiten geortet werden, ist Gegenstand der folgenden Ausführungen.

4. ZUR KOOPERATIONS- UND INFORMATIONSPRAXIS VON AUSPED UND AUFLEB

Wie im Organigramm unter Punkt 1.1. dargestellt, sind an der Durchführung der Branchenstiftungen eine Reihe von Organisationen beteiligt, die unterschiedliche Aufgabenstellungen wahrzunehmen haben. Die Vorstände von AUSPED und AUFLEB sind neben der Vertretung der Stiftungen nach außen für die Genehmigung der Teilnahme-Anträge zuständig. Dem zentralen Management obliegen bundesweit Planungs- und Controllingaufgaben, mit deren Umsetzung vor Ort die ManagerInnen der Regionalen Kooperationspartner beauftragt sind. Die Tätigkeiten der ManagerInnen sind dabei äußerst vielfältig: Die TeilnehmerInnen-Information, die Planung der Maßnahmenabläufe, die Planung des Mitteleinsatzes und eine im Idealfall enge Kooperation mit den Stellen des AMS sowie den regionalen Wirtschaftsbetrieben zählen ebenso dazu wie in einigen Bundesländern die persönliche Betreuung von TeilnehmerInnen beispielsweise im Rahmen der „Aktiven Arbeitssuche“⁵⁰.

Die TrainerInnen sind neben den ManagerInnen für den zielgerichteten Ablauf der Berufsorientierungsmaßnahmen und vor allem für umsetzungsreife „Karrierepläne“, verantwortlich. Ein mehrfach von den TrainerInnen angesprochenes Manko besteht darin, daß sie zum Teil neben BO-Maßnahmen auch TeilnehmerInnen der „Aktiven Arbeitssuche“ mitzubetreuen haben - dies in Einzelfällen auch „*nebenbei und am Abend*“ (*BO-TrainerIn*).

Das Arbeitsmarktservice ist auf allen seinen Ebenen in die Stiftungen eingebunden. Während die Bundesgeschäftsstelle den Mittelfluß steuert und überwacht, haben die Regionalen Geschäftsstellen des AMS neben Informationsaufgaben an die Adresse von Arbeitslosen den Auftrag zur EDV-Codierung bzw. zur Regelung der Auszahlung des Schulungsarbeitslosengeldes für die Stifflinge und auch zur Kooperation mit den ManagerInnen hinsichtlich der Arbeitsvermittlung der TeilnehmerInnen bei Stiftungsaustritt. Die Regionalen Geschäftsstellen - in einigen Fällen die Landesgeschäftsstellen - des AMS entscheiden über die arbeitsmarktpolitische Sinnhaftigkeit der vorgelegten Karrierepläne und genehmigen diese für gewöhnlich nach mehr oder minder intensiven „Verhandlungsprozessen“ mit den StiftungsmanagerInnen⁵¹. Das AMS ist schließlich ebenso wie die Vertreter der Sozialpartner und der Gebietskörperschaften in den Regionalen Beiräten einzelner Bundesländer vertreten: „*Da schauen wir uns ganz genau an, was die im Management machen*“. (*Vertreter einer LGS des AMS*)

⁵⁰ Hier liegt ein struktureller Mangel vor, der bereits in der Konzeption bzw. der Kostenplanung festgeschrieben wurde. Am Beispiel des AUFLEB-Kostenschlüssels sind zwar Fixbeträge für „Zentrale Administration“ sowie für „Betreuung und Aktive Jobsuche“, aber keine für das Regionale Management vorzufinden. Dies führt in einigen Bundesländern dazu, daß die ManagerInnen persönlich Gruppen zur Aktiven Arbeitssuche betreuen. Die Folge daraus ist, daß weder spezialisierte TrainerInnen dafür eingesetzt werden noch den ManagerInnen ausreichend Zeit etwa für eine strukturierte Ausweitung von Wirtschaftskontakten verbleibt.

⁵¹ Von mehreren LGS des AMS wird moniert, daß Rechtsunsicherheiten bezüglich Ablehnungen von Karriereplänen bestehen. So wird in der Praxis auf formelle Ablehnungen verzichtet. Die Folge bei „strittigen“ Karriereplänen sind vielfach längere und zu Kompromissen tendierende Abstimmungsgespräche zwischen AMS-VertreterInnen und ManagerInnen der Regionalen Kooperationspartner.

Die Beteiligung der Wirtschaftsbetriebe an den Branchenstiftungen ist, wie bereits erwähnt, je nach wirtschaftlicher Situation der Unternehmen eine entgegengesetzte: Fungieren insolvente und personalreduzierende Unternehmen klarerweise als „*Herkunftsbetriebe*“ von Stiftlingen, so wird von Unternehmen, die sich eine „*stabile Marktposition*“ bescheinigen, eine - wenn auch meist nur bei punktuellm Personalbedarf - potentielle „*Abnehmerfunktion*“ angesprochen. Dementsprechend anders gelagert stellen sich auch die Kooperationsbedürfnisse der Unternehmen dar: Während für Unternehmen, die die Stiftungen beschicken wollen, vor allem Informationen über Zugangsmodalitäten wichtig sind, wird von potentiellen Beschäftigungsgebern eine verstärkte Kooperation im Sinne des Eruiers von nachgefragten Ausbildungen und in der Folge des Anbietens von qualifizierten Stiftlingen urgiert: „*Die Stiftungen müssen die Arbeitskräfte, so hart es klingt, besser verkaufen. Sie müssen den Unternehmen besser bekannt und bewußt machen, daß sie hier auf ein bestimmtes Arbeitskräftepotential zurückgreifen können.*“ (*Geschäftsführer/Lebensmittelproduzierender Betrieb*)

Allein aus dieser kurzen Übersicht über die Beteiligten und ihre Funktionen wird die Komplexität der zur Bewältigung der Stiftungsaufgaben erforderlichen Kooperationsbeziehungen erkenntlich. Unzweifelhaft sind jedoch in der gegenwärtigen Praxis der Branchenstiftungen trotz einzelner Beispiele, die von einer reibungslosen Zusammenarbeit zeugen, Kooperationsmängel auf mehreren Ebenen festzustellen. Der folgenden Erörterung sollen zwei Faktoren vorangestellt werden, die von den Befragten vielfach als Auslöser für Konflikt- und Reibungspunkte gesehen werden:

- Beide Branchenstiftungen sind von Interessenvertretungen initiiert und konzipiert worden, wobei das Arbeitsmarktservice in die inhaltliche Konzeption sehr spät involviert wurde
- Bei beiden Stiftungen wird eine kaum ausreichende Vorbereitung bzw. eine nicht rechtzeitige Klärung wesentlicher Kooperationsbeziehungen kritisiert

Vor allem letztgenannter Punkt wirkt sich auf die Kooperationspraxis der Branchenstiftungen aus. Von seiten mitbegründender Gewerkschafter wird angemerkt, daß am Beispiel der AUFLEB die grundsätzliche Akzeptanz „*auf Entscheidungsträger-Ebene zweifellos sehr gut ist*“ (*ÖGB-Landessekretär*). Man sei jedoch bei der Umsetzung der AUFLEB „*teilweise unbedarft und euphorisch herangegangen*“ und habe der Frage, wer „*die möglichen Partner*“ in den Regionen sind - gemeint sind hier vor allem die regionalen Wirtschaftsbetriebe sowie deren Betriebsräte - zu wenig Beachtung zuteil werden lassen. Dazu sei verabsäumt worden, wesentliche Ansprechpartner wie das Arbeitsmarktservice „*rechtzeitig in die Umsetzung der AUFLEB einzubinden*“. (*ÖGB-Landessekretär*) Das „*Fehlen einer intensiven Aufbereitungs- und Informationsphase*“ (*Landessekretär der Gewerkschaft ANG*) wirke sich nun bei beiden Branchenstiftungen in ihrer Zusammenarbeit mit vor allem den Regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice, bei der AUFLEB aber insbesondere bei den Kontakten zu den Wirtschaftsbetrieben aus.

Für die AUSPED wird von den Unternehmens-Vertretern die Kooperation mit der Stiftung in Form von Abstimmungsgesprächen mit dem zentralen Geschäftsführer als ausreichend und zufriedenstellend eingeschätzt. Auch von seiten der Gewerkschaft wird

betont: „Wir haben ein sehr gutes Klima zwischen allen Vertragspartnern“ (Vertreter der GPA / Fachgruppe Handel und Verkehr).

Die Hauptberührungspunkte der Speditionsunternehmen zur AUSPED bestehen dabei, wie erwähnt, in der finanziellen Zuschußleistung an die Stifflinge. Vor allem diejenigen Betriebe, die ein zusätzliches Stipendium bezahlen, berichten von Kontakten zu den Regionalen Kooperationspartnern: „Wir (bezahlen) quasi den Stifflingen ein Zubrot, (daher) holen wir regelmäßig ein, wer von uns noch in der Stiftung ist“ (Personalchef/ Speditionsunternehmen). Darüber hinaus sind Berührungspunkte vereinzelt bei der Rekrutierung von Stifflingen für den Betrieb gegeben.⁵²

Bei der AUFLEB wird hingegen eine Verbesserung der Zusammenarbeit nach mehreren Gesichtspunkten eingefordert. Verlangt wird, daß die AUFLEB bei allen Beteiligten und potentiellen Partnern stärker verankert werden muß.

Allgemein wird eine Verstärkung der Zusammenarbeit mit den Wirtschaftsbetrieben der Lebensmittelbranche eingefordert. Dabei werden zwei Gesichtspunkte hervorgehoben: Einerseits soll durch intensivere Kontakte zu den Unternehmen der Zugang der Betroffenen zur Stiftung erleichtert werden, andererseits soll den Betrieben der Regionen die Stiftung als „Qualifikationspool“ nähergebracht werden: „Wirtschaftsstrategen holen sich gut Qualifizierte aus der Stiftung“ (Betriebsrat eines fleischverarbeitenden Betriebes).

Der verstärkte Kontakt zu den Wirtschaftsbetrieben im allgemeinen wird auch als wesentlich für die Erstellung umsetzungsfähiger Karrierepläne gesehen: Sowohl Kenntnisse über praxisrelevante Ausbildungen als auch über Betriebskontakte akquirierte Praktikumsplätze erhöhen die Wiederintegrationsquote.

Gefordert seien hier vor allem die Regionalen Kooperationspartner: Die „relative Abgekoppeltheit eines relativ schwerfälligen Instruments“ (ÖGB-Landessekretär) ließe sich nur mit einem Bündel von Informations- und Kooperationsmaßnahmen in den Regionen lösen. (Vgl. dazu die Liste von Vorschlägen auf der folgenden Seite)

Dazu sei auch das Selbstverständnis der ManagerInnen der Regionalen Kooperationspartner zu hinterfragen, und ihre Funktion hinsichtlich der Zusammenarbeit mit den regionalen Ansprechstellen weitaus offensiver zu gestalten: Periodisch Kontakt zu halten sei dabei mit VertreterInnen der Unternehmen, den Beschäftigten, den Betriebsräten und insbesondere aber mit den Regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice.

Mit den Kooperationsbeziehungen zum Arbeitsmarktservice wird ein Punkt angesprochen, der für die Arbeit der Branchenstiftungen zentral wichtig ist. Im Zuge der Erhebungen für dieses Projekt wurde zunehmend deutlich, daß die Kooperationsbeziehungen zwischen den Branchenstiftungen und dem AMS nur rudimentär verankert bzw. festgeschrieben sind, und daß diese in den Bundesländern vielfach unterschiedlich interpretiert werden. Im Gefolge von Unklarheiten und Unsicherheiten, welche Organisation zu welchem Zeitpunkt welche Aufgabe zu übernehmen hat, entwickeln sich zusätzlich leicht „atmosphärische Störungen“ in den Arbeitsbeziehungen, die kontraproduktive Auswirkungen zeitigen können. Aus diesem Grund erfolgt im nächsten Punkt der Versuch, die vielschichtigen Funktionen des AMS im Rahmen der Branchenstiftungen zu klären bzw. die gegebenen Hürden und Schwachstellen zu benennen.

⁵² Die Anzahl der (wieder)eingestellten Stifflinge wird aber als gering dargestellt: „Wir haben ca. 150 ehemalige Beschäftigte in der AUSPED, 2 Stifflinge haben wir aus der AUSPED geholt und wieder eingestellt“ (Geschäftsführer/Speditionsunternehmen).

Liste von Kritikpunkten bzw. Verbesserungsvorschlägen zum Thema „Kooperation“:

Ist	Soll
<p>⇒ Die Branchenstiftungen haben zu wenig Anbindung an die Regionen</p> <p>⇒ Regionale Kooperationspartner sind in puncto Betriebskontakten, sowie bei Kontakten zur Gewerkschaft und zum AMS zu passiv</p> <p>⇒ die Kooperation mit dem AMS ist in den Bundesländern hinsichtlich der Aufgaben und ihrer Aufteilung mit Mißverständnissen behaftet</p> <p>⇒ die Betriebe „wissen zu wenig, was sie von den Stiftungen erwarten können“ (gilt für „Herkunfts“- wie auch für „Zielbetriebe“)</p> <p>⇒ Die Gewerkschaftsbasis (Betriebsräte) ist zu wenig eingebunden bzw. schlecht informiert</p> <p>⇒ Es gibt kaum Kontakte zwischen Betrieben und Betriebsräten zu ehemaligen MitarbeiterInnen</p>	<p>⇒ Schaffung von „Stiftungszentren“ in den Regionen; mehr und verbesserte Bewußtseins- und Medienarbeit</p> <p>⇒ Neuinterpretation und Festschreibung der Kooperationsbeziehungen und -tätigkeiten, offensivere Gestaltung der Zusammenarbeit durch die Regionalen Kooperationspartner</p> <p>⇒ Klärung der Aufgaben und Kompetenzen in einem gemeinsamen Kommunikationsprozeß</p> <p>⇒ die Betriebe müssen als „Kunden“ der Stiftungen verstanden werden; es gelte, die Stiftungen stärker als „Pool“ von gut ausgebildeten Arbeitskräften anzubieten.</p> <p>⇒ Verstärkte Zusammenarbeit mit Betriebsräten: periodische Kontakte; Vorschlag: Einbindung der Betriebsräte in Maßnahmen (z.B. Vorträge über Arbeitsrecht)</p> <p>⇒ Rückmeldungen der Reg. Koop. Partner an die Betriebsräte über den Werdegang von ehemaligen KollegInnen; z.B. in Form öffentlicher Präsentationen von Karriereplänen</p>

4.1. Zur Funktion des Arbeitsmarktservice im Rahmen der Tätigkeit von AUSPED und AUFLEB

Die Aufgabenverteilung zwischen Arbeitsmarktservice und den Regionalen Kooperationspartnern von AUSPED und AUFLEB wird in den Bundesländern unterschiedlich interpretiert: Wenn auch von den Stiftungen grundsätzlich ein „klares Bekenntnis zur Zusammenarbeit mit dem AMS“ (Vertreter des AUFLEB-Vorstandes) und auch von Regionalen und Landesgeschäftsstellen des AMS aus einzelnen Bundesländern eine „beispielhaft gute Kooperation“ signalisiert wird (z.B. aus Kärnten), so ist es doch erforderlich, die Schnittstelle Stiftung/AMS neu zu strukturieren bzw. die Kooperationspraxis für das gesamte Bundesgebiet zu systematisieren.

Die Beteiligung des AMS am Ablauf der beiden Branchenstiftungen ist in den Bescheiden bzw. Stiftungsordnungen definiert und umfaßt neben Finanzierungsmodalitäten im Kern die Zugangsregelung der TeilnehmerInnen sowie die verpflichtende Abstimmung der Maßnahmen zwischen den Regionalen Geschäftsstellen des AMS und den Stiftungs-Kooperationspartnern. Genehmigt werden Maßnahmen vom AMS nach § 18/6 ALVG mit der Einschränkung, „daß jeweils nur solche Arbeitslose in die anerkannte Maßnahme einbezogen werden, bei denen die jeweilige Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice unter Bedachtnahme auf die bisherige Ausbildung, Qualifikation und Berufslaufbahn, sowie die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes eine positive arbeitsmarktpolitische Stellungnahme abgegeben hat⁵³“. Hinsichtlich der Genehmigung des die Berufsorientierungsphase abschließenden „Karriereplanes“ ist festgehalten, daß „der Plan arbeitsmarktpolitisch ausschließlich vom Arbeitsmarktservice begutachtet und gegebenenfalls genehmigt [wird] (Unterschrift auf dem Plan). Bei Nichtgenehmigung ist die Teilnahme an der Maßnahme nicht möglich“.⁵⁴ Zusätzlich ist sowohl das Recht des AMS festgeschrieben, „die konzeptgemäße Abwicklung zu kontrollieren“⁵⁵ als auch jederzeit die Bereitstellung sämtlicher für die Organisation und Durchführung der Maßnahmen relevanten Schriftstücke und Belege einfordern zu können⁵⁶.

Eine weitere konkrete Regelung der Zusammenarbeit zwischen den RGS des AMS und den Regionalen Kooperationspartnern vor Ort findet sich über allgemeine Formulierungen hinausgehend („Die Beratung hat vor allem auch mit den Regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice zu erfolgen“⁵⁷) - in den Konzepten, Stiftungsordnungen, Bescheiden etc. nicht.

Der breite Interpretationsspielraum hinsichtlich der Zusammenarbeit zwischen AMS und den Stiftungs-Kooperationspartnern vor Ort wird auch in den Kooperationsverträgen zwischen AUFLEB und AUSPED und den Regionalen Kooperationspartnern in den

⁵³ Bescheid der LGS Wien an die AUFLEB vom 4.7.1995, S.1.

⁵⁴ Katalog der Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung in der Branchenstiftung AUFLEB. (= Beilage 5 der Konzeption der AUFLEB-STIFTUNG) o.J; S. 2.

⁵⁵ Fördervertrag zwischen AMS Österreich und AUSPED vom 23.3.1995, § 5, S.3.

⁵⁶ Fördervertrag zwischen AMS Österreich und AUSPED vom 23.3.1995, § 12, S.9.

⁵⁷ Stiftungsordnung für die Arbeitsstiftung des Ausbildungs- und Unterstützungsvereines Spedition (AUSPED) vom 6.7.1994. S. 4.

Bundesländern, die auf den jeweiligen Feinkonzepten und Stiftungsrichtlinien basieren und auf dieser Grundlage im wesentlichen das Rechtsverhältnis zwischen Zentrale und Regionaler Stelle regeln, nicht konkretisiert. Gefordert wird von allen im Rahmen der Stiftungen tätigen „Partner“ jedoch eine Zusammenarbeit, die „vom Geist der Fairness und vom Ziel des Erreichens der Stiftungsziele getragen werden soll.“⁵⁸

Von den Landesgeschäftsstellen des Arbeitsmarktservice werden die beiden Branchenstiftungen durchgängig als „zugekaufte Dienstleistung“ betrachtet, wobei angemerkt wird, daß sich dieses Bewußtsein und die damit für die Tagesarbeit verbundenen Vorteile bei den BeraterInnen der Regionalen Geschäftsstellen nicht durchgesetzt habe: „Leider wird das noch mit einer gewissen Skepsis betrachtet, auch aus falsch verstandener Konkurrenz. (...) Man müßte dem Berater mehr die Vorteile der Stiftungen für ihn zeigen. Die Vorgemerkten fallen nicht mehr in seine Betreuung, belasten ihn auch nicht in seiner Statistik. Und damit er diese Vorteile auch nutzen kann, muß er dem Vorgemerkten auch die Fahrkarte, sprich Einladung, weitergeben. Und wenn ich das so rüber bringe, dann wird es bestimmt vom Berater als Entlastung angesehen.“ (Zentrale Stiftungskontaktperson einer LGS des AMS)

In der Tagesarbeit der Regionalen Geschäftsstellen sind allerdings praktische Erfahrungen sowie Fragen der Arbeitsbelastung ausschlaggebend. Dazu ist grundsätzlich festzustellen, daß eine eher zögerlich festzustellende Annahme des Instruments Branchenstiftung durch BeraterInnen von Regionalen Geschäftsstellen vielfach aus Informationsmängeln, Interpretationsunsicherheiten vor allem bei Verantwortlichkeiten für die Stifflinge während der Teilnahme und bei der Kooperation mit den Regionalen Stiftungsorganisationen resultieren⁵⁹.

Die BeraterInnen der Regionalen Geschäftsstellen haben im Rahmen der Tätigkeit der Branchenstiftungen allen Intentionen nach jedoch eine mehrfache Schlüsselfunktion inne.

4.1.1. Zur Rolle der Regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice

4.1.1.1. Information von vorgemerkten Arbeitslosen über die Teilnahmemöglichkeit

Mehr denn zum Zeitpunkt des Starts der Branchenstiftungen, wo diesbezügliche Informationen über Großbetriebe bzw. über die Sozialpartner an die Betroffenen gelangten, kommt aktuell bei Schließungen von Kleinbetrieben und vor allem bei Einzelentlassungen den BeraterInnen der Regionalen Geschäftsstellen des AMS eine zentrale Rolle zu - und dies auf mehreren Ebenen: Einerseits bietet sich bei den (Erst-)Vormerkungskontakten die Gelegenheit, die Informationen über die Teilnahmemöglichkeit weiterzugeben, andererseits sind im vorhandenen

⁵⁸Vereinbarung. Abgeschlossen zwischen der AUFLEB und der Theaterstiftung und Speditionsstiftung Steiermark. o.J. S. 8.

⁵⁹Hinzu kommt in Einzelfällen ein ausgeprägtes Verständnis von RGS-BeraterInnen, Vorgemerkte in erster Linie zu vermitteln zu versuchen und sie erst nach erfolglosen Vermittlungsbemühungen über die Möglichkeit der Stiftungsteilnahme zu informieren: „Wenn ich z.B. jetzt zwei offene Stellen habe, (...) dann würde mich nichts daran hindern, ihm vorerst diese Stellen anzubieten und mit der Stiftung noch ein bißerl zu warten.“ (BeraterIn einer RGS des AMS)

Vorgemerktenbestand - auch unter Anwendung strenger Zugangsbestimmungen - potentielle TeilnehmerInnen enthalten. Zusätzlich geht es um die Ermöglichung der Teilnahme von Vorgemerkten, für die Ausnahmeregelungen angewendet werden können (NH-BezieherInnen, WiedereinsteigerInnen).

Eine zielgerichtete Einlösung der Informationstätigkeit durch die BeraterInnen der Regionalen Geschäftsstellen bedarf jedoch mehrerer Voraussetzungen: Wesentlich ist, daß die BeraterInnen bei den Erstkontakten potentielle Stifflinge „erkennen“: Das bedeutet, sie haben festzustellen, ob die vorgemerkte Person die Zugangsrichtlinien hinsichtlich Branche, Kollektivvertrag, Dauer der Arbeitslosigkeit etc. erfüllt. Wichtig ist weiters, daß die BeraterInnen periodisch die Vorgemerktenbestände „durchforsten“, daß die BeraterInnen selbst über ausreichende Informationen über die Stiftungsangebote, und - abläufe, die finanziellen Rahmenbedingungen der Stiftungen etc. verfügen und auch, daß die BeraterInnen von den Stiftungskontaktpersonen der RGS und insbesondere den ManagerInnen der Regionalen Stiftungen ausreichend über das Stiftungs-Procedere - beispielsweise über Ausbildungswege und Stiftungsablauf informiert werden.

Erwartungen an eine derartige „Drehscheibenfunktion“ der RGS-BeraterInnen, die von den ManagerInnen der Regionalen Kooperationspartner und auch von vorgesetzten Ebenen des AMS geäußert werden, sind zur Zeit jedoch durchwegs nicht einlösbar.

In der internen Praxis der Regionalen Geschäftsstellen sind die Stiftungs-Kompetenzen verteilt: BeraterInnen sollen für die „Erstinformation“ der Vorgemerkten sorgen und die „Stiftungskontaktpersonen“ (meist AbteilungsleiterInnen) sind AnsprechpartnerInnen für weiterführende Beratungsgespräche wie auch zuständig für Kontakte zum Regionalen Kooperationspartner der Stiftungen sowie für die Genehmigung der Karrierepläne.

Diese Aufgabenteilung wird allerdings durch ein enormes Informationsdefizit der BeraterInnen vereitelt: *„Die Informationsmappen sind beim Abteilungsleiter, aber arbeiten mit den Leuten tun dann ja nicht die Abteilungsleiter, sondern die Kollegen, die die Vorgemerkten betreuen.“* (Beraterin einer Regionalen Geschäftsstelle).

Ohne die Voraussetzung genauer Kenntnisse über die Beschaffenheit des Instruments ist das Stiftungsangebot in der Beratungspraxis am Schalter kaum einsetzbar.

Erschwerend kommt hinzu, daß aufgrund des hohen Vorgemerktenstandes die Zeit für ein ausführliches Beratungsgespräch nicht zur Verfügung steht. Dieser Umstand und die mangelhafte Informationslage der BeraterInnen stehen im Widerspruch zur Erfahrung von BeraterInnen, die die Wichtigkeit des Erstgespräches betonen: *„Wenn es beim Erstkontakt vergessen wird, auf die Stiftung hinzuweisen, passiert es kaum mehr.“* (Beraterin einer Regionalen Geschäftsstelle).

4.1.1.2. „Durchforstung“ des Vorgemerktenbestandes

Eine spezielle Aufgabenstellung der RGS besteht in der zum Teil per Dienstanweisungen durch die Landesgeschäftsstellen verlangten „Durchforstung“ des Vorgemerktenstandes mit dem Ziel, bereits länger vorgemerkte potentielle Stifflinge aus den entsprechenden Wirtschaftsklassen „herauszufiltern“ und über die Teilnahmemöglichkeit zu informieren. Erschwert wird dieses Verfahren - wie erwähnt - durch die mangelhafte Aussagekraft der Daten wegen der hohen Quote falscher Zuordnungen der Vorgemerkten zu den Wirtschaftsklassen. Umso wichtiger wird damit die Notwendigkeit von persönlichen Beratungsgesprächen mit Vorgemerkten, in denen die Zugangsmöglichkeit zu den Stiftungen abgeklärt werden kann.

Eine weitere Hürde für die BeraterInnen stellt die Entscheidung über die Teilnahme von BezieherInnen von Notstandshilfe dar, wobei die grundsätzliche Haltung der vorgesetzten Ebenen des AMS dazu den BeraterInnen nicht immer transparent erscheint. Nach Meinung der befragten BeraterInnen sollten NH-BezieherInnen nur in „Ausnahmefällen“ Zugang zu den Stiftungen haben - vor allem Personen, die nicht aus Eigenverschulden die Frist versäumten und „in den Notstand rutschten“. Durchgängig wird präferiert, die Stiftungen für diesen Personenkreis nicht „grundsätzlich aufzumachen“, sondern im Einzelfall die Teilnahmemöglichkeit zu hinterfragen und mit den Landesgeschäftsstellen abzustimmen.

Auf die Frage, weshalb es eigentlich NH-BezieherInnen gebe, die nicht in der Stiftung sind, wird an Einzelfällen demonstriert, wie es zu „Fristversäumnissen“ gekommen ist: Unter den NH-BezieherInnen befinden sich demnach sowohl Personen, die in Bezug auf die Eintrittsfristen bereits zu lange arbeitslos sind als auch Personen, die sich mit einer Anmeldung aus verschiedenen Gründen zu lange Zeit gelassen haben wie auch jene, die keine Information über die Möglichkeit der Stiftungs-Teilnahme hatten. Eingeräumt wird, daß vor allem potentielle AUFLEB-Stiftlinge „durchgerutscht sind“ (*Beraterin einer Regionalen Geschäftsstell des AMS*).

4.1.1.3. Begleitung und Genehmigung der Karrierepläne

Eine weitere zentrale Anforderung an die Regionalen Geschäftsstellen besteht in der Genehmigung der Karrierepläne. Dazu ist festzustellen, daß zwar die Karrierepläne grundsätzlich von den RGS genehmigt werden (meist von den Stiftungskontaktpersonen in Absprache mit den RGS-LeiterInnen, zum Teil aber auch von den LGS), daß in den Bundesländern jedoch unterschiedliche Interpretationen bezüglich der Intensität der Begleitung der Karrierepläne bestehen. In der Bandbreite der Vorgangsweisen finden sich RGS, die in die „Erstellung der Karrierepläne nicht eingebunden sind“ (*Stiftungskontaktperson einer RGS*) wie auch solche, die für sich „eine eigene Art, mit Stiftungen umzugehen“ und damit eine „Expertenrolle der RGS“ (*Stiftungskontaktperson einer RGS*) in Anspruch nehmen, was sich in einer engen Begleitung bei der Entstehung von Karriereplänen manifestiert: Begründet wird die Form der intensiven Mitarbeit mit der zielführenden gemeinsamen Erarbeitung der Karrierepläne. Durch die permanente Begleitung sei gewährleistet, daß das AMS seine spezifische Kenntnis des regionalen Arbeitsmarktes einbringen und somit einen Beitrag zur erfolgreichen Umsetzung des Karriereplanes leisten kann: „Die Leute werden von Anfang an begleitet. Die melden sich schon bei mir arbeitslos. (...) Ich bin beim Informationstag draußen und bei der BO-Eröffnung. (...) Wir haben jede Woche eine Trainerbesprechung, wo jeder einzelne Fall durchbesprochen wird und wenn's dann wo hakt, setzen wir uns mit Trainer und Stiffling zusammen und suchen eine Lösung. Alle wissen und akzeptieren, daß das AMS da dabei ist - bis zum Austritt.“ (*Stiftungskontaktperson/RGS des AMS*) Unterschiedliche Modi hinsichtlich der Begleitung von Karriereplänen finden sich dabei jedoch nicht nur zwischen den Bundesländern, sondern auch zwischen den RGS einzelner Bundesländer, wobei zum Ausdruck kommt, daß bei zunehmender Distanz der Regionalen Geschäftsstelle zum Prozeß der Karriereplanung die arbeitsmarktpolitische Entscheidung über deren Sinnhaftigkeit erschwert wird.

**Liste von Kritikpunkten bzw. Verbesserungsvorschlägen zum Thema
„Aufgaben der Regionalen Geschäftsstellen des AMS“**

Ist	Soll
<p>⇒ RGS-BeraterInnen sind großteils über Stiftungsinhalte und -abläufe schlecht informiert</p> <p>⇒ zum Teil sind RGS-BeraterInnen zu wenig motiviert, um das Instrument Arbeitsstiftungen anzubieten</p> <p>⇒ keine ausreichenden Kontakte zwischen Stiftungs-ManagerInnen und BeraterInnen gegeben</p> <p>⇒ BeraterInnen sehen sich oft mit unrealistischen Erwartungen pot. TeilnehmerInnen konfrontiert</p> <p>⇒ vielfach Unsicherheiten betreffend Informations- und Kooperationsprocedere bei den BeraterInnen gegeben</p> <p>⇒ vielfach keine Information über Ausnahmebestimmungen gegeben</p> <p>⇒ zum Teil keine klaren Ansprechstellen in den LGS gegeben</p> <p>⇒ Stiftungsangebot wird vom AMS medial schlecht aufbereitet und schlecht „verkauft“</p> <p>⇒ verbesserte Informationsgrundlagen für BeraterInnen: Verbesserung des AMS-internen Informationsflusses</p>	<p>⇒ Klärung der Rolle von Arbeitsstiftungen für die Tagesarbeit; Hebung der Motivation zum Einsatz des Stiftungsangebotes</p> <p>⇒ Verstärkung der Kooperationsbemühungen durch die ManagerInnen der Regionalen Kooperationspartner-Organisationen (z.B. Einbindung in BO-Maßnahmen)</p> <p>⇒ verbesserte TeilnehmerInnen-Information durch Gewerkschaften und Betriebe im Sinne der Vermeidung falscher Erwartungen</p> <p>⇒ klare Regelung hinsichtlich der Aufgaben-Verteilung zwischen Reg. Kooperationspartner und RGS</p> <p>⇒ Definition von Ausnahmebestimmungen plus Information darüber</p> <p>⇒ Installierung von Stiftungsverantwortlichen bei allen LGS; (Klärungsstelle; Wunsch: Rückendeckung bei strittigen Fragen)</p> <p>⇒ bessere Bewerbung der Branchenstiftungen und eine bessere Vermarktung der diesbezüglichen Leistungen des AMS</p>
<p>und verbesserte Informationsarbeit durch die Stiftungen selbst</p>	

4.2. Informationstransfer

Wie im voranstehenden Exkurs zu den Aufgaben der verschiedenen AMS-Stellen schon deutlich wurde, ist der Informationstransfer bzw. die Kommunikation über inhaltliche und organisatorische Details zwischen allen Beteiligten als wesentliches Kriterium für den reibungslosen Ablauf der Branchenstiftungen zu betrachten. Für die TeilnehmerInnen selbst ist eine rechtzeitige und in der Qualität gute Information unter Umständen auch existentiell wichtig: Nur auf dieser Grundlage kann sich eine arbeitslose Person sinnhaft für oder gegen eine Stiftungsteilnahme entscheiden und damit die mit der Stiftungsteilnahme verbundenen Chancen wahrnehmen.

Voraussetzung dafür, daß alle Zugangsberechtigten diese Chance ergreifen können, ist allerdings, daß die Information aller potentiellen Stifflinge gewährleistet ist. Dem ist zur Zeit nicht so.

Der Informationstransfer zwischen den Beteiligten stellt sich in der Praxis der Branchenstiftungen grundsätzlich als vielfach gebrochen dar. Als zentrale Informationsträger bzw. -vermittler galten zu Beginn der Stiftungs-Tätigkeit die ManagerInnen der zentralen Stiftungsorganisationen, der Regionalen Kooperationspartner sowie die VertreterInnen der Sozialpartner.

Am Beispiel der AUSPED stellt die Informationsarbeit zwischen Stiftung, den Betrieben und ihren Beschäftigten hinsichtlich des Erreichens der Zielgruppen - auch bedingt durch die Begrenztheit der Zahl der teilnehmenden Speditionsbetriebe - keine große Hürde dar. Bei der AUSPED gestaltete sich weniger der Zugang der TeilnehmerInnen als vielmehr die Qualität der TeilnehmerInnen-Information zur Schwachstelle. Kritik findet hier vor allem der Umstand, daß durch Gewerkschafts-Vertreter ungenaue Vorstellungen von den Stiftungsinhalten transportiert worden seien, und daß zu Stiftungs-Start „*vielfach statt Informationen ein Trostprogramm*“ (VertreterIn der AUSPED) angeboten wurde. Festgestellt wird, daß „*da bei der AUSPED ein historischer Sündenfall passiert*“ (VertreterIn der AUSPED) ist, wobei vor allem älteren TeilnehmerInnen, die kurz vor der Pensionierung standen, die Stiftung weniger als „*Arbeitsauftrag*“ denn als „*Wartebank*“ nähergebracht wurde. Übersteigerte oder falsche Erwartungshaltungen von Stifflingen erschweren die Arbeit in den Stiftungen jedoch beträchtlich. Zum Ausdruck kommt, daß auf der Basis falscher Informationen die Stiftungsarbeit zum „*mühevollen Geschäft wird*“ und daß in der Folge „*sehr viel Enttäuschungsarbeit geleistet werden muß*“ (BO-TrainerIn).

Der AUFLEB wird von Beginn an durchwegs eine Informationsarbeit mit realistischen Gehalten konzediert. Die erklärte Schwachstelle der AUFLEB liegt im Zugang zu den Wirtschaftsbetrieben und damit zu den TeilnehmerInnen. Dieses Problem wurde erst mit einem gewissen Verzögerungseffekt virulent - dies vor allem deswegen, da sich der Zugang zu Betrieben und TeilnehmerInnen bei mehreren Großinsolvenzen zu Beginn der AUFLEB-Tätigkeit wesentlich einfacher gestaltete, als bei Personalreduktionen von Klein- und Mittel-Unternehmen, die nunmehr den Regelfall darstellen. Das Problem des mangelhaften Informationstransfers wird von den AUFLEB-Vertretern selbst eingestanden: „*Wir müssen schauen, daß wir an die Leute herankommen, ihnen die Möglichkeit aufzeigen, solange wir diese Einrichtung haben. (...) Der ärgste Vorwurf an uns ist, wenn jemand sagt: von der Stiftung habe ich nichts gewußt.*“ (Vertreter der Bundeswirtschaftskammer). Ein besonderes Problem sei es dabei, die Information über

die Stiftung an Klein- und Mittelbetriebe heranzutragen: *„Wir wissen aus Erfahrung, daß wir ein besseres Informationssystem zu den Großbetrieben haben (...) Probleme gibt es, das ist uns klar, bei den Klein- und Mittelbetrieben (...) Wir senden ihnen zwar viele Unterlagen, aber sie schauen sie halt nicht an.“* (Vertreter der Bundeswirtschaftskammer)

Die Heterogenität der Lebensmittelbranche, die sich aktuell durchwegs in unterschiedlichen Stadien der Umstrukturierung befindet, trägt dazu bei, daß der Informationstransfer zu einem „Prüfstein“ für die AUFLEB wird.

Verzögerungen in der Verteilung von entsprechendem Informationsmaterial (AUFLEB-Falter wurden erst nach einem halben Jahr nach Start der Stiftung großflächig verteilt) finden hier ebenso Kritik wie eine verspätete Abstimmung der Informationsaufgaben mit dem Arbeitsmarktservice.

Schwierigkeiten beim Zugang zu den TeilnehmerInnen führen zu verspäteten, aber heftig geführten Diskussionen über die Verteilung der Informations-Aufgaben zwischen AUFLEB und AMS. Am Anlaßfall derjenigen Personen, die nie über eine Teilnahme-Möglichkeit informiert wurden, und die mittlerweile zum Teil bereits längerfristig arbeitslos sind, wird eine unterschiedliche Grundhaltung des AMS in den Bundesländern hinsichtlich der Durchführung von Informationsaufgaben ersichtlich: In Kärnten wird beispielsweise zwar auf eine enge Kooperation AMS-Regionaler Kooperationspartner-Betriebe, aber auch darauf verwiesen, daß durch Informationsaufgaben beim AMS *„sehr viel an Arbeitskapazität gebunden“* werde. Im Bundesland Oberösterreich ist man eindeutig der Auffassung, daß die Verantwortlichkeit für den Informationstransfer an die Betroffenen der AUFLEB zuzuordnen ist: *„Die Rekrutierung ist die erste Schwäche der AUFLEB (...) Es scheint, daß die Stiftung selbst auch organisatorisch überfordert ist, um diese Akquisitionsarbeit auch effektiv zu übernehmen (...) Wenn wir die Akquisitionsarbeit in diesem Fall auch noch übernehmen sollen, dann (...) frage ich mich: wozu brauche ich die Stiftung?“* (Vertreter der LGS-OÖ)

Von seiten der Bundesgeschäftsstelle des AMS hingegen wird eine *„Drehscheibenfunktion“* des AMS hinsichtlich der Branchenstiftungen betont - für das gegebene Problem hinsichtlich der Informationsaufgaben wird aber eine eingehende Analyse eingefordert: *„Wenn man erkennt, daß, man hier das AMS braucht, dann ist die richtige Maßnahme, das AMS einzuschalten. (...) Wenn es die Ursache des Problems ist, daß die Stiftung nicht gut organisiert ist, oder es dort mangelt, dann müßte man dort ansetzen.“* (VertreterIn der BGS des AMS)⁶⁰

Von den Gewerkschaften wird dem Thema Informationstransfer ebenfalls große Bedeutung zugemessen. Auf der Grundlage verstärkter Bewußtseinsarbeit, der Erzeugung von insgesamt *„mehr Betroffenheit“* (ÖGB-Landessekretär), seien unter Beteiligung aller gewerkschaftlichen Ebenen raschest Maßnahmen zu treffen, die

⁶⁰ Über den erwähnten Auftrag zur „Durchforstung“ des Vorgemerktenbestandes hinaus, die in einigen Bundesländern punktuell durchgeführt wurde, erging mittlerweile (am 19.11. 1996) von der BGS des AMS ein Schreiben an alle Landesgeschäftsstellen, worin eine zentrale schriftliche Information aller in den Wirtschaftsklassen 31 und 32 subsummierten vorgemerkten „Leistungsbezieher“ über die Teilnahmemöglichkeit an der AUFLEB angekündigt wurde. Gleichzeitig wurde über das „AMS-INF“ eine Mitteilung des AUFLEB-Vorstandes geschaltet, worin die AMS-BeraterInnen ersucht werden, die aufgrund des Schreibens der BGS sich bei den RGS meldenden InteressentInnen über die AUFLEB zu informieren.

ermöglichen, daß entsprechende Informationen jeden einzelnen potentiellen Stiffling rechtzeitig erreichen.⁶¹

Den Ergebnissen der Befragung von Betriebsräten zufolge ist man zur Zeit von diesem Wunschziel einer „*soliden Entscheidungsgrundlage*“ der Teilnehmer für oder gegen die Stiftung noch weit entfernt: „*Solange wir selbst nicht ausreichend informiert sind, können wir auch keine gute Information weitergeben*“, ist ein Betriebsrat eines milchverarbeitenden Betriebes überzeugt. „*Meine spärlichen Informationen habe ich mir selber besorgt, den einzigen AUFLEB-Falter, den ich hatte, habe ich vor kurzem einem Kollegen weitergegeben*“ lautet die Stellungnahme eines weiteren Betriebsrates, der zwar „*bei der Gründung der AUFLEB dabei war*“ seither aber „*keinen Kontakt mehr dazu*“ hat.

Die Auskünfte der befragten Betriebsräte belegen, daß sie die auch ihnen zuge dachte „Drehscheibenfunktion“ aktuell nur unzureichend wahrnehmen können. Vielfach sehen sie sich selbst in einer äußerst unklaren Situation: Einerseits werde es in einem „*fortdauernden Zergliederungs- und Umstrukturierungsprozeß immer schwieriger, die betriebliche Situation zu durchschauen*“ (*Betriebsrat eines fleischverarbeitenden Unternehmens*) sowie anstehende Kündigungen rechtzeitig zu erkennen und in der Folge die KollegInnen über die Möglichkeiten einer Stiftungs-Teilnahme rechtzeitig zu informieren; andererseits fehle es auch am Kontakt zur Stiftung und damit an aktuellen detaillierten Informationen über Stiftungsangebote, über Inhalte und Maßnahmenorte etc. Zusätzlich erschwerend seien „*unterschiedliche Meldungen über Maßnahmen-Möglichkeiten in der Stiftung*“ (*Betriebsrat eines milchverarbeitenden Betriebes*), sowie unterschiedliche Vorstellungen über Eintrittsalter und Verbleibszeiten: Dies führe zur Verunsicherung von Betriebsräten und Beschäftigten.

Aufgrund der Befragungs-Ergebnisse ist zu konstatieren, daß zum Zeitpunkt der Interviews über umfassende und qualitativ gute Informationen über Stiftungsinhalte und -ablauf vielfach nur direkt in das Stiftungsgeschehen eingebundene Personen (Gründungsmitglieder, Vorstände, Spitzenfunktionäre der Sozialpartner, mit Stiftungskompetenzen versehene AMS-MitarbeiterInnen) verfügen. Abzuleiten ist daraus - will man den Zugang aller potentiellen TeilnehmerInnen künftighin gewährleisten - daß der Informationsfluß vor allem an die Basis der Organisationen, die Informationsaufgaben wahrnehmen - in erster Linie betrifft dies Betriebsräte und AMS-BeraterInnen - wesentlich zu verbessern ist.

⁶¹ Mittlerweile finden sich in den Periodika der Gewerkschaften Hinweise auf die Teilnahmemöglichkeit an den Branchenstiftungen. Ebenfalls hält die Gewerkschaft für Agrar, Nahrungs- und Genußmittel Informationsmappen mit einer ausführlichen Darstellung der AUFLEB bereit.

4.2.1. Informiertheit der Multiplikatoren als Grundlage für die Akzeptanz des Instruments und die Informationsweitergabe

Nach den Ergebnissen der Interviews ist die Akzeptanz der Branchenstiftungen grundsätzlich eng verknüpft mit den jeweiligen Erwartungen (bzw. deren Einlösung) an das Instrument, dem jeweiligen Informationsstand und den Erfahrungen hinsichtlich der Zusammenarbeit mit den Regionalen Kooperationspartnern der Branchenstiftungen zu betrachten.

Feststellbar ist, daß die Akzeptanz der Branchenstiftungen auf Entscheidungsträger-Ebene durchwegs gut ist. Ersichtlich wird aber auch, daß nur peripher informierte und eingebundene Personen - die aber vielfach als wichtige Multiplikatoren gelten können - Zweifel an der Sinnhaftigkeit der Stiftungen äußern: *„Unsere Leute wollen sich nicht umschulen lassen, sondern arbeiten“ (Betriebsrat eines fleischverarbeitenden Unternehmens)* und daß in der Folge die Arbeitsstiftung gekündigten KollegInnen kaum als Alternative angeboten wird.

Dieses Phänomen ist gleichermaßen bei den BeraterInnen der Regionalen Geschäftsstellen des AMS beobachtbar: *„Kaum Vorstellungen davon, was in der Stiftung läuft“*, die *„Nicht-Einschätzbarkeit des Kunden-Nutzens“*, der *„fehlende Mitvollzug des Karriereplanes“* lassen es leichter zu, daß *„die Kunden planlos auf der Suche nach einer Information durch das Haus hirschen“ (BeraterIn einer RGS des AMS)*. Erfahrungen dieser Art und eigene fehlende Kenntnisse über Stiftung und -procedere prägen die Einschätzungen der BeraterInnen und senken in der Folge auch die Akzeptanz des Instruments bzw. fördern auch ein *„fehlendes Verständnis“* für *„privilegierte Stifflinge“*. Bei ausreichender Information über Wirkung und Beschaffenheit des Instruments steigt jedoch die Akzeptanz und die Sicherheit im Umgang. Das zeigt sich deutlich in konträren Stellungnahmen von RGS mit jahrelanger Stiftungserfahrung und von RGS, denen das Instrumentarium relativ neu und noch unvertraut ist. *„Sehr gute Erfahrungen“* mit Stiftungen, *„eingelöste Erwartungen“* auch durch *„hohe Vermittlungsraten“ (Stiftungskontaktperson einer RGS)* führen zu einer im Vergleich hohen Akzeptanz des Instruments und ebenfalls zu einer erhöhten Informations- bzw. Einsatzbereitschaft.

Kritik findet, daß die gängige Informationspraxis an die Adresse potentieller TeilnehmerInnen von Schlampigkeit geprägt und bisher vielfach nach dem Schema erfolgt sei: *„Eine Informationsveranstaltung, Hakerl, erledigt“ (ÖGB-Landessekretär)*. Nun sei nachträglich ein strukturelles Manko zu beseitigen, das durch die Haltung *„irgendwer macht das eh“* bzw. durch ein mangelhaftes Controlling hinsichtlich *„wer spricht die Betriebe an, wer filtert potentielle TeilnehmerInnen heraus“ (ÖGB-Landessekretär)* entstanden sei.

4.2.2. „Schnittstelle“ TeilnehmerInnen-Information

Die bisher eingesetzten Wege zur Information potentieller TeilnehmerInnen durch Betriebsleiter und Personalchefs, durch Betriebsräte, in Betriebsversammlungen, durch Informationsveranstaltungen, durch persönliche Schreiben von Gewerkschaft und Stiftung, durch das Arbeitsmarktservice, sowie durch Medien und auch mittels „Mundpropaganda“ durch Freunde und Verwandte zeugen von einer Fülle von Informationsstrategien und -schiene. In der Praxis zeigt sich jedoch, daß eine Reihe potentieller TeilnehmerInnen, die alle Zugangsbestimmungen erfüllen und den Wunsch zur Teilnahme haben, nicht oder nur unzureichend informiert sind.

Bedingt durch Faktoren wie schlichtes „Nichtlesen“ schriftlicher Informationen, aber auch verursacht durch mangelhafte Informiertheit von Multiplikatoren oder durch ihre geringe Akzeptanz des Instruments „Arbeitsstiftung“ gelangen die Informationen nicht, in nicht ausreichender Qualität oder zu spät zu den Betroffenen.

Bei einer im Rahmen dieser Untersuchung durchgeführten stichprobenartigen telefonischen Befragung von beim AMS vorgemerkten Arbeitlosen stellte sich heraus, daß von 87 Befragten knapp ein Drittel die Stiftungsbedingungen aufgrund der Nichtzugehörigkeit zu den entsprechenden Wirtschaftsklassen gar nicht erfüllten, mehr als 40% (37 Personen) der nach den Richtlinien potentiellen TeilnehmerInnen hatten keine Information und annähernd ein Viertel der Befragten hatte sich aus verschiedenen Gründen (dazu siehe im nächsten Kapitel) gegen eine Teilnahme entschieden.

Fast die Hälfte der nicht informierten Vorgemerkten - von denen immerhin ein Fünftel „großes Interesse“ an einer Stiftungsteilnahme bekundete - war in der Zwischenzeit in den Notstandsbezug geraten: Ein Zugang zur Stiftung war damit mit der Auflage der Erteilung einer Ausnahmegenehmigung verbunden.

Zu betonen ist insbesondere, daß die Präzision der Informationen für den Zugang von teilnahmeinteressierten Personen wesentlich ist. Von den befragten BO-TrainerInnen wird darauf hingewiesen, daß aller Erfahrung nach das persönliche (Einzel-)Gespräch die geeignetste Möglichkeit darstellt, um den Informationsbedürfnissen von teilnahmeinteressierten Personen gerecht zu werden. Informationsveranstaltungen, die in einem größeren Rahmen abgehalten werden, vermitteln zwar grundsätzliche Informationen, können aber nicht leisten, was oftmals nötig ist: die für viele InteressentInnen anfängliche Fremdheit des Instruments Arbeitsstiftung durch eine Darstellung der individuellen Nutzeffekte verbunden mit einem gewissen Anteil an Motivation zur Teilnahme überwinden zu helfen.

Die Informationsarbeit insgesamt zu systematisieren und in ihrer Qualität sicherzustellen, gilt als eine der zentralen Aufgaben der Branchenstiftungen, die sich - wie am Beispiel der AUFLEB - mit heterogenen Zielgruppen, mit einer relativ großen Distanz der Initiatoren und der Durchführenden zu den potentiellen TeilnehmerInnen sowie fallweise mit „Reibungsverlusten“ auf dem Weg zwischen Absender und Adressaten von Informationen auseinandersetzen haben.

5. VON DER KÜNDIGUNG BIS ZUM STIFTUNGSEINTRITT

Im letzten Kapitel wurden die Schwierigkeiten einer ausreichenden Information aller potentiellen StiftungsteilnehmerInnen in den beiden betroffenen Branchen dargestellt, und verschiedenste Informationsstrategien skizziert. In diesem Kapitel kommen nun vor allem die TeilnehmerInnen selbst zu Wort. Im Überblick geht es dabei um die Umstände, die zur Kündigung bzw. zum Stiftungseintritt geführt haben, im speziellen um die Wege, wie und in welchem Ausmaß TeilnehmerInnen über die Möglichkeit der Stiftung informiert wurden bzw. die auf die jeweiligen Informationen aufbauenden Gründe und Erwartungen. Bei den einzelnen Schwerpunkten werden wir auf allfällige Unterschiede zwischen den TeilnehmerInnen und den ebenfalls für die Untersuchung relevanten NichtteilnehmerInnen (siehe Kap. 1.1.2.) hinweisen. Bei letzteren handelt es sich um jene Personen, die zunächst Interesse an der Stiftung bekundet und einen Aufnahmeantrag gestellt haben, zum Zeitpunkt des Starts der ersten Maßnahme in der Stiftung aber nicht mehr an einer Teilnahme interessiert waren. Um einen ersten Eindruck über die TeilnehmerInnen an den Branchenstiftungen und die Ereignisse, die zur Stiftungsteilnahme geführt haben, zu vermitteln, werden zunächst einige Fallbeispiele vorangestellt.

5.1. Der „Weg“ in die Stiftung anhand von Fallbeispielen

Frau A., 53 Jahre, wird nach 28 Jahren als Buchhalterin in einer großen Spedition gekündigt. Eigentlich ist sie gelernte Verkäuferin, nach dem Lehrabschluß stieg sie aber sofort in eine Bürotätigkeit um. Im Oktober 1994 erfährt sie von ihrer bevorstehenden Entlassung, zugleich wird sie von ihrem Arbeitgeber auch über die AUSPED vorinformiert. Wie viele der ersten StiftungsteilnehmerInnen wird sie ungenügend, zum Teil sogar falsch informiert und kann sich unter der Stiftung nichts Genaueres vorstellen: *„Unser Chef hat zum Beispiel nur gesagt, es kann euch ja im Prinzip nicht viel passieren, außer vielleicht ein paar Kurse zu besuchen und man kann drei bis vier Jahre in der Stiftung bleiben. (...) Von Arbeit oder wie man da wieder einsteigt oder sonstwas war überhaupt keine Rede.“* Die Kündigung war für sie trotz Vorankündigung nur schwer zu bewältigen und machte sie beinahe handlungsunfähig: *„In dem Moment, wo man nicht mehr gebraucht wird, interessieren einem eine zeitlang keine anderen Dinge mehr. (...) Bei uns sind die Kündigungen so geträufelt, mit mir gemeinsam waren noch zwei andere Kollegen gekündigt worden, auch beide über 50. Und man kann nicht alles der EU zuschreiben, obwohl es sehr praktisch ist: da ist jetzt ein älterer Arbeitnehmer, die Abfertigung müssen wir sowieso zahlen, sonst ist sie recht teuer und jetzt ist das ganz bequem, geben wir der EU die Schuld und tun die weg, also ich denk, bei mir war das so.“* In Zusammenhang mit der Bedingung der einvernehmlichen Kündigung erfährt sie von der Arbeiterkammer die Adresse des Stiftungsmanagers in ihrem Bundesland und nimmt Kontakt mit ihm auf. Später wird sie zu einer Informationsveranstaltung eingeladen und entschließt sich daraufhin trotz anfänglicher Bedenken für die Teilnahme an der Stiftung, vor allem deswegen, weil für sie der Arbeitsmarkt nach den vielen Jahren in der gleichen Firma aus lauter „unbekannten Größen“ besteht: *„Bis zum Beginn der Maßnahme habe ich mich kaum beworben, da war die Stiftung schon ein Halt, ich habe bis zum Kurs gewartet [1 Monat arbeitslos]. Also, ich habe ja keinen blassen Schimmer gehabt, wie schreibt man jetzt einen ordentlichen Lebenslauf, eine Bewerbung, ich hab gehofft, daß man das in der Stiftung lernt und darum habe ich gewartet und gar nichts*

unternommen. Ich muß ehrlich sagen, ich hätte mich auch nicht getraut, eine Bewerbung zu schreiben, die hinten und vorne nichts aussagt.“

Herr B. ist gerade 22 Jahre alt, als er seine Arbeit in einer *„klassischen, flexiblen Speditionsfirma mit nur wenigen Angestellten, die alles macht, was daherkommt“* wegen eines Konkurses verliert. Herr B. hatte nach einer abgebrochenen HTL-Ausbildung - *„ich war damals einfach ziemlich faul und hab wirklich nicht viel gemacht“* - den Beruf eines Speditionskaufmanns gelernt und sich in der Firma sehr wohl gefühlt. Im letzten Jahr vor der Kündigung haben sich die bevorstehenden Schwierigkeiten der Branche schon abgezeichnet, von Bekannten aus der Branche hörte man bereits von geplanten oder schon durchgeführten Kündigungen und von den absehbaren Folgen des EU-Beitrittes. Auch aus diesem Grund hat Herr B. schon ca. ein halbes Jahr vor seiner Kündigung eine Ausbildung an einer HTL für Maschinenbau begonnen. Als er dann plötzlich von der Kündigung erfährt, *„wackeln“* auch seine Schulausbildungspläne: Er ist auf einen regelmäßigen Verdienst angewiesen. In dieser neuen Situation kommt er sich vor wie in einem *„lichtlosen Tunnel und ich wußte nicht weiter“*. Durch seinen Vater erfährt er, daß es eine Stiftung geben soll. Er kontaktiert den Stiftungsleiter und wird zu einer Informationsveranstaltung eingeladen. Er nutzt die angebotene Chance sofort: *„Ich habe gesehen, daß ich dadurch die Möglichkeit habe, das, was ich mir vorgenommen habe [den HTL-Abschluß], zu machen (...) Es war für mich wie eine zweite Chance, und wahrscheinlich bin ich jetzt deshalb so dahinter und lerne so extrem“*.

Frau C. ist seit ihrem Handelsschulabschluß beinahe 25 Jahren in der gleichen Firma beschäftigt. Die Hauptaufgabe des kleinen, dem öffentlichen Dienst zuzurechnenden Unternehmens besteht in der Verwaltung und Zuweisung von Exportstützungen für Lebensmittel. Mit dem EU-Beitritt fallen die Stützungen für Exporte in die EU weg, die Restaufgaben werden einer anderen Stelle in einem anderen Bundesland zugeteilt. Das Betriebsklima bezeichnet sie *„als Traum, richtig familiär, und deswegen ist ja die ganze Auflösung umso schlimmer.“* Die MitarbeiterInnen wußten bereits ca. ein Jahr von der bevorstehenden Schließung, haben aber *„irgendwie in der Hoffnung gelebt, daß es doch noch weitergehen wird“*. Trotzdem haben sie sich bereits nach Alternativen umgehört, und von der AK über die damals vor der Gründung stehende AUFLEB-Stiftung erfahren. Bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz macht Frau C. die Erfahrung, daß *„ich keine Chancen auf einen Teilzeitarbeitsplatz [sie hat einen Sohn] habe. Gedacht habe ich mir, daß das schon leicht gehen wird.“* Aufgrund dieser Erfahrung rückt sie vom ursprünglichen Plan, einmal *„zwei, drei Monate daheimzubleiben, da hast du es ein bißchen lockerer, und dann schaust du, daß du schnell einen Job bekommst“*, ab und entscheidet sich, in die Stiftung einzutreten, obwohl zunächst die Aussicht, *„für 9 Wochen jeden Tag einen Kurs zu besuchen“* für sie eher abschreckend war. Ein Gespräch mit dem regionalen Stiftungsmanager überzeugt sie aber von den Chancen der Stiftung. Für sich selbst bezeichnet sie mehrere Gründe als ausschlaggebend: erstens den verlängerten Berufsschutz in der Stiftung - sie kann nach ihren Vorstellungen selbst eine Arbeit suchen; zweitens die Möglichkeit, über das Praktikum eine Stelle *„probieren zu können und über die kostenlose Probezeit auch Pluspunkte bei der Bewerbung zu haben“* und notfalls, falls das Praktikum nicht zu einem Dienstverhältnis führt, im *„Sicherheitsnetz“* der Stiftung wiederaufgefangen werden zu können.

Herr D., 26 Jahre alt, hatte bisher eher kurze, wenig stabile Beschäftigungsverhältnisse. „Aus Blödheit“, wie er selbst im Rückblick bedauernd feststellt, hat er seine Schlosserlehre abgebrochen. Anschließend war er als Lagerarbeiter bei zwei verschiedenen Firmen und zuletzt im Nachtdienst als Staplerfahrer bzw. Lagerarbeiter in einem milchverarbeitenden Betrieb tätig. Während eines Pflgeurlaubes wird er gekündigt, ein „üblicher Vorgang“ in diesem Betrieb mit einem ob seiner Personalpolitik „berühmt-berüchtigten Chef“. Noch während der Kündigungsfrist erfährt er durch einen Arbeitskollegen und durch die Gewerkschaft von der Möglichkeit der Stiftung. An einer im Betrieb stattfindenden Informationsveranstaltung kann er allerdings nicht teilnehmen, weil er zu dieser Zeit Dienst hat. Vor allem die Notwendigkeit eines regelmäßigen Verdienstes in gewisser Höhe - er ist Alleinverdiener mit zwei Kindern - bewegt ihn zum Stiftungseintritt. Mitausschlaggebend dafür sind auch seine schlechten Erfahrungen am Arbeitsmarkt: „Ich hab viel in die Zeitung geschaut, aber da war nichts, außer Arbeiten, wo ich weniger verdient hätte als beim Milchhof, und das war aber nicht mehr drinnen.“ Eine weitere Motivation für die Stiftungsteilnahme war bei ihm die Überlegung, vielleicht doch noch seine Lehre beenden zu können.

Herr E., 36 Jahre alt, ist gelernter Konditor. Er arbeitet nach der Lehre 11 Jahre als Konditor in einer Firma, zuletzt als Bäcker in einem weiteren Unternehmen. Im Zuge des EU-Beitrittes wurden in der Firma Gerüchte laut, daß der Hauptabnehmer künftighin das Brot aus Deutschland beziehen würde. Hr. E begann, sich um eine neue Arbeit umzuschauen. Ein weiterer Grund dafür war die Tatsache, daß in „seiner“ Firma immer wieder der Versuch unternommen wurde, die Facharbeiterlöhne massiv zu senken - die Firma beschäftigte sehr viele „billige“ ausländische Arbeitskräfte. Da seine Arbeitssuche dem Chef „zu Ohren“ kam, wurde Herr E. gekündigt. Durch die Arbeitslosigkeit und seine erfolglose Arbeitssuche - „Die Angebote, die ich vom AMS und sonst gekriegt habe, waren unakzeptabel, 11 000 Schilling netto im Konditorgewerbe, 60 - 65 Stunden bei einem Bruttoverdienst von 14 000 Schilling. Oder es ist in den Annoncen gleich drinn gestanden ‘Jungkonditor’, das heißt, ‘erwarte dir nicht viel Lohn’, und ich bin 36 und habe Wohnung und Familie“ - bekommt er familiäre und auch psychische Probleme. Vom AMS erhält er in dieser Zeit keinerlei Hinweise auf die Stiftung. Eine Zuschrift von der AUFLEB hat er, so glaubt er zumindest, damals schon bekommen, aber ungelesen in den Papierkorb geworfen, „weil ich mir gedacht hab, das wird wieder so eine ‘Bauernfängerei’ sein.“ Kurz vor „dem Fall ins Bodenlose“ trifft er einen ebenfalls arbeitslos gewordenen, ehemaligen Arbeitskollegen, der ihm von der AUFLEB erzählt und ihn ermuntert, sich zu erkundigen. Beim AMS wird er von einer für die Stiftung zuständigen Beraterin „ganz nett behandelt, die hat extra noch auf mich [Freitag nachmittags] gewartet und mir alles erklärt.“ Kurz darauf ist er in den BO-Kurs gekommen, zunächst noch „um mir das einmal anzuschauen, weil ich hatte nichts mehr zu verlieren. Der Hintergedanke war aber auch, vielleicht noch Koch dazu zu machen, vielleicht noch das Fach zu wechseln, ich war 35 Jahre, vielleicht ist das die letzte Chance, daß du dich ganz änderst, weil mit 40, 45 Jahren hat das dann wahrscheinlich keinen Sinn mehr.“

Schon aus diesen wenigen Fallbeispielen geht hervor, aus welchen unterschiedlichen Arbeitsbiographien und Lebenssituationen heraus die Wege der TeilnehmerInnen in die beiden Branchenstiftungen führen. Aus den persönlichen Merkmalen der StiftungsteilnehmerInnen sowie bestimmten Merkmalen ihrer Berufskarriere vor dem Stiftungseintritt läßt sich die Struktur der TeilnehmerInnen spezifizieren.

5.2. Persönliche Merkmale der StiftungsteilnehmerInnen

Zwischen den TeilnehmerInnen der AUFLEB und jenen der AUSPED gibt es recht deutliche, zum Teil in der Spezifik der Arbeitsbedingungen als auch der Stiftungseintrittsvoraussetzungen liegende Unterschiede⁶². Im Nahrungs- und Genußmittelbereich sind Arbeitsplätze im Bereich der Produktion oft mit Schicht- bzw. Nachtarbeit verbunden, aus dem Speditionsgewerbe ist die Stiftungsteilnahme nur Angestellten möglich (keine KraftfahrerInnen etc.).

Ersichtlich wird zunächst der insgesamt **niedrige Frauenanteil** an den Stiftlingen, insbesondere bei der AUFLEB mit knapp 29%⁶³. Inwieweit die Frauenanteile den Geschlechterverhältnissen jenen der gekündigten Personen entspricht, konnte wegen der fehlenden diesbezüglichen Daten nicht eruiert werden. In Bezug auf die Unterschiede zwischen der Lebensmittel- und der Speditionsbranche ist allerdings anzunehmen, daß in der Lebensmittelproduktion durch die Art der Tätigkeit und die Arbeitszeiten (Nachtarbeitsverbot) die klassischen „Männerberufe“ (Fleischerei, Molkerei, Bäckerei) bislang dominieren.

Die **Altersgruppe der „Über 50-Jährigen“** ist mit etwas unter 20% Anteil in beiden Branchenstiftungen etwa gleich stark vertreten⁶⁴ - nach Bundesländern gibt es bedeutsame Unterschiede, die unter Umständen auf gezielte Informations- und Rekrutierungsmechanismen auch in Zusammenhang mit arbeitsmarktpolitischen Prioritätensetzungen im Spannungsfeld zwischen Höherqualifikation und schneller Vermittlung schließen lassen (siehe Anhang 1: Persönliche Merkmale nach Bundesländern). Die **„bis 30-Jährigen“** haben in der AUSPED einen wesentlich höheren Anteil als in der AUFLEB.

Im letzten Beruf vor der Stiftung war der Großteil der AUSPED-TeilnehmerInnen in einem Anstellungsverhältnis, ein kleinerer Teil davon in einer Leitungsfunktion. Bei den AUFLEB-TeilnehmerInnen sind Angestellte (inklusive Leitungspositionen) mit 40% vertreten, jeweils 30% Anteil haben FacharbeiterInnen sowie Personen mit geringen Qualifikationserfordernissen (Angelernte und HilfsarbeiterInnen).

⁶² Wir beziehen uns hier auf die Ergebnisse der Fragebogenerhebung, die beinahe diesselben Häufigkeiten bezüglich der Merkmale „Geschlecht“, „Alter“ und „Anteil nach Bundesländern“ wie die Gesamtheit der TeilnehmerInnen zum Berichtszeitpunkt (siehe Kap. 2.4.1.) aufweisen. Ein darüberhinausgehender Vergleich nach der „höchsten abgeschlossenen Ausbildung“ sowie der „Position im letzten Beruf vor der Stiftung“ ist aufgrund unterschiedlicher Datenerfassungen in den beiden Stiftungen, zum Teil auch aufgrund nicht einheitlicher Kodierungen innerhalb der jeweiligen Stiftungsdatenbanken nur mit großem Aufwand durchführbar.

⁶³ Dem steht im Jahresdurchschnitt 1995 ein Frauenanteil von 43% an allen Beschäftigten gegenüber; siehe: Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 1996. Hrsg. vom Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Tab. 1.06.

⁶⁴ Der diesbezügliche Anteil bei den NichtteilnehmerInnen liegt um 8% höher und ist ein Ausdruck altersmäßig bedingter Lernschwellen wie auch der Unsicherheit über den subjektiv zu erzielenden Nutzen angesichts der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage (siehe Anhang 19: Persönliche Merkmale der NichtteilnehmerInnen).

Die AUSPED-TeilehmerInnen haben wesentlich häufiger eine Mittlere oder Höhere Schule absolviert, die AUFLEB-Stiftlinge hingegen häufiger nur die Pflichtschule. An die 60% aller Stiftlinge besitzen entweder einen Lehrabschluß oder sogar die Meisterprüfung.

Persönliche Merkmale der StiftungsteilnehmerInnen

	Aufleb/Ausped Stiftung		Total
	Aufleb	Ausped	
Geschlecht			
männlich	430 71,0%	275 57,8%	705 65,2%
weiblich	176 29,0%	201 42,2%	377 34,8%
Total	606 100%	476 100%	1082 100%
Alter gruppiert			
30 Jahre und darunter	136 22,6%	200 42,5%	336 31,3%
31 bis 40 Jahre	184 30,6%	112 23,8%	296 27,6%
41 bis 50 Jahre	173 28,7%	83 17,6%	256 23,9%
51 Jahre und älter	109 18,1%	76 16,1%	185 17,2%
Total	602 100%	471 100%	1073 100%
Art der Arbeit vor Eintritt			
Hilfsarbeit	83 14,0%	3 ,6%	86 8,1%
Angelernt	98 16,6%	17 3,6%	115 10,8%
Facharbeit	176 29,8%	9 1,9%	185 17,4%
Angestellt	175 29,6%	399 84,5%	574 54,0%
Leitung	59 10,0%	44 9,3%	103 9,7%
Total	591 100%	472 100%	1063 100%
Höchste abgeschlossene Ausbildung			
Pflichtschule	99 16,6%	22 4,7%	121 11,3%
Lehre	307 51,6%	277 58,6%	584 54,7%
Meisterprüfung	65 10,9%	5 1,1%	70 6,6%
BMS	79 13,3%	94 19,9%	173 16,2%
AHS/BHS	34 5,7%	69 14,6%	103 9,6%
Uni/Akademie	11 1,8%	6 1,3%	17 1,6%
Total	595 100%	473 100%	1068 100%

IFA-FILE-TN 96

In Hinsicht auf den niedrigen Frauenanteil, der in Gesprächen mit VertreterInnen des AMS, der Branchenstiftungen, von TrainerInnen etc. immer wieder thematisiert wurde, lassen sich auch aus den Begründungen von Personen, die sich nicht zu einer Stiftungsteilnahme entschlossen haben (vgl. auch Zwischenbericht 2 und 3), einige Schlußfolgerungen ziehen:

- als wesentliches Hindernis für die Stiftungsteilnahme wird von Frauen wesentlich öfter - neben den Betreuungspflichten - die Entfernung zwischen dem Wohnort und dem

Kursort⁶⁵ genannt. In Verbindung mit den Verpflichtungen der Hausarbeit und der Betreuung sind Frauen wesentlich weniger mobil und auch vermehrt auf den öffentlichen Verkehr angewiesen. Auf die Bedeutung der Erreichbarkeit lassen erhöhte Frauenanteile in manchen Bundesländern schließen, die vermehrt Maßnahmen vor Ort anbieten oder wo die Entfernungen aufgrund der räumlichen Strukturen keine so große Rolle spielen, wie zum Beispiel Oberösterreich, Steiermark, Vorarlberg oder Wien (siehe Anhang 1).

- Schwierigkeiten, an der Stiftung teilzunehmen, bestehen vor allem für Frauen, die bis zur Kündigung halbtags gearbeitet haben oder durch die bisherigen Arbeitszeiten, z.B. in einer Frühschicht, in der Lage waren, zusätzlich zum Beruf auch die Kinderbetreuung oder die Haushaltsführung zu bewältigen. Eine Ganztages-BO stellt für diese Frauen ein großes Hindernis dar - ein Ausweg könnte eine Halbtages-BO, wie in Salzburg bislang einmal durchgeführt, sein: Die Kernaufgaben der BO wurden bei diesem Modell in der Gruppe bearbeitet, andere konnten zeitlich variabel in eigenständiger Form bewältigt werden. Eine weitere Möglichkeit besteht im Anbieten einer Kinderbetreuung vor Ort während der Tagesarbeitszeit in der BO.

Weitere Gründe sehen betreuende BO-TrainerInnen in lange eingeübten, familiären Verhaltensmustern („*die Frau muß nicht unbedingt eine Ausbildung machen*“, „*eine Ausbildung als auch Arbeit ist nur machbar, wenn sie vor Ort ausgeübt werden kann*“), in traditionellen Rollenteilungen und im vermehrten Rückgriff von Frauen auf niedrig qualifizierte und entlohnte Arbeitsplätze im Notfall.

5.3. Die Berufsverläufe vor dem Eintritt in die Stiftung

Die Merkmale der Berufslaufbahnen vor dem Stiftungseintritt verdeutlichen die Schwierigkeiten, die sich für viele aus dem Verlust des Arbeitsplatzes ergeben. Ein beträchtlicher Anteil der Stifflinge - knapp über die Hälfte - hat bis zur Kündigung eine kontinuierliche Berufslaufbahn. Diese Personen sind seit ihrer Ausbildung entweder am gleichen Arbeitsplatz oder haben diesen erst einmal gewechselt⁶⁶. Ein häufiger Arbeitsplatzwechsel (6 Arbeitsplätze bislang und mehr) liegt bei den wenigsten StiftungsteilnehmerInnen vor. Ein ebenso beträchtlicher Anteil - bei der AUFLEB fast 50%, bei der AUSPED fast 30% - war zum Zeitpunkt der Kündigung bereits über 10 Jahre, zum Teil 20 Jahre und mehr, am gleichen Arbeitsplatz.

Die AUFLEB-Stifflinge verteilen sich zu jeweils 30% auf Hilfsarbeits- bzw. angelernte Arbeitskräfte, auf FacharbeiterInnen und Angestellte, ca. 10% waren ebenso wie bei den AUSPED-Stifflinge in Leitungspositionen tätig. Die AUSPED-Stifflinge waren bis auf wenige Ausnahmen in Angestelltenverhältnissen tätig.

⁶⁵ Über ein Viertel der Nichtteilnehmerinnen nennt die schlechte Erreichbarkeit als Grund, nur die Bevorzugung eines schnellen neuen Dienstverhältnisses gegenüber einer Stiftungsteilnahme wird - auch als Ausdruck von materiellen Notwendigkeiten - häufiger erwähnt (42%). Auch die Teilnehmerinnen nennen diesen Faktor häufiger als zunächst bestehendes Argument gegen die Stiftungsteilnahme.

⁶⁶ Die Korrelation zwischen Arbeitsplatzwechsel und Alter zeigt, daß auch die „älteren“ StiftungsteilnehmerInnen in ihrer beruflichen Laufbahn nur selten ihren Arbeitsplatz gewechselt haben. Sie entsprechen noch dem nunmehr immer weniger erreichbaren Modell einer Arbeitskarriere von der Ausbildung bis zur Pensionierung in einem/in wenigen Betrieb/en.

Fast 40% der TeilnehmerInnen sind vor dem Stiftungseintritt entweder gar nicht oder kürzer als ein Monat arbeitslos. Die AUFLEB-Stiftlinge sind vor dem Stiftungsbeginn in einem höheren Ausmaß länger als ein Monat arbeitslos. In der Zeit der Arbeitslosigkeit, aber auch schon während der Kündigungsfrist, haben sich viele der TeilnehmerInnen bereits (erfolglos, wie in den eingangs geschilderten Fallbeispielen ersichtlich ist) um eine neue Arbeit umgesehen. Als Strategien werden vor allem die Suche über die Zeitung und über persönliche Kontakte angegeben. Das AMS wird von den TeilnehmerInnen diesbezüglich kaum genutzt. In diesem Zusammenhang berichten StiftungsteilnehmerInnen von der Einstellung von Stellenzuweisungen durch das AMS, sobald eine Entscheidung für den Stiftungseintritt dem/r BeraterIn bekanntgegeben wurde (zum Teil auch, wenn bis zum Beginn der BO noch eine längere Wartezeit bevorstand).

Ca. ein Drittel aller TeilnehmerInnen hat - in Zusammenhang mit einem „reibunglosen“ Übergang in die Stiftung - daneben kaum Aktivitäten in Hinsicht auf die Arbeitssuche gesetzt (bei den AUSPED-Stiftlingen auch wegen nicht mehr nachgefragter Qualifikationen).

Diese Merkmale der beruflichen Verläufe vor der Stiftung erklären in Verbindung mit der fehlenden Aus- und Weiterbildungskultur in den Betrieben⁶⁷ die häufig anzutreffende Unsicherheit und Orientierungslosigkeit. Zusammengefaßt sind die Ursachen dafür:

- kaum **Kenntnisse über die geänderten Anforderungen am Arbeitsmarkt** durch die langjährige stabile Berufskarriere
- eine **teilweise Überschätzung der eigenen Qualifikationen**, die in spezifischen Sektoren und zum Teil in nicht mehr „marktgängiger“ Art (z.B. kaum EDV-Kenntnisse) ausgeübt wurden, und die zu Irritationen bei fehlgeschlagenen Bewerbungen führen
- wenig **Wissen über zeitgemäße Bewerbungsmodalitäten und -strategien**
- wenig **Einblick in allgemeine Ausbildungsmöglichkeiten**, wenig Kenntnisse über **nachgefragte Berufsfelder und Institutionen**, die Ausbildungen anbieten bzw. darüber informieren

⁶⁷ - So sprechen die interviewten Personen in den seltensten Fällen von einer gezielten Weiterbildung in den Betrieben: Der notwendige Kenntniszuwerb bzw. Neuerungen wurden mittels „learning on the job“ bewältigt.

Berufliche Laufbahn der StiftungsteilnehmerInnen vor dem Stiftungseintritt

	Aufleb/Ausped Stiftung		Total
	Aufleb	Ausped	
Häufigkeit des Arbeitsplatzwechsels			
bis zu 2 Wechsel	221 48,7%	221 58,0%	442 52,9%
3 - 5 Wechsel	181 39,9%	140 36,7%	321 38,4%
6 Wechsel und mehr	52 11,5%	20 5,2%	72 8,6%
Total	454 100%	381 100%	835 100%
Dauer des letzten Dienstverhältnisses			
bis 1 Jahr	46 7,8%	59 12,8%	105 10,0%
von 1 bis 5 Jahren	162 27,5%	183 39,7%	345 32,9%
von 6 bis 10 Jahren	100 17,0%	80 17,4%	180 17,1%
von 11 bis 15 Jahren	75 12,7%	41 8,9%	116 11,0%
16 bis 20 Jahre	83 14,1%	30 6,5%	113 10,8%
länger als 20 Jahre	123 20,9%	68 14,8%	191 18,2%
Total	589 100%	461 100%	1050 100%
Art der Arbeit vor Eintritt			
Hilfsarbeit	83 14,0%	3 ,6%	86 8,1%
Angelernt	98 16,6%	17 3,6%	115 10,8%
Facharbeit	176 29,8%	9 1,9%	185 17,4%
Angestellt	175 29,6%	399 84,5%	574 54,0%
Leitung	59 10,0%	44 9,3%	103 9,7%
Total	591 100%	472 100%	1063 100%
Arbeitslosigkeit vor Eintritt			
weniger als ein Monat	183 31,1%	185 51,4%	368 38,8%
1 - 2 Monate	199 33,8%	106 29,4%	305 32,2%
3 - 4 Monate	93 15,8%	37 10,3%	130 13,7%
5 - 6 Monate	68 11,6%	19 5,3%	87 9,2%
länger als 6 Monate	45 7,7%	13 3,6%	58 6,1%
Total	588 100%	360 100%	948 100%
Mehrfachantworten			
Arbeitssuche vor Stiftungseintritt			
keine Arbeit gesucht	159 26,8%	194 41,1%	353 33,1%
durch Zeitung	281 47,3%	197 41,7%	478 44,8%
über das AMS	204 34,3%	81 17,2%	285 26,7%
über persönliche Kontakte	304 51,2%	184 39,0%	488 45,8%
Total	594	472	1066

IFA-FILE-TN 96

5.4. Kündigungssituationen

In Hinsicht auf die Einschätzung der Ursachen für den Verlust des Arbeitsplatzes stellt sich vor allem die Frage, inwieweit Ursachen, die wenig mit dem EU-Beitritt bzw. „normalen“ Personalreduzierungen zu tun haben, zum Tragen kommen, vor allem, ob die „Gelegenheit“ von den Betrieben auch dazu benutzt wurde, (vermeintliche) Konkurrenzvorteile über den Abbau älterer und somit teurerer Arbeitskräfte bzw. den Austausch von „teuren“ gegen „billigen“, „leistungsfähigen“ gegen „leistungsschwachen“ u.ä.m. zu erreichen.⁶⁸ Etwas über 25% der TeilnehmerInnen gibt an, daß der Grund für ihre Entlassung (auch) im Abbau teurer Arbeitskräfte liegt, an die 13% gehen von einem Personalaustausch aus. Viele Stifflinge allerdings klagen kaum über die „alte Firma“, vor allem dann nicht, wenn externe Gründe für den Arbeitsplatzverlust geltend gemacht werden.

Besonders bei den AUFLEB-Stifflingen ist der Konkurs der letzten Firma häufig der Grund für den Verlust des Arbeitsplatzes, dabei handelt es sich vor allem um die Fleischerei- und Bäckereibetriebe des Konsum.

Beurteilung der Gründe für den Arbeitsplatzverlust durch die TeilnehmerInnen

Mehrfachantworten	Aufleb/Ausped Stiftung		Total
	Aufleb	Ausped	
Gründe für Verlust des Arbeitsplatzes			
Betrieb wurde EU-bedingt geschlossen	142 24,0%	107 22,6%	249 23,4%
Betr. baute EU-bedingt Arbeitskräfte ab	195 32,9%	358 75,7%	553 51,9%
persönliche Lebensumstände	50 8,4%	16 3,4%	66 6,2%
Personalabbau, der nicht EU-bedingt war	97 16,4%	49 10,4%	146 13,7%
Betrieb nutzte Gelegenheit, um "teure" Arbeitskräfte abzubauen	131 22,1%	141 29,8%	272 25,5%
Betrieb nutzte Gelegenheit für einen Personalaustausch	69 11,7%	71 15,0%	140 13,1%
Konkurs	146 24,7%	23 4,9%	169 15,9%
Sonstiges	70 11,8%	18 3,8%	88 8,3%
Total	592	473	1065

IFA-FILE-TN 96

Im Umfeld der Kündigung berichten viele der Befragten von „psychosozialen Folgen der Arbeitslosigkeit“: *„Ich war 30 Jahre bei der Firma und dann stehst du da, vor der Tür, da ist dir vorgekommen, wie wenn du gestorben wärst, genau so. (...) Das war mein halbertes Leben.“* (Hr.F., 53 Jahre, angeleiteter Käser) Derartige Aussagen verweisen auch auf die Wichtigkeit der in der Berufsorientierung erlebten psychischen Unterstützung, wie später noch zu zeigen sein wird.

⁶⁸ In diese Richtung weisen auch die Aussagen von befragten TrainerInnen, ManagerInnen, AMS-VertreterInnen wie auch die Tatsache, daß nach erfolgten Kündigungen die selben Firmen wiederum Arbeitskräfte suchten. In diesem Zusammenhang konstatieren einige der Befragten allerdings eine auch teilweise anzutreffende „panikartige Überreaktion“ der Firmen in Bezug auf den EU-Beitritt.

Im Kontext des Arbeitsplatzverlustes, von erfolglosen Sucherfahrungen bzw. von (abwertenden) Reaktionen aus dem Umfeld (Familie, Bekannte, Arbeitsmarktservice) kommt es bei vielen zu einer Verringerung der psychischen Voraussetzungen (Motivation, Optimismus, Selbstbewußtsein) zur Wiedererlangung einer Beschäftigung.

Beispielhaft verweist folgende Passage auf zugrundeliegende Gründe wie das **zermürbende Bängen bei sich abzeichnenden Kündigungen**, „ob es einem selbst auch erwischen wird“; auf den **Kündigungsschock** mit einem **jähem Verlust an Identifikationsmöglichkeiten** durch die Arbeit selbst oder durch den **Wegfall von durch die Arbeit geprägten Lebensstrukturen**:

„Für ein geregeltes Leben ist der Job unheimlich wichtig, ich habe das vom 1. Mai bis 30. Juli gesehen. Da war ich daheim, ein Horror, ich war mir da schon selbst im Weg. Es ist alles so unvorbereitet gekommen, obwohl wir ja schon rechnen haben müssen, daß wir irgendwann einmal arbeitslos werden, das ist dann trotzdem so schnell gegangen. (...) Und ich habe mir nie Gedanken gemacht darüber, daß ich keinen Job bekomme: ‘Das kann mir doch nicht passieren, wo ich doch für alle Seiten offen bin. Die reißen sich die Haxen aus, daß sie mich kriegen.’. So war es aber nicht.“ (Herr G., 54 Jahre, zuletzt Fahrverkäufer für Fleischwaren)

Bei einigen Befragten wirken sich **Begleitumstände der Kündigung**, wenn sich - vor allem ältere - Personen „aus der Firma hinausgeekelt“ fühlen, erschwerend für die Aufrechterhaltung eines positiven Selbstwertgefühles aus. Zum Teil werden auch kaum Perspektiven von unterstützenden Stellen wie dem Arbeitsamt aufgezeigt:

„Aber eine Schicht Menschen dann als die großen Trottel hinzustellen und als die alten Senilen, das war arg. Bei mir hat das angefangen, wie ich 50 geworden bin, diese Kesseltreiberei, das muß man erst einmal erleben. (...) Und der Berater am Arbeitsamt, der war so hoffnungslos überfordert, der hat gemeint - also seine erste Bemerkung war, es wäre ihm am liebsten, ich hätte schon wegen der Pension angesucht“ (Fr. H., 52 Jahre, gelernte Industriekauffrau)

Ebenso als demotivierend bezeichnen Befragte die oftmals **überraschende Erfahrung am Arbeitsmarkt**, daß die eigene **Qualifikation nicht mehr ausreichend** ist oder **überhaupt nicht nachgefragt** ist. Die **Arbeitssuche gestaltet sich zumeist weit schwieriger** als erwartet - mit allen Folgen für die psychische Konstitution:

„Ich hab Stellenangebote gekriegt, wo meine, wie soll ich sagen, wo die Anforderungen nicht gepaßt haben, z.B. Sprachen und EDV, EDV hab ich sehr wohl Kenntnisse, die hab ich mir selber angeeignet, aber es ist schwer bei einer Bewerbung, wenn du kein Zeugnis hast. (...) Ich hab mir immer gedacht, wenn ich so gehört habe, Arbeitslose, daß sie so eine Krise kriegen, daß sie nicht aus dem Haus gehen, weil sie nicht wollen, daß sie die Nachbarn sehen, das ist ein Blödsinn, aber man kriegt echt einen psychischen Knacks, wenn man daheim ist.“ (Frau I., 41 Jahre, Bürokraft)

Besonders für Personen, die bereits längere Zeit erfolglos eine neue Arbeit suchten, stellt die Möglichkeit der Stiftungsteilnahme einen „**Rettungsanker**“ dar, wenn sonst keinerlei Perspektiven mehr gesehen werden:

„Da war ich arbeitslos und hab was gesucht, hab aber nichts gefunden. Und auch beim ärgsten Hilfsarbeiterposten haben sie gesagt, wenn Sie sich in der Branche nicht auskennen, brauchen wir Sie nicht, ich bin 20 Firmen angegangen in der Zeit. Und beim Arbeitsamt hab ich einen Schein bekommen und jedesmal wenn ich hingekommen bin, hab ich 3 oder 4 Stellen vorweisen müssen, wo ich dort war bei der Firma. Die Angebote hab ich mir selber suchen müssen. Und daß ich eine Arbeit bekomme, das war meine Hauptursache, daß ich überhaupt zur Stiftung hingegangen bin, weil ich selber verzweifelt war und nimmer gewußt hab, was machst jetzt.“ (Hr. J., 45 Jahre, Müller)

5.5. Quellen, Zeitpunkt und Genauigkeit der Erstinformation

Von entscheidender Bedeutung für das Erreichen der Zielgruppe sind die **Organisation der Informationsarbeit** und die **Qualität der Information**. Die diesbezüglich auftretenden Schwierigkeiten und Probleme sind in Kapitel 4 bereits beschrieben worden, an dieser Stelle werden vor allem die Informationswege und die Beurteilung der Qualität der Information durch die TeilnehmerInnen skizziert und um die Erfahrungen von TrainerInnen und ManagerInnen der regionalen Kooperationspartner - also jener Personen, die vor allem mit den Folgen einer „guten“ oder „schlechten“ Information konfrontiert sind - ergänzt. Als Voraussetzung für die Informationsarbeit kann die mehrfach formulierte Erfahrung von TrainerInnen, RGS-BeraterInnen etc. gelten, daß aufgrund der Neuheit des Stiftungsangebotes für die potentiellen TeilnehmerInnen die *„bloße Informationsarbeit oft nicht ausreicht, sondern mit einer gewissen Überzeugungsarbeit verbunden werden muß“*.

Als Quellen der Erstinformation nennen die TeilnehmerInnen vor allem die betrieblichen Ebenen: Betriebsrat, ArbeitskollegInnen, Vorgesetzte, weiters die AK/Gewerkschaft und das AMS. Für die AUFLEB-Stiftlinge sind vor allem die Informationen durch den Betriebsrat (46%), durch das AMS (19%) und durch die AK/Gewerkschaft (17%) wichtig. Die hier wichtige Funktion des AMS erklärt sich vor allem durch die betriebliche Struktur der Branche, die eine rechtzeitige Information im Betrieb sehr erschwert. Für die AUSPED-Stiftlinge ist die Erstinformation auf betrieblicher Ebene durch Vorgesetzte (32%) die wichtigste Quelle, gefolgt von ArbeitskollegInnen (30%) und dem Betriebsrat (25%). Der Erstinformation durch das AMS kommt im Rahmen der AUSPED nur wenig Bedeutung zu.

Die Erstinformation durch das AMS geschieht zum Teil im Rahmen großer Veranstaltungen, zu denen Vorgemerkte aus den betreffenden Wirtschaftsklassen eingeladen werden. Die Eingeladenen geben diesbezüglich einer mündlichen Einladung deutlich den Vorzug: *„Also die Aufklärung vom AMS, was ist eine Stiftung, da sollte nicht irgendein Brief kommen, wo drin steht, ‘Wir laden Sie ein’. Besser wäre, wenn der Berater selber sagt, gut, daß du heute da bist, es gibt die Möglichkeit der Stiftung, daß er einem mündlich erklärt, was ist eine Stiftung und was der Sinn davon ist. Ich hab mir durch das Schreiben nichts darunter vorstellen können und wahrscheinlich ein anderer Mensch auch nicht - viele, die da angeschrieben worden sind, sind eh nicht gekommen, und das wird der Grund sein. Oder wenn es in der Beratungszeit nicht möglich ist, daß man einfach anruft.“ (Hr. E., 36 Jahre, gelernter Konditor)*

Die unterschiedliche Wichtigkeit der Erstinformationsquellen bei beiden Branchenstiftungen widerspiegelt sich auch im Zeitpunkt der Erstinformation. Bei der AUSPED erfolgt die Erstinformation für den Großteil (92%) noch während der letzten Beschäftigung, bei der AUFLEB erfährt immerhin beinahe ein Drittel (32%) erst in der Arbeitslosigkeit vom Stiftungsangebot.

Quelle, Zeitpunkt und Genauigkeit der Erstinformation

Mehrfachantwort	Aufleb/Ausped Stiftung		Total
	Aufleb	Ausped	
Quelle Erstinformation			
Betriebsrat	274 45,6%	116 24,5%	390 36,3%
AK/Gewerkschaft	102 17,0%	40 8,4%	142 13,2%
Vorgesetzte	28 4,7%	151 31,9%	179 16,7%
AMS	115 19,1%	25 5,3%	140 13,0%
ArbeitskollegInnen	55 9,2%	140 29,5%	195 18,1%
Stiftung	49 8,2%	20 4,2%	69 6,4%
Freunde/Familie	24 4,0%	21 4,4%	45 4,2%
Medien	31 5,2%	31 6,5%	62 5,8%
andere Quelle	20 3,3%	11 2,3%	31 2,9%
Total	601	474	1075
Zeitpunkt der Erstinformation			
2 Monate oder mehr vor Beendigung des DV	314 52,6%	327 69,3%	641 60,0%
im Monat vor Beendigung des DV	95 15,9%	105 22,2%	200 18,7%
im 1. Monat der Arbeitslosigkeit	71 11,9%	26 5,5%	97 9,1%
im 2.-4. Monat der Arbeitslosigkeit	65 10,9%	9 1,9%	74 6,9%
im 5.-6. Monat der Arbeitslosigkeit	23 3,9%	3 ,6%	26 2,4%
nach 6 Monaten der Arbeitslosigkeit	29 4,9%	2 ,4%	31 2,9%
Total	597 100%	472 100%	1069 100%
Genauigkeit der Erstinformation			
sehr genau/genau	190 32,0%	71 15,1%	261 24,5%
mittel	269 45,4%	222 47,1%	491 46,1%
ungenau/sehr ungenau	134 22,6%	178 37,8%	312 29,3%
Total	593 100%	471 100%	1064 100%

IFA-FILE-TN 96

Die Einschätzung der Genauigkeit der Erstinformation fällt in den beiden Branchenstiftungen ebenso unterschiedlich aus⁶⁹. AUFLEB-TeilnehmerInnen bezeichnen

⁶⁹ Dies gilt für alle subjektiven Bewertungen im Fragebogen, AUFLEB-Stiftlinge bewerten auf allen Ebenen positiver, AUSPED-Stiftlinge sind in erhöhtem Maß unzufrieden. Eine Erklärung liegt darin, daß die AUSPED als erste Branchenstiftung eine gewisse Vorreiterrolle eingenommen hat, die AUFLEB hingegen schon auf ein durch Erfahrungen gereifteres Prozedere zurückgreifen konnte - das zeigt sich darin, daß die Personen mit einem frühen Stiftungseintritt deutlich mehr von einer ungenauen Erstinformation sprechen als jene, die erst zu einem späteren Zeitpunkt eingestiegen sind. Weiters ist zu vermuten, daß die AUSPED-Stiftlinge in Zusammenhang mit höheren Bildungsabschlüssen und

sich zu einem weit höheren Anteil als „genau bis sehr genau“ und zu einem niedrigeren Anteil als „ungenau bis sehr ungenau“ erstinformiert. Dabei fällt bei einer differenzierten Analyse der Bewertung der Genauigkeit in Hinsicht auf die Informationsquelle auf, daß vor allem die Information durch Vorgesetzte (neben den zahlenmäßig weniger bedeutsamen informellen Erstinformationen durch ArbeitskollegInnen, Freunde/Familie, Medien etc.) als „sehr ungenau“ bezeichnet wird, bei der AUSPED auch jene durch den Betriebsrat, bei der AUFLEB jene durch das AMS:

Genauigkeit der Erstinformation in Bezug zur Informationsquelle

Mehrfachantwort	Genauigkeit der Erstinformation			Total
	sehr genau/genau	mittel	ungenau/sehr ungenau	
Quelle Erstinformation				
Betriebsrat	120 30,4%	189 47,8%	86 21,8%	395 100%
AK/Gewerkschaft	48 33,3%	63 43,8%	33 22,9%	144 100%
Vorgesetzte	29 16,2%	80 44,7%	70 39,1%	179 100%
AMS	43 29,9%	61 42,4%	40 27,8%	144 100%
ArbeitskollegInnen	27 13,8%	97 49,7%	71 36,4%	195 100%
Stiftung	36 52,2%	24 34,8%	9 13,0%	69 100%
Freunde/Familie	5 11,1%	22 48,9%	18 40,0%	45 100%
Medien	10 16,4%	31 50,8%	20 32,8%	61 100%
andere Infoquelle	12 38,7%	9 29,0%	10 32,3%	31 100%
Total	265 24,4%	501 46,2%	319 29,4%	1085 100%

IFA-FILE-TN 96

Die TeilnehmerInnen berichten im Zusammenhang mit einer ungenauen Information von „dem Gefühl der Bauernfängerei“, von „billigen Abspeisungen oder Lockangeboten“, ferner von ungenauen oder falschen Versprechungen wie „man wird nicht so streng behandelt wie andere Arbeitslose“, „es ist die Möglichkeit, in die Pension rüberzurutschen“ oder „man muß nicht viel machen, außer ein paar Kurse zu besuchen“.

In Bezug auf die Bewertung der Genauigkeit der Erstinformation nach Bundesländern ergeben sich deutliche Unterschiede, wobei vor allem in Kärnten, Niederösterreich, Vorarlberg und Wien überdurchschnittlich viele von einer „sehr ungenauen“ Erstinformation (in Kärnten und Vorarlberg aber auch viele von einer „sehr genauen“ Information) sprechen (siehe Anhang 2: Zeitpunkt und Genauigkeit der Erstinformation nach Bundesländern).

beruflichen Erfahrungen ein höheres Anspruchsniveau besitzen - die Korrelationen zwischen „höchster abgeschlossener Ausbildung“ und diversen Bewertungen weisen in diese Richtung.

5.6. Die Informationsgenauigkeit kurz vor dem Eintritt in die Stiftung

Für eine fundierte Entscheidung für oder gegen die Stiftungsteilnahme ist die Erstinformation oft nicht ausreichend. Probleme, zu vertiefenden Informationen zu gelangen, treten dann auf, wenn den potentiellen Stifflingen bei der Erstinformation - seien das nun betriebliche oder Arbeitsmarktservice-Informationsveranstaltungen bzw. Einzelinformationen, das Antrags-formular „*in die Hand gedruckt wird*“ oder, nach einer (zumeist telefonischen) Anfrage, „*zugeschickt*“ wird, ohne dezidiert AnsprechpartnerInnen für genauere Nachfragen zu nennen. Wenn man auch prinzipiell von einer „Holschuld“ der InteressentInnen ausgehen kann, so ist doch anzumerken, daß durch ein explizites Erwähnen von strukturierten Informationsmöglichkeiten bzw. AnsprechpartnerInnen Hemmschwellen überwunden werden könnten.

Falsche Erwartungshaltungen, wie die „*Stiftung als Überbrückungsmöglichkeit bis zur Pension*“, „*ich muß in die Stiftung gehen, sonst wird mir das ALG entzogen*“, „*es ist nicht viel zu tun, aber ich werde besser behandelt wie Normalarbeitslose*“ sind vor allem zu Beginn durch das Benutzen der Stiftung „*als Zuckerl für die Wirtschaft, besonders auch was die Rolle der Einvernehmlichen betrifft*“ (Hr. K., 55 Jahre, Personalchef/Speditionsunternehmen) zustande gekommen. Auch wenn für diese Erwartungshaltungen gewisse „**selektive Wahrnehmungen**“ der potentiellen Stifflinge ausschlaggebend sein können, so spricht doch die Tatsache, daß solche Erwartungen meistens von Personen, die nach der Erstinformation keine weiteren Informationen bis zum Maßnahmenbeginn mehr erhielten, geäußert wurden, eher für eine schlechte Informationspolitik. Ermöglicht wurde das auch dadurch, daß entweder die Anmeldung gleich durch die Firmenleitung oder den Betriebsrat erledigt wurde, oder daß es im Anmeldeprozeß zu keinem persönlichen Kontakt zwischen Stiffling und Stiftung gekommen ist. Zum Zweck einer verbesserten Information sind mittlerweile etliche regionale Kooperationspartner zu einem verpflichtend vorgesehenen Einzelgespräch nach der schriftlichen Anmeldung übergegangen.

Schwierig gestaltete sich das Einholen von vertiefenden Informationen auch bei jenen Personen, die auf informellen Wegen (Freunde, Bekannte, Medien) zur Erstinformation über das Stiftungsangebot gelangten und dann bei der zuständigen RGS des AMS genauere Auskünfte einholen wollten. Manche TeilnehmerInnen berichten davon, daß die BeraterInnen erst nach längerem „*Hin- und Hertelefonieren*“ in der Lage waren, eine Ansprechperson in der Stiftung oder in der RGS selbst zu nennen. Zum Teil wurden sie von den BeraterInnen auch gebeten, sich eigenständig zu informieren und diese Informationen an die RGS weiterzugeben, sobald sie „*nähere Informationen über die Stiftung*“ besäßen.

Quellen vertiefender Information und Informationsgenauigkeit vor Eintritt

Mehrfachantwort	Aufleb/Ausped Stiftung		Total
	Aufleb	Ausped	
Vertiefende Informationen			
keine zusätzliche Information	168 28,0%	134 28,3%	302 28,1%
durch allgemeine Infoveranstaltung	144 24,0%	100 21,1%	244 22,7%
Gespräch mit StiftungsmitarbeiterIn	194 32,3%	157 33,1%	351 32,7%
durch AMS Beraterin	54 9,0%	28 5,9%	82 7,6%
durch AK/Gewerkschaft	90 15,0%	51 10,8%	141 13,1%
durch sonstige Infoquellen	26 4,3%	47 9,9%	73 6,8%
Total	600	474	1074
Informationsgenauigkeit vor Eintritt			
sehr genau/genau	194 32,7%	106 22,4%	300 28,1%
mittel	259 43,6%	226 47,8%	485 45,5%
ungenau/sehr ungenau	141 23,7%	141 29,8%	282 26,4%
Total	594 100%	473 100%	1067 100%
Sicherheit bei der Eintrittsentscheidung			
sehr sicher/sicher	331 55,6%	258 54,9%	589 55,3%
mittel	201 33,8%	161 34,3%	362 34,0%
unsicher/sehr unsicher	63 10,6%	51 10,9%	114 10,7%
Total	595 100%	470 100%	1065 100%
Zusatzinformationen			
gebraucht	153 25,2%	181 38,0%	334 30,9%
nicht gebraucht	453 74,8%	295 62,0%	748 69,1%
Total	606 100%	476 100%	1082 100%

IFA-FILE-TN 96

Knapp unter 30% der TeilnehmerInnen an den beiden Stiftungen kommt nur mit dem Informationsstand aus der Erstinformation in die Stiftung. Davon hat die Hälfte die Erstinformation als „ungenau bis sehr ungenau“ bezeichnet, vielfach mit dem Ergebnis, daß sie, konfrontiert mit den Anforderungen in der Stiftung, zunächst enttäuscht und frustriert sind.⁷⁰

Von den Stifflingen, die zu einer „vertiefenden“ Information vor dem Eintritt gelangt sind, werden vor allem „Einzelgespräche mit StiftungsmitarbeiterInnen“ (33%) und allgemeine „Informationsveranstaltungen“ (22%) genannt. Bei dieser Gruppe liegt der Anteil an „ungenau bis sehr ungenau Informierten“ kurz vor Stiftungsbeginn deutlich unter dem diesbezüglichen Anteil bei allen TeilnehmerInnen (siehe Anhang 3: Quellen

⁷⁰ Unter ihnen befinden sich tendentiell mehr Personen mit einem geringeren Ausbildungsniveau (Pflichtschule/Lehre) - die unter Umständen vermehrt zu Aktivitäten bezüglich der Informationseinholung „ermuntert“ werden müssen.

vertiefender Information und Genauigkeit der Information kurz vor dem Stiftungseintritt).

Kurz vor dem Eintritt in die Stiftung bezeichnen sich die TeilnehmerInnen zu 33% bei der AUFLEB, zu 22% bei der AUSPED als „genau bis sehr genau“, immerhin zwischen 24% (AUFLEB) und 30% (AUSPED) als „ungenau bis sehr ungenau“ informiert.

Mit der Genauigkeit der Information steigt auch die Sicherheit, mit der Stiftungsentscheidung die richtige Wahl getroffen zu haben (siehe Anhang 4: Genauigkeit der Information und Sicherheit der getroffenen Entscheidung). Über die Hälfte der TeilnehmerInnen (55%) war sich zum Zeitpunkt der Entscheidung sicher, einen richtigen Schritt gesetzt zu haben, knappe 10% hegten diesbezüglich starke Zweifel.⁷¹ Immerhin 31% der TeilnehmerInnen geben an, daß sie für die Entscheidung zusätzliche Informationen benötigt hätten (über die Art der benötigten Informationen siehe 5.8).

In Bezug auf die Genauigkeit der Information kurz vor dem Stiftungseintritt zeigen sich die schlechtesten Ergebnisse wiederum in den Bundesländern Kärnten, Niederösterreich und Wien (siehe dazu auch Anhang 5: Quellen vertiefender Information und Informationsgenauigkeit vor dem Eintritt in den Bundesländern):

Genauigkeit der Information kurz vor Eintritt

	Informationsgenauigkeit vor Eintritt			Total	
	sehr genau/genau	mittel	(sehr)ungenau		
Bundesland					
Kärnten	15 25,0%	23 38,3%	22 36,7%	60	100%
Niederösterreich	38 27,3%	57 41,0%	44 31,7%	139	100%
OÖ-Ausped Suben	12 21,1%	32 56,1%	13 22,8%	57	100%
OÖ-Steyr	46 24,1%	100 52,4%	45 23,6%	191	100%
Salzburg	24 30,0%	33 41,3%	23 28,8%	80	100%
Steiermark	69 39,7%	70 40,2%	35 20,1%	174	100%
Tirol	26 24,1%	60 55,6%	22 20,4%	108	100%
Vorarlberg	19 37,3%	24 47,1%	8 15,7%	51	100%
Wien	43 23,6%	76 41,8%	63 34,6%	182	100%
Total	295 28,0%	479 45,5%	278 26,4%	1052	100%

IFA-FILE-TN 96

5.7. Die Gründe für den Stiftungseintritt - Erwartungen und Bedenken

Die wichtigsten, von den TeilnehmerInnen genannten Gründe für den Stiftungseintritt sind vor allem jene, die ganz deutlich mit der **Erhöhung beruflicher Reintegrationschancen** in Verbindung stehen: Im einzelnen werden genannt:

⁷¹ Auf die Wichtigkeit einer genauen Information weisen auch einige Ergebnisse bei den NichtteilnehmerInnen hin: so bedauern „Ungenau-Informierte zum Entscheidungszeitpunkt“ oder Personen, die nach der Erstinformation keine vertiefende Information mehr erhielten, ihre damalige Entscheidung gegen eine Stiftungsteilnahme wesentlich häufiger (77% bzw. 44% gegenüber einem insgesamten Anteil von 34%, vgl. dazu auch: Zwischenbericht 3).

- **die Möglichkeit der Umschulung oder Höherqualifikation**; wobei in den Interviews vor allem die Aspekte einer „letzten Chance zur beruflichen Neuorientierung mit einem etwas abgesicherten finanziellen Rahmen“, des „Nachholens von Ausbildungsabschlüssen“, der „Verwirklichung von (ursprünglichen) Wunschberufen“ oder der „Beseitigung von Ausbildungsdefiziten, die bei Bewerbungen sichtbar wurden“ eine wichtige Rolle spielen
- **Informationen über berufliche Möglichkeiten** (grundsätzliche Orientierungen und Überprüfen von beruflichen Zielen und Strategien)
- die **Möglichkeit einer zufriedenstellenden beruflichen Entwicklung** durch die Stiftung
- **Unterstützung** beim Bemühen, **schnell wieder Arbeit zu finden**

Gründe für den Stiftungseintritt

Mehrfachantwort	Aufleb/Ausped Stiftung		Total
	Aufleb	Ausped	
Gründe für Eintritt			
Hilfe, schnell Arbeit zu finden	386 64,9%	313 66,3%	699 65,5%
Information über berufl. Möglichkeiten	409 68,7%	340 72,0%	749 70,2%
Möglichkeit der Umschulung/Höherqualifik.	475 79,8%	387 82,0%	862 80,8%
Möglichkeit, ALG länger zu beziehen	123 20,7%	113 23,9%	236 22,1%
Interesse für Inhalte der Stiftung	221 37,1%	163 34,5%	384 36,0%
Überbrückung bis zur Pension	45 7,6%	43 9,1%	88 8,2%
Alternative zur Betreuung durch das AMS	264 44,4%	201 42,6%	465 43,6%
Möglichkeit zur beruflichen Entwicklung	406 68,2%	334 70,8%	740 69,4%
Unterstützung bei einer Gründung	129 21,7%	60 12,7%	189 17,7%
Sonstige Gründe	24 4,0%	17 3,6%	41 3,8%
Total	595	472	1067

IFA-FILE-Tn 96

Von Minderheiten werden hingegen auch eher passive Gründe wie die „Möglichkeit einer Überbrückung bis zur Pension“ oder die „Möglichkeit des längeren Bezuges von Arbeitslosengeld“, die weniger auf aktive berufliche Strategien und mehr auf das Nutzen der Stiftung als „kleineres Übel“ hinauslaufen, als wichtig eingestuft. In Bezug auf die Bedeutung der „Möglichkeit, länger Arbeitslosengeld beziehen zu können“ wird aus den Interviews ganz klar deutlich, daß das potentielle Übertreten vom Arbeitslosenbezug zum Notstandshilfebezug von vielen als weitere Verschärfung einer ohnehin schon vorhandenen Stigmatisierung erlebt würde. Die Möglichkeit der „Überbrückung der Zeit bis zum Pensionsantritt in der Stiftung“ stellt für relativ wenige Personen auch einen Grund für den Stiftungseintritt dar, zum Großteil erfolgt aber während der Maßnahmen eine Verlagerung in Hinsicht auf das Nutzen von aktiven Strategien in der Stiftung.

Die von den TeilnehmerInnen gegenüber einer Stiftungsteilnahme vor dem Eintritt geäußerten Bedenken (in der folgenden Tabelle dienen nur jene Personen als Berechnungsbasis, die irgendeinen Grund gegen die Stiftungsteilnahme geäußert haben - insgesamt sind das 62% aller TeilnehmerInnen) unterscheiden sich bei AUFLEB und

AUSPED. Für die AUFLEB-TeilnehmerInnen lagen sie vor allem in den mit der Teilnahme verbundenen finanziellen Einschränkungen, in der Entfernung zwischen Wohn- und Kursort sowie in den unklaren Vorstellungen über den Ablauf und die Modalitäten der Stiftung. Die „unklaren Vorstellungen über die Stiftung selbst“ und die „Unsicherheiten bezüglich des subjektiv zu erzielenden Nutzens“ werden von den AUSPED-TeilnehmerInnen am häufigsten erwähnt, hierauf folgen „negative Berichte über die Stiftung“⁷², „finanzielle Einschränkungen“, der „zeitliche Aufwand für die Stiftung“ sowie die „Bevorzugung einer schnellen Arbeitsaufnahme“, die Entfernung zwischen Kurs- und Wohnort sowie „Bedenken bezüglich der Lernanforderungen in der Stiftung“.

Die geäußerten Bedenken beziehen sich somit häufig auf **Faktoren, die durch eine verbesserte Information leichter reduzierbar sein müßten** (unklare Vorstellungen, Zweifel bezüglich des voraussichtlichen Nutzens, negative Berichte über die Stiftung, Bedenken bezüglich der Lernanforderungen) als organisatorische Rahmenbedingungen (Maßnahmen vor Ort, Zeitaufwand, finanzielle Unterstützung) verbessert werden können.

Argumente gegen den Stiftungseintritt

Mehrfachantwort	Aufleb/Ausped Stiftung		Total
	Aufleb	Ausped	
Argumente gegen einen Stiftungseintritt			
Unsicherheit über Nutzen der Stiftung	80 21,7%	93 32,0%	173 26,2%
Unklare Vorstellungen über die Stiftung	131 35,5%	143 49,1%	274 41,5%
Kein Interesse an BO/Umschulung	51 13,8%	26 8,9%	77 11,7%
Bevorzugung schneller Arbeitsaufnahme	82 22,2%	73 25,1%	155 23,5%
Entfernung zwischen Kurs- und Wohnort	132 35,8%	62 21,3%	194 29,4%
Zeitlicher Aufwand der Teilnahme	94 25,5%	73 25,1%	167 25,3%
Finanzielle Einschränkungen	135 36,6%	91 31,3%	226 34,2%
Sicherheit, bald wieder Arbeit zu finden	64 17,3%	55 18,9%	119 18,0%
Betreuungspflichten	50 13,6%	57 19,6%	107 16,2%
Bedenken bezüglich der Lernanforderungen	74 20,1%	62 21,3%	136 20,6%
Negative Berichte über die Stiftung	59 16,0%	82 28,2%	141 21,4%
Sonstige Gründe	16 4,3%	12 4,1%	28 4,2%
Total	369	291	660

IFA-FILE-TN 96

⁷² . Beispielhaft dafür kann Herr L. stehen: Durch einen Ex-Kollegen hat er gehört, daß man bei der Stiftung „sein ganzes Leben ausbreiten“ müsse, was ihn zunächst vom Eintritt in die Stiftung abhält: „Das ist halt das, was dir einer vermittelt, das ist wie bei der stillen Post. (...) Und dann ist man sowieso arbeitslos, daß mußt du auch einmal verarbeiten, dann hörst du schon beim Berater am Arbeitsamt zwischen den Zeilen, ob er da jetzt nicht irgendwas [an Vorwürfen] sagt, dann hörst du noch das mit dem zweiten Bildungsweg und vielleicht noch das ganze Psychische, dann denkst du Dir, das muß ich da auch noch alles ausbreiten, tue ich mir das an oder so, da muß man schon gewaltige Hemmschwellen übertreten.“ (Hr. L., 47 Jahre, gelernter Tischler, zuletzt lange in einer Spedition)

5.8. Wichtige Inhalte und Verbesserungsvorschläge in Bezug auf die Information

Daß bei der Informationspolitik Verbesserungen notwendig sind, zeigen sowohl die 30% von Personen, die für die Entscheidung zusätzlicher Informationen bedurft hätten, als auch jene genannten Hauptargumente gegen einen Stiftungseintritt, die (auch) auf mangelhafte Information zurückzuführen sind. Im folgenden wird versucht, aus negativen und positiven Schilderungen von TeilnehmerInnen jene **kritischen Elemente der Information** herauszuarbeiten, die zu realitätsgerechteren Entscheidungsgrundlagen führen. Die Erfahrungen der TrainerInnen und deren Verbesserungsvorschläge ergänzen dabei die Aussagen der TeilnehmerInnen.

Die meisten TeilnehmerInnen bevorzugen eindeutig mündliche, gut aufbereitete Informationen: „Die [die Stiftungsmitarbeiterin] ist mit dem Projektor gekommen, hat die Vorteile erklärt“ (Hr. M., 39 Jahre, Kaufmännischer Angestellter) oder „Die haben das so gut aufgebaut, daß ich gar nichts mehr fragen habe müssen, obwohl ich darauf vorbereitet war“ (Hr. B., 22Jahre, Speditionskaufmann). **Zentral notwendige Inhalte** sind nach den Berichten der TeilnehmerInnen folgende:

Wichtig ist zunächst ein **Kennenlernen der Regeln und Voraussetzungen** sowie der **zentralen Möglichkeiten in der Stiftung**:

„Sie haben erklärt, wie das ganze aufgebaut ist, wie es funktioniert, wenn wir krank sind, daß wir uns melden müssen, wenn wir auf Auslandsurlaub fahren, was wir da alles zu machen haben, was der Unterschied ist zwischen Arbeitslos-Sein und der AUSPED, und dann ist erzählt worden, was uns erwarten wird: Daß wir einen Orientierungskurs machen werden und daß sie uns nicht versprechen können, daß wir eine Arbeit kriegen werden, aber es wird uns versprochen, daß wir motiviert werden, daß wir gewisse Möglichkeiten lernen, wie wir zu einer Arbeit kommen, wie es am Arbeitsmarkt aussieht und was für Möglichkeiten der Informationen es gibt.“ (Hr.B., 22 Jahre)

In Bezug auf die Möglichkeiten in der Stiftung wird es positiv aufgenommen, wenn daraus **praktische Folgen und Vorteile** für die TeilnehmerInnen abgeleitet werden:

„Erstens einmal hat er den längeren Berufsschutz herausgehoben, dann, daß wir durch mehr Qualifikation, die man eben in der Stiftung durch Kurse und so machen kann, mehr Chancen am Arbeitsplatz haben, und daß wir auch durch die Probezeit die Möglichkeit haben, was auszuprobieren, und daß man dadurch vielleicht auch Pluspunkte bei den Bewerbungen hat, weil der Firma kostet daß ja nichts.“ (Fr. C., 40 Jahre, Büroangestellte)

Zu häufigen Mißverständnissen kommt es vor allem in Bezug auf die **„Tagesarbeitszeit“** in der Stiftung und die zu **starke Betonung des „Umlernens“**. Um diese zu vermeiden, müssen gerade diese beiden Punkte in der Information besonders berücksichtigt werden:

„Ich mein, da in der Informationsbroschüre ist zwar dringestanden: Stiftungszeit ist Arbeitszeit, aber in der BO ist dann schon herausgekommen, daß da viele total enttäuscht waren, um Gottes Willen, jetzt muß ich 40 Stunden pro Woche arbeiten und nicht 10 und damit hat es sich. (...) In der Infoveranstaltung da war auch noch viel Skepsis, vor allem bei den Älteren, weil da immer geredet wurde von der Weiterbildung,

vom Umschulen lassen für andere Berufe, oder in meinem Fall, daß man ein Studium fertig machen kann, also schon eigentlich positiv, aber die haben sich halt die Frage gestellt, was soll ich jetzt noch lernen und was tue ich dann in der Stiftung.“ (Fr. I., 41 Jahre, abgebrochenes Studium, zuletzt Büro in Lebensmittelfirma).

Unklarheiten gibt es auch immer wieder in Bezug auf die **maximale Verweildauer** in der Stiftung:

„Der [Stiftungsleiter] hat einmal den Termin gesetzt bis Sommer, aber wieso soll ich dann austreten, wenn ich bis dahin nichts finde, das sehe ich absolut nicht ein, wenn einem vorher versprochen wird, man kann drei bis vier Jahre in der Stiftung verweilen.“ (Fr. A., 52 Jahre, 28 Jahre in einer Spedition)

In diesem Zusammenhang sei auch darauf verwiesen, daß gerade ältere TeilnehmerInnen häufig davon berichten, daß sie weder in der Vorinformation noch in der Stiftung selbst über die **genauen Regelungen für Ältere**, über Verlängerungsmöglichkeiten, der Rückkehrmöglichkeit in die Stiftung nach fehlgeschlagenen Dienstverhältnissen etc. informiert wurden.: *„Also ganz umfassend, muß ich ehrlich sagen, bin ich heute noch nicht informiert, ich bin über 50 und daher gelten ja einige Sonderbestimmungen, und das muß man den Leuten einfach ein bißchen rausziehen aus der Nase (Fr. H., 52, 21 Jahre Lebensmittelindustrie, Abteilungsleiterin).*

Wichtig in Bezug auf die Entscheidung für oder gegen die Stiftung ist das **voraussichtliche „Stiftungseinkommen“** (Arbeitslosengeld und Stipendium). Darüber erhalten die TeilnehmerInnen oft nur wenig konkrete Auskünfte im Rahmen von Informations-veranstaltungen:

„Wie schaut es mit dem Geld aus, das war die Frage, ob man durchkommt oder nicht. Das Stipendium ist zwar gesagt worden, aber was kriegt man an Arbeitslose, das haben wir dort nicht gewußt. Ich mein, sie [die StiftungsmitarbeiterIn] war für die Stiftung dort, und hat mit dem Arbeitslosengeld, mit dem Ausrechnen in dem Sinn nichts zu tun.“ (Fr.N., 30 Jahre, Speditionsbuchhalterin)

Die Kunst, richtig zu informieren, besteht nach den Aussagen einer Trainerin darin, *„die TeilnehmerInnen mit der Komplexität der Stiftungsmaterie zunächst nicht zu überfordern, ihnen aber trotzdem alles wesentlich Wissenswerte in leicht verständlicher Form zu vermitteln“*. Dazu gehört zusammenfassend:

Wichtige Informationsinhalte:

- Ziele der Stiftung - Chancen, aber auch Grenzen („keine automatische Erfolgsgarantie“), grobe Übersicht über die Möglichkeiten (BO, Aktive, Gründung) in der Stiftung; eventuelle persönliche Erfahrungsberichte von Stifflingen
- Aufgaben, Rechte und Pflichten (sowohl der TeilnehmerInnen als auch der BetreuerInnen: wer ist wofür zuständig); Information über Ablauf und Organisation: Gruppenarbeit; Stiftungszeit = Arbeitszeit; Vollauslastung, „Eigenarbeit“ und Unterstützung; Verweildauer (Maximaldauer)

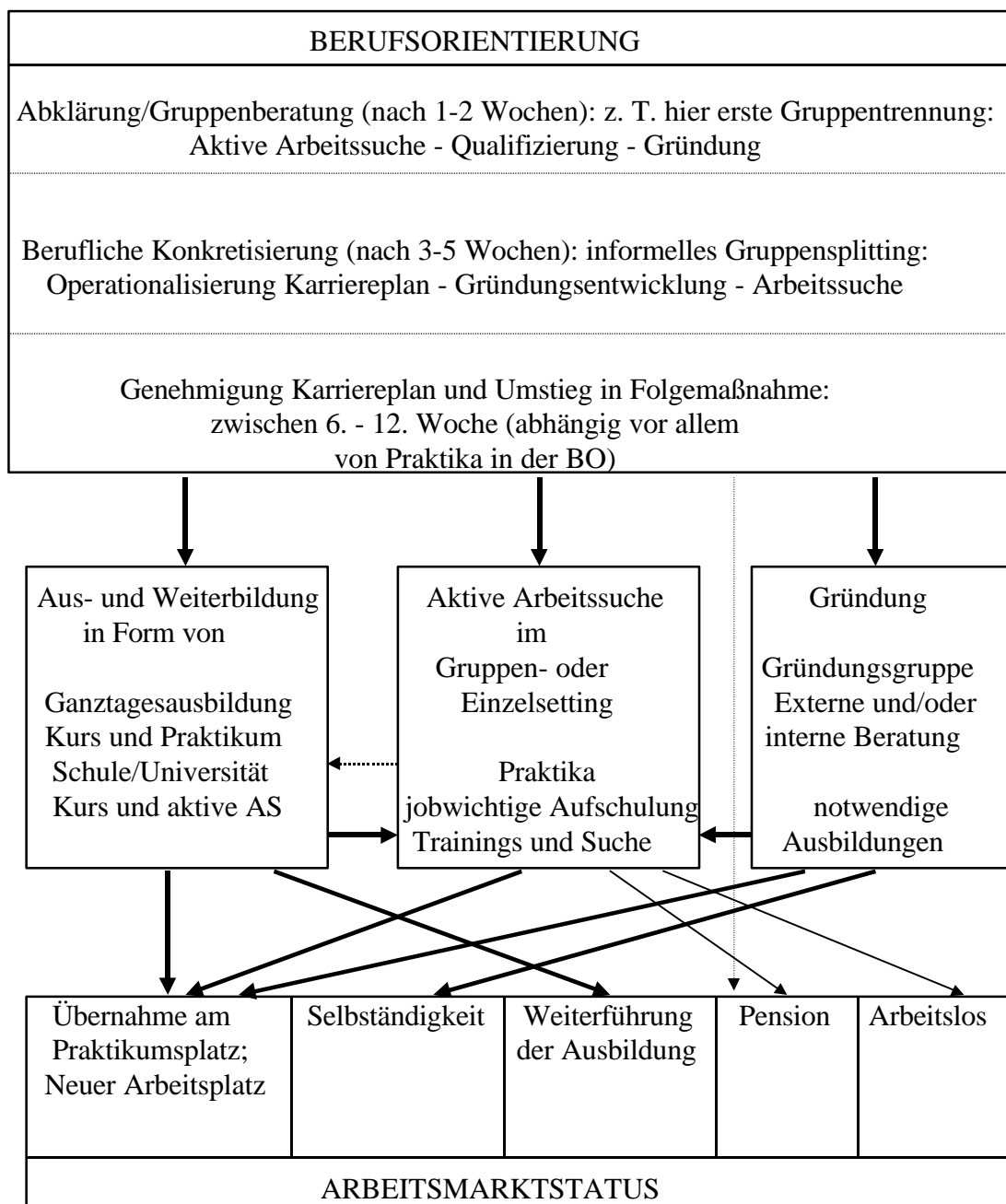
- administrativer Rahmen: ungefähres „Stiftungseinkommen“ (Stipendium plus ALG), Voraussetzung ist Arbeitslosigkeitsmeldung, was geschieht nach dem Finden eines Arbeitsplatzes bzw. wenn die Stiftung aus sonstigen Gründen verlassen wird
- Übersicht über die Möglichkeiten und den finanziellen Rahmen von Aus- und Weiterbildungen (Fallbeispiele)

Bewährte bzw. zusätzlich vorstellbare Informationsschienen

- Allgemeine Informationsveranstaltungen überbetrieblich bzw. in Einzelbetrieben durch Stiftung/AMS, eventuell mit Erfahrungsberichten von Stifflingen, mit zusätzlicher gut verständlicher Informationsbroschüre mit Fallbeispielen, mit Nennung von AnsprechpartnerInnen; wenn möglich, mündliche Einladung zu den Veranstaltungen
- ergänzende Möglichkeit zu vertiefenden Einzelgesprächen
- Schriftliche bzw. mündliche Information durch AMS (Broschüre, Name und Telefonnummer von AnsprechpartnerInnen) oder durch (regionale, Arbeitgeber-, Arbeitnehmer-) Zeitungen bzw. Radio/Fernsehen mit Nennung von AnsprechpartnerInnen

6. DIE MAßNAHMEN IN DER STIFTUNG

6.1. Die Maßnahmen⁷³ im Überblick - Verzweigungen und Zielrichtungen



⁷³ Wir verwenden der besseren Verständlichkeit wegen hier immer nur einen Begriff für die einzelnen Maßnahmen - d. h. im konkreten „Berufsorientierung“ (BO) auch für „Zielfindung“, „job selection“; „Aktive Arbeitssuche“ (AS) für „Jobsuche“, „outplacement“, „replacement“, zum Teil auch für „job adaption“ (jobwichtige Aufschulungen im Rahmen der Aktiven Arbeitssuche); „Gründung“ für „Unternehmensgründung/ Projektentwicklung“, „job creation“, „Existenzgründung“; „Karriereplan“ für „Bildungsplan“ usw. Alle verschiedenen Begriffe haben eine gewisse Begründungslogik (u.U. neben dem Bemühen um den Ausdruck von einzigartiger Entwicklung und Innovation). Die getroffene Wahl soll keinesfalls eine Bewertung teilweise unterschiedlicher Konzepte ausdrücken.

Die Basis für alle weiteren Maßnahmen in der Stiftung bildet der in der Berufsorientierung zu erarbeitende Karriereplan. Die Berufsorientierung dauert, wie aus dem Schaubild ersichtlich wird, unterschiedlich lange und leistet je nach dem Ansatz unterschiedliche Aufgaben. Bis auf wenige Ausnahmen, in denen bereits nach einer ersten kurzen Abklärungsphase eine Gruppenteilung in Richtung „Aktive Arbeitssuche“, „Aus- und Weiterbildung“ und „Gründung“ erfolgt, bleibt die Gruppe bis zur Genehmigung des Karriereplans zusammen, zum Teil wird eine Aufgabenteilung in informellen Kleingruppen praktiziert. Ein Wechsel der Zielrichtungen auch in späteren Phasen der BO wird dadurch leichter handhabbar. Ab dem Zeitpunkt der beruflichen Konkretisierung planen die einen ihre Ausbildungen im Detail (Ausbildungsform, -ort, Kosten, Zeitplan etc.) und überprüfen die Realisierbarkeit, die anderen, die schnell ohne zusätzliche Qualifikation auf den Arbeitsmarkt zurückkehren wollen, legen den Schwerpunkt bereits auf die Vorbereitung der aktiven Arbeitssuche. Ein grundlegendes Bewerbungstraining absolvieren - auch wegen der notwendigen Suche von Praktikumsstellen - alle TeilnehmerInnen bereits in der BO.

Im Anschluß an die Genehmigung des Karriereplans erfolgt der Umstieg in das jeweilig gewählte Modul. Nach der Aus- und Weiterbildung ist im Karriereplan zum Teil bereits eine Aktive Arbeitssuche vorgesehen, um eine Unterstützung durch die Stiftung bei der Arbeitsplatzsuche zu gewährleisten. Bei berufsbegleitenden Ausbildungen wird zumeist davon ausgegangen, daß im Anschluß an die Ausbildung eine Übernahme am Praktikumsplatz erfolgt. Eine Extrazeit für die Aktive Arbeitssuche ist daher nicht vorgesehen.

Die Aktive Arbeitssuche beinhaltet in manchen Ansätzen auch die Absolvierung von kurzen, während der Arbeitssuche zusätzlich als notwendig sichtbar gewordenen Ausbildungen. Das Modul Gründung kann neben der Gründungsberatung ebenfalls notwendige Ausbildungen enthalten.

Am Ende der Stiftungszeit wird als Ziel ein neuer Arbeitsplatz, die Übernahme am Praktikumsplatz, eine Weiterführung einer begonnenen Ausbildung oder die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit erwartet. Zum Teil allerdings folgt auch eine neuerliche Phase der Arbeitslosigkeit, oder die versuchte Beendigung der Berufslaufbahn, vor allem wenn die persönlichen Voraussetzungen (gesundheitlicher Zustand, Beschränkungen der Berufsfähigkeit etc.) eine weitere Ausübung eines Berufes höchst unwahrscheinlich erscheinen lassen.

6.2. Die Berufsorientierung - allgemeine Ansätze und Modelle

Die Berufsorientierung ist nach übereinstimmender Meinung aller involvierten Personen das „Herzstück“ der Stiftungen und ist die am meisten strukturierte und „ausgereifte“ Maßnahme. Über die notwendigen Inhalte gibt es kaum Meinungsverschiedenheiten⁷⁴, die einzelnen zielgerichteten Bausteine bis zur Genehmigung des Karriereplanes sind im wesentlichen:

⁷⁴ Die zentralen Inhalte, Wochenabläufe, zum Teil sogar Tagespläne sind in vielen Stiftungskonzepten, so auch im AUFLEB- bzw. AUSPED-Konzept nachzulesen, wir verzichten daher hier auf eine ausführliche Darstellung.

- das Kennenlernen, die Gruppenbildung und die Aufarbeitung des persönlichen und beruflichen Werdegangs
- erste Aufarbeitungen des Themas „Arbeit“: Informationsmöglichkeiten, Recherchen, Erstellung von Bewerbungsunterlagen
- Erstorientierung: Arbeitssuche oder Weiterbildung bzw. Gründung
- Erstkonkretisierung beruflicher Ziele und Alternativen: Arbeitsmarktrecherchen, Realitätsüberprüfung, Praktikumsvorbereitung, Praktikum, Schnuppertage
- Vorbereitung und Abstimmung des Karriereplans: Kurse, Finanzierung, Dauer, etc.
- Genehmigung des Karriereplans

Immer wieder zur Diskussion gestellt wird hingegen die notwendige Dauer einer BO für das Erreichen einer tragfähigen beruflichen Entscheidung. Bei den beiden Branchenstiftungen variiert je nach Bundesland bzw. Regionalem Kooperationspartner die Dauer der Berufsorientierung zwischen 4 Wochen bis 12 Wochen. In den längeren BO-Modellen sind zumeist Praktika unterschiedlicher Länge vorgesehen, in beinahe allen Modellen ergibt sich meistens nach der ersten Konkretisierung beruflicher Vorstellungen eine Gruppenteilung in Hinsicht auf ein Interesse an Aus- und Weiterbildungen oder auf eine möglichst schnelle Rückkehr in den Arbeitsmarkt. Diese Personen entwickeln schon konkrete Suchstrategien und finden im Idealfall noch während der BO einen Arbeitsplatz.

Im Rahmen der beiden Branchenstiftungen wurde bislang eine Gruppenteilung nach 1-2 „Gruppenberatungs- bzw. Abklärungswochen“ eher selten praktiziert. Diese vorgeschaltete Abklärung strebt für jene, die *„lernschwach sind bzw. keine Qualifikationsvoraussetzungen mit sich bringen oder für die aus finanziellen Gründen keine Ausbildung möglich ist, für die Älteren, die sich keine Umschulung mehr antun wollen, und für jene AusländerInnen, die von der Sprache her keine Lernvoraussetzungen mit sich bringen“* (Trainer), eine Verkürzung der Berufsorientierung an, um ihnen gleich die Möglichkeit einer unterstützten Arbeitssuche anzubieten. Auffällig in diesem Zusammenhang ist aber, daß solche Vorabklärungen vor allem in Bundesländern mit höheren AusländerInnenanteilen stattgefunden haben. Das legt die Vermutung nahe, daß damit vor allem zeitaufwendigere Unterstützungen wie vorgeschaltete Sprachprogramme etc. von vornherein nicht in Betracht kommen. Daß AusländerInnen, auch nach langjähriger Arbeit in Österreich, in den Berufsorientierungsmaßnahmen verstärkte Sprachschwierigkeiten haben und deswegen oft frühzeitig aus der BO und der Stiftung aussteigen, belegen auch Berichte von TeilnehmerInnen: *„Wir haben auch Ausländer dabei gehabt, die fast überhaupt nicht Deutsch gesprochen haben, das war insgesamt so ein bissl ein Handicap, es ist alles ein bißchen langsamer gegangen, weil da hat man viel erklären müssen, das hat den Ablauf halt ein bißchen aufgehalten, ich weiß nicht, ob man die grad so eingliedern kann, aber die sind dann eh schnell wieder ausgestiegen, das war schon ein bißchen ein Problem.“* (Fr.C., 40 Jahre, Büroangestellte)

Selten praktiziert und wenig geschätzt ist auch die gänzlich neue Zusammenstellung von Gruppen nach der gewählten Zielrichtung im Anschluß an die erste Abklärungsphase. Als Argument dagegen wird vor allem die Schwierigkeit angeführt, sich innerhalb kurzer Zeit zweimal zu einer „arbeitsfähigen Gruppe“ zusammenzufügen, vor allem wenn die erste Gruppe „sehr gut funktioniert“ hat und dann „zerrissen“ wird: *„Nach den zwei Wochen sind wir getrennt worden, das war wirklich hart. Wir waren so eine eingespielte Gruppe, da hat ein jeder einfach so offen und frei geredet und erzählt, und nach den zwei*

Wochen warst du wieder dort, wo du am Anfang warst, genauso verschreckt, irgendetwas zu sagen. Das war sehr schwer und auch die Trainer haben sich schwer getan. (...) Patsch, jetzt fängt alles wieder von vorne an, jetzt mußt du wieder jedem deine Geschichte erzählen, und dann war es einmal genug, irgendwann muß das einmal genug sein.“ (Fr. O., 28 Jahre, Lohnverrechnerin Spedition).

Ein informelles Gruppensplitting mit einem kontinuierlichen Großgruppenbezug bzw. gleichbleibenden TrainerInnen findet hingegen durchwegs eine hohe Akzeptanz.

Probleme ergeben sich häufig dann, wenn zuwenig InteressentInnen, vor allem in ländlichen oder abgelegenen Regionen, vorhanden sind: die Folge sind Schwierigkeiten bei der Auffüllung und Organisation von BO-Maßnahmen für den Stiftungsträger bzw. lange Wartezeiten für die InteressentInnen. Als ein extremes Beispiel kann dabei jener 52-jährige Betriebsleiter einer Kleinkäserei gelten, der zwar nach dem Zusperrern des Betriebes recht schnell die schriftliche Genehmigung für die Aufnahme in die AUFLEB erhielt, bis zur ersten Informationsveranstaltung in seiner Region drei Monate, bis zum Start der BO sogar acht Monate warten mußte. Abhilfe schaffen zum Teil Einzel-Berufsorientierungen. Diese erreichen zwar nach übereinstimmenden Aussagen von ManagerInnen und TrainerInnen keineswegs das durch die regelmäßige Gruppenarbeit bedingte Orientierungsniveau, verkürzen aber die Wartezeiten. Vor allem, wenn die InteressentInnen schon klare Vorstellungen bezüglich ihrer zukünftigen Berufs- und Ausbildungslaufbahn haben, wird diese Variante bevorzugt. Manchmal wird bei absehbaren Wartezeiten auch eine geringfügig unterstützte Aktive Arbeitssuche der BO vorgeschaltet. Prinzipiell ist die Absolvierung der Berufsorientierungsmaßnahme für alle TeilnehmerInnen vorgesehen, begründete individuelle Abweichungen werden aber im allgemeinen toleriert.

6.2.1. Gruppengröße, BO-Dauer und Anzahl der TrainerInnen

Über die Organisation einer „idealtypischen“ BO gehen die Meinungen auseinander. Als zentrale Faktoren gelten die Dauer der BO, die Gruppengröße und die Anzahl der TrainerInnen (der Betreuungsschlüssel), wobei bei allen drei Faktoren die Grenzen der Machbarkeit durch finanzielle Vorgaben und/oder zum Teil auch durch die Zahl der Interessierten mitbedingt werden.

Nicht alle TeilnehmerInnen bleiben bis zum offiziellen Ende der BO in der Maßnahme. Insgesamt ist in beiden Stiftungen ein etwa annähernd gleich großer Anteil von 5% während der BO aus der Stiftung ausgetreten⁷⁵ (sehr häufig in Suben; vgl. dazu, wie zu den anderen Merkmalen der BO, Anhang 6: Form der Absolvierung der BO nach Bundesländern), ca. 10% haben die BO entweder nur kurz⁷⁶ oder überhaupt nicht in der

⁷⁵ Davon 77% (37 Personen) wegen einer Arbeitsaufnahme, die restlichen Gründe sind Pensionierungen, Krankheiten, Schwangerschaften und andere persönliche Gründe (Umzug, geänderte familiäre Verpflichtungen etc.)

⁷⁶ Damit ist auch die Frage einer **verpflichtenden Teilnahme an der BO** angesprochen. Die befragten TrainerInnen sehen darin überwiegend Vorteile und zwar: positive Effekte für die gesamte Gruppe durch „Vorreiter“, die schon genauere Zielvorstellungen haben; positive Effekte für den/die TeilnehmerIn selbst durch die Möglichkeit einer genauen Zielüberprüfung (Zieländerungen seien dabei nicht selten), durch die Unterstützung bei der Umsetzung des Zieles und durch das Lernen in der

Gruppe, sondern in Form einer individuellen Absprache mit StiftungsmanagerInnen und/oder TrainerInnen, absolviert. Als Gründe geben die TeilnehmerInnen größtenteils den Beginn von bzw. die Weiterführung von bereits vor dem Stiftungseintritt begonnenen Ausbildungen bzw. den vorzeitigen Antritt von Praktikums- bzw. Volontariatsstellen, seltener auch das nicht vorhandene Angebot einer BO in erreichbarer Entfernung an. Weiters genannt werden vereinzelt das eigene Alter („eine Orientierung lohnt sich nicht mehr“) oder auch Krankheiten, die die Fortsetzung der BO verhindern. In Oberösterreich-Steyr, Steiermark, Tirol und Niederösterreich sind vermehrt Personen, die die BO nur kurz oder gar nicht besuchen.

Insgesamt sind ungefähr 80% der TeilnehmerInnen in Gruppen mit einer Anzahl von 10-20 Personen. Ungefähr entspricht diese Anzahl den Angaben der TrainerInnen zur idealen Gruppengröße. Niederösterreich, Oberösterreich-Steyr und Suben sowie die Steiermark haben einen größeren Anteil von Gruppen unter 10 Personen, Tirol und Vorarlberg einen solchen mit Gruppen über 20 Personen.

Knapp zwei Drittel der TeilnehmerInnen geben eine BO-Dauer von 5-7 Wochen an. Dieser Zeitrahmen wird von zunehmend mehr Kooperationspartnern präferiert (aus welchen Gründen auch immer, seien diese nun finanzieller oder methodisch-didaktischer Natur). Hier finden sich vor allem in Steyr sowie in Salzburg überdurchschnittlich viele Maßnahmen in der Dauer von bis zu 4 Wochen, in Tirol und Vorarlberg von 8 Wochen und länger⁷⁷. Bezüglich der Anzahl der unterstützenden TrainerInnen nennen die TeilnehmerInnen zu 65% zwei, zu 24% eine/n und zu 10% „drei und mehr“ TrainerInnen⁷⁸.

Die Beurteilung der Gruppengröße fällt unterschiedlich aus. Ein Fünftel der TeilnehmerInnen gibt an, daß „eher zu viele“ Personen in der Gruppe waren (häufig in Steyr), für eine verschwindende Minderheit ist die Gruppe „eher zu klein“ gewesen (häufig in Niederösterreich) Für über drei Viertel ist die Gruppengröße passend gewesen.

Bezüglich der BO-Dauer verteilt sich die Bewertung ausgeglichener auf die einzelnen Kategorien. Für beinahe 40% war die BO „eher zu lang“ (vermehrt in Tirol und Vorarlberg), für 45% „gerade richtig“, für immerhin 16% „eher zu kurz“ (häufig in Suben, Steyr, Wien).

Gruppe, vor allem auch durch den Erwerb von Fähigkeiten für Bewerbungen; vermehrter Druck auf TrainerInnen, ein „attraktives Angebot für alle“ anzubieten. Allerdings plädieren sie auch für eine flexible Handhabung von begründeten Ausnahmen bei früherem Ausbildungsbeginn etc.

⁷⁷ Diesbezüglich geht aus den TeilnehmerInnenangaben nicht hervor, ob es sich dabei um die persönliche Anwesenheitsdauer in der BO oder um die vorgesehene Regeldauer der Maßnahme handelt.

⁷⁸ Aus den Angaben der TeilnehmerInnen ist nicht ganz klar zu entnehmen, ob dabei ein TrainerInnenwechsel oder punktuell tätige BetreuerInnen mitgezählt wurden.

Form der Absolvierung der BO und Rahmenbedingungen

	Aufleb/Ausped Stiftung		Total
	Aufleb	Ausped	
Wie wurde BO besucht?			
BO wie vorgesehen abgeschlossen	459 76,8%	383 82,4%	842 79,2%
gerade dabei, BO zu absolvieren	42 7,0%	1 ,2%	43 4,0%
während BO aus Stiftung ausgetreten	28 4,7%	22 4,7%	50 4,7%
in Stiftung, BO nur kurz/nicht besucht	54 9,0%	47 10,1%	101 9,5%
BO noch nicht begonnen	15 2,5%	2 ,4%	17 1,6%
unmittelbar nach BO-Abschluß ausgetreten		10 2,2%	10 ,9%
Total	598 100%	465 100%	1063 100%
Anzahl der Personen in BO-Gruppe			
weniger als 10 Personen	79 16,6%	43 10,7%	122 13,9%
zwischen 10 und 15 Personen	246 51,6%	211 52,5%	457 52,0%
zwischen 16 und 20 Personen	125 26,2%	121 30,1%	246 28,0%
mehr als 21 Personen	27 5,7%	27 6,7%	54 6,1%
Total	477 100%	402 100%	879 100%
Einschätzung der Gruppengröße			
eher zu groß	89 18,4%	101 25,1%	190 21,4%
passend	384 79,3%	300 74,4%	684 77,1%
eher zu klein	11 2,3%	2 ,5%	13 1,5%
Total	484 100%	403 100%	887 100%
Dauer BO			
von 1-4 Wochen	68 14,7%	60 15,0%	128 14,8%
von 5-7 Wochen	315 67,9%	233 58,4%	548 63,5%
8 Wochen und länger	81 17,5%	106 26,6%	187 21,7%
Total	464 100%	399 100%	863 100%
Einschätzung der BO-Dauer			
eher zu lang	148 30,7%	190 47,4%	338 38,3%
gerade richtig	246 51,0%	159 39,7%	405 45,9%
eher zu kurz	88 18,3%	52 13,0%	140 15,9%
Total	482 100%	401 100%	883 100%
Anzahl BO-TrainerInnen			
1 TrainerIn	133 27,8%	81 20,1%	214 24,3%
2 TrainerInnen	294 61,4%	282 70,0%	576 65,3%
3 und mehr TrainerInnen	52 10,9%	40 9,9%	92 10,4%
Total	479 100%	403 100%	882 100%

IFA-FILE-TN 96

Die **Beurteilung der Gruppengröße und BO-Dauer** durch die TeilnehmerInnen ist abhängig von verschiedensten Einflußfaktoren, die auch für die Interpretation der Ergebnisse nach den Kooperationspartnern wichtig sind: von der **faktischen Dauer und Gruppengröße**, der **TrainerInnenanzahl**; weiters von den **persönlichen Voraussetzungen** der TeilnehmerInnen bzw. dem **Vorhandensein von genauen Zielvorstellungen**, mit denen sie in die Stiftung kommen, vom **gewählten Karriereplan**, vom **Wechsel von Berufsperspektiven** während der BO und insgesamt von **der „Fülle oder Kargheit“ des in der BO angebotenen Programmes**. Erst die Zusammenschau all dieser Einflußfaktoren ermöglicht es, Schlußfolgerungen zu ziehen. Diese sollen im Anschluß an die Skizzierung der wichtigsten Zusammenhänge (siehe dazu Anhang 7: Einflüsse auf die Beurteilung der BO-Dauer und Gruppengröße) dargestellt werden.

Die Einschätzung der Größe der Gruppe ist abhängig von der tatsächlichen Gruppengröße. Mit steigender Personenanzahl nimmt auch der Anteil jener, die die Gruppe als „eher zu groß“ bezeichnen, zu: liegt dieser Anteil bei Gruppen zwischen 10 bis 15 Personen bei 17%, so beträgt er in Gruppen mit über 20 Personen fast 40%.

Besonders nachteilig wirkt sich eine zu große Gruppe nach den Erfahrungen von TeilnehmerInnen bei einzelnen Inhalten und Programmpunkten in der BO aus, vor allem dann, wenn keine **Gruppentrennung oder Kleingruppenarbeit** vorgenommen wird. Ein Beispiel dafür besteht darin, wenn gewisse Programmpunkte zu lange dauern:

„Da haben wir das Berufsrad durchgenommen und geredet, warum du diesen Beruf gewählt hast oder nicht oder jene Ausbildung gemacht hast oder nicht und was so eigentlich dein Wunschberuf war. Und da haben dann alle 19 Leute geredet und das ist gegangen drei Tage lang, von neun Uhr am Morgen bis um vier Uhr nachmittags: ich meine, irgendwann ist einmal genug, sicher, es ist interessant, aber das hat eindeutig zu lange gedauert.“ (Fr. O., 28 Jahre, Lohnverrechnerin)

Ein weiterer Nachteil von großen Gruppen und einem zu kleinem Betreuungsschlüssel wird am Ende der BO sichtbar, wenn die TeilnehmerInnen für die endgültige Fixierung des Karriereplans mehr Unterstützung und Ratschläge durch die TrainerInnen benötigen, diese den **erforderlichen Mehraufwand** aber kaum mehr bewältigen können:

„Wir waren so 26, 27 Leute in der Großgruppe, an und für sich zuerst mit drei Trainern, später haben wir dann zwei fixe gehabt, die halt jeden Tag da waren. Gegen Ende ist dann schon eine ziemliche Hektik aufgekommen, zwei Trainer waren da schon ein bißchen wenig für die Menge Leute, die [TrainerInnen] haben es dann relativ schwer gehabt. (...) Gegen Ende sind sie dann schon hektisch geworden und dementsprechend nicht jeden genug Zeit opfern können, also das war schon sehr begrenzt, ein paar Minuten mit dem, ein paar Minuten mit dem. Benachteiligt waren da vor allem die Älteren, also die wurden teilweise eher links liegen gelassen, wenn man gesehen hat, die haben vielleicht nicht so viel Interesse oder ganz andere Interessen, also, die sind nicht unbedingt motiviert worden.“ (Fr. P., 30 Jahre, Büroangestellte)

Nach persönlichen Merkmalen betrachtet finden vor allem Personen bis zu 40 Jahren, AbsolventInnen von Höheren Schulen und Universitäten, Personen, die die Zielrichtung während der BO wechseln, sowie Personen mit dem Karriereplan „Aus- und Weiterbildung“ bzw. „Gründung“ ihre Gruppen als „eher zu groß“. Insgesamt gesehen

betrifft das also jene Personengruppen mit guten Weiterbildungsvoraussetzungen und hoher Weiterbildungsmotivation und einem damit einhergehenden höheren Zeit- und Betreuungsbedarf - bei größeren eigenen Ansprüchen wird tendentiell jeder zusätzliche Mitstiftling zum Konkurrenten um „knappe“ Zeit- und TrainerInnenressourcen.

Die wichtigsten beobachtbaren Unterschiede in Bezug auf die **Einschätzung der BO-Dauer** ähneln zum Teil jenen bei der Einschätzung der Gruppengröße, es tauchen aber auch wesentliche Unterschiede - vor allem bei den persönlichen Merkmalen - auf. Im einzelnen sind folgende Zusammenhänge sichtbar:

Deutlich ist der Zusammenhang mit der **tatsächlichen Dauer der BO**: jedem/r vierten TeilnehmerIn aus Maßnahmen mit bis zu 4 Wochen Dauer ist die BO „eher zu kurz“, jeder/m Dritten „eher zu lang“, bei über 8-wöchigen BO's dauert es nur mehr jeder/m 10. „eher zu kurz“, aber fast jeder zweiten Person „eher zu lang“. Weiters zeigt sich ein deutliches Sinken des Anteils jener, denen die BO „eher zu kurz“ ist, mit zunehmender Anzahl an TrainerInnen.

Als zulange wird der Kurs vor allem dann eingestuft, wenn die Inhalte, Programme und Angebote der BO nicht der Dauer angepaßt sind:

„Ich kann nichts Schlechtes sagen; aber es ist sicher schwer; daß man da neun Wochen lang immer überhaupt ein Thema hat und so einen Kurs möglichst interessant und zielführend halt aufbaut, das hat er [ein Besuch „aus Wien von der AUFLEB“] auch selber gesagt, der hat selber gesagt, daß sie selber noch genauso lernen, weil das halt noch viel Neuland ist. Sonst, wie gesagt ist es ganz ordentlich gelaufen, aber die letzte Zeit hat man schon das Gefühl gehabt, daß der Stoff irgendwie auch gefehlt hat.“ (Hr. Q., 51 Jahre, Molker und Käser)

Nach persönlichen Merkmalen betrachtet behaupten vor allem Personen mit Pflichtschulabschluß oder Lehrabschluß; ältere TeilnehmerInnen (vor allem über 50-Jährige), Personen mit unklaren beruflichen Zielvorstellungen zu Beginn der BO und solche, die im Verlauf der BO die Zielrichtung wechseln, daß ihnen die BO „eher zu kurz“ war. Darauf weisen auch zahlreiche, dem folgenden Beispiel ähnliche, Äußerungen von TeilnehmerInnen hin:

„Sechs Wochen finde ich für die meisten schon zu kurz. Vor allem, wenn man mehrere Schienen aufgebaut hat, und manchen ist es dann passiert, daß alle Möglichkeiten zunichte gemacht wurden, durch die Arbeitsmarktsituation, durch verschiedenste Gründe. Und auf einmal sind sie dann wieder wie am Anfang dagestanden, da ist die Zeit schon knapp geworden, und die haben sich dann schnell entscheiden müssen, in ein paar Tagen, und so eine Entscheidung zu treffen in ein paar Tagen ist auch so eine Sache.“ (Hr. B., 22 Jahre, Speditionskaufmann)

Weiters stufen jene TeilnehmerInnen, die sich schließlich für eine Aus- und Weiterbildung entscheiden, und jene Personen, bei denen es zu keinem bzw. einem unklaren Karriereplan kommt, die Dauer der BO häufiger als „eher zu kurz“ ein. Ein Beispiel dafür liefert folgender Teilnehmer mit einem sehr vielfältig kombinierten, „dichten“ Ausbildungsprogramm:

„Wie gesagt, selber berufliche Entscheidungen zu treffen, das hätte jeder gern gemacht, das ist ja das, was dich interessiert. Und mit dem dichten Programm, vielleicht hab ich mir da auch selbst einen Streß auferlegt, da kommst du zu nichts, da war die 4. Woche schon vorbei, und ich hab selber noch keine Zeit gehabt, daß ich mich informiert hätte, welche Kurse es für mich gibt und was weiß ich, ich mein, da war ich schon recht verzweifelt, da war ich zwischendurch schon einmal im Tief drinnen, da hab ich mir gedacht, wie soll ich hinten und vorne zusammenkommen.“ (Hr. R., 30 Jahre, Maschinenschlosser)

Diese Ergebnisse der Beurteilung der BO-Dauer zeigen die Notwendigkeit, die Probleme unterschiedlicher Personen und -gruppen für die Diskussion der „richtigen Dauer“ zu berücksichtigen und diese Diskussion weniger unter finanziellen Aspekten zu führen. In diese Debatte fließen bislang auch ideologische, methodisch-pädagogische Argumente ein, die davon ausgehen, daß es keinen Sinn mache, wenn die TeilnehmerInnen „zulange in ihrem eigenen Saft brodeln“ oder „zu sehr therapeutisch“ (Manager) betreut würden. Abgesehen davon, daß diese Gefahr weniger auf die Länge der BO, sondern mehr auf Inhalte und Programme zurückzuführen ist, verkennen solche Argumente vor allem die Motivation der TeilnehmerInnen, die zum überwiegenden Teil selbst auf „rasche Ergebnisse“ und zielgerichtetes Arbeiten hinausläuft, wofür folgende Aussage ein Beispiel bietet:

„Eigentlich waren alle ziemlich fleißig. Also der Wille zum Arbeiten war sicher bei jedem Einzelnen vorhanden. Gut, ist auch irgendwie logisch, weil jeder hat gearbeitet, man ist ja nicht, weil man zu faul war, gekündigt worden, und auch nicht, weil man nicht arbeiten will, sondern weil die Situation so war. Man hat schon gesehen, daß jeder unbedingt einen Job will.“ (Hr. S., 29 Jahre, Zolldeklarant)

Zusammenfassend gesehen haben vor allem **benachteiligte Personengruppen** am Arbeitsmarkt (Ältere, schlechter Qualifizierte), **Personen mit ungenauen Vorstellungen** über ihre zukünftige beruflichen Karriere (vor allem dann, wenn sie über eine fundiertere Ausbildung eine tragfähige berufliche Basis erreichen wollen) mehr **Probleme bezüglich der geforderten Geschwindigkeit in der BO** und bezeichnen die zur Verfügung stehende Zeit häufiger als „eher zu kurz“. Will man erreichen, daß auch diese Personen genügend Zeit für eine grundlegende Orientierung bzw. eine genaue Erarbeitung des Karriereplanes vorfinden, so kann die Antwort darauf nicht in einer generellen Verkürzung der Berufsorientierung, sondern muß in einer **flexiblen Anwendung von Dauer, Betreuungsschlüssel, Gruppengröße, Methoden und Inhalten** liegen. Ebenfalls als sinnvoll bezeichnet werden eine verstärkte Hinwendung zu **Kleingruppenarbeit** und ergänzende **Einzelgesprächen**⁷⁹.

Für jene Personen, denen die BO zu lange vorkommt und die im Sinne der „Vollauslastung“ in der BO verbleiben müssen, und die auch wertvolle Hilfestellungen in der Gruppe für die „Noch-nicht-Fertigen“ bieten (d.h., wenn sie dafür eingebunden werden), stellt sich die Frage, inwieweit ihrem Wunsch nach mehr „neuen“ Inhalten und

⁷⁹ Deren Bedeutung wird auch klar ersichtlich bei der großen Anzahl ihrer Nennungen bei den wichtigen Elementen der BO und Verbesserungswünschen durch die TeilnehmerInnen bei den offenen Fragen im Erhebungsbogen (siehe Zwischenbericht 3). Auch die TrainerInnen verweisen auf die Bedeutung von ausreichender Kapazität für Einzelgespräche als notwendige Ergänzung zur Gruppenarbeit.

gezielterer Beschäftigung entsprochen werden kann. Erste Versuche in diese Richtung bilden vor allem **zusätzliche Ausbildungen im Bereich der EDV**, vorstellbar sind aber auch die (selbständige) Organisation oder der individuelle Zukauf von **bedarfsgerechten Angeboten** etwa im Bereich von Schlüsselqualifikationen u.ä.m.

6.2.2. Wichtige Inhalte und Stationen in der BO

Im folgenden wird eine Analyse der Stationen in der BO anhand der von den TeilnehmerInnen als besonders zielführend erwähnten Inhalte bzw. der eher kritisierten oder (zunächst) weniger als sinnvoll betrachteten Programmpunkte vorgenommen.

6.2.2.1. Der Anfang: Gruppenbildung und Information über die Möglichkeiten in der Stiftung

Für den überwiegenden Teil der TeilnehmerInnen tut sich mit Beginn der BO eine beinahe „völlig fremde Welt“ auf. Einen Überblick über die wesentlichen Schwerpunkte der BO in der Anfangsphase liefert die folgende exemplarische Beschreibung:

„Da waren wir in dem Kurs, alles war ein bißchen ungewohnt, wir haben das ja nie tun müssen, in einer Gruppe sprechen, das gegenseitige Vorstellen und so. Zuerst ist es nur einmal so um das Vorstellen gegangen, was hat der gemacht, sodaß man über denjenigen ein bißchen was weiß. Wir waren eine ganz gemischte Gruppe, vom ganz normalen Lagerarbeiter bis zum Geschäftsführer, Ausländer waren auch dabei, das war eigentlich ganz interessant. (...) Und dann haben wir anfangen müssen von unseren Zielen zu erzählen, was wir uns vorstellen, die BetreuerInnen haben sich da immer so Notizen gemacht, die haben ja was erfahren müssen über uns selber, dann haben wir auch Einzelgespräche gehabt mit den BetreuerInnen, wo man vielleicht so private Dinge eventuell auch sagen hat können, was nicht vielleicht für alle Ohren ist oder was. Ja, und sie haben uns gesagt, um was es geht in der BO, es läuft halt darauf hinaus, daß sie uns Unterstützung geben, um möglichst schnell wieder oder überhaupt wieder eine Arbeit zu finden, sei es jetzt durch eine Weiterbildung, die vielen gefehlt hat, sei es durch das gezielte Lernen von Bewerbungen, mündlich, schriftlich, wie man das macht, wenn jetzt jemand sagt, Weiterbildung kommt für mich nicht in Frage.“ (Fr. C., 40 Jahre, Büroangestellte)

Selten berichten TeilnehmerInnen davon, daß sie sich persönlich während des gesamten Kurses kaum mit der neuen Situation in der BO anfreunden konnten, auch wenn sie im allgemeinen das Programm und die TrainerInnen für gut befanden: *„Also der Trainer war super, das Programm war in Ordnung, man kann sagen aufschlußreich, nur ich persönlich habe mich nie so richtig wohlgeföhlt, das Sitzen und das alles, so auf die Art wie Schulgehen, also das war für mich nichts, ich brauch was zu arbeiten“ (Hr. F., 53 Jahre, angelernter Käser und Molker)*

Vielleicht typisch für die anfänglichen Irritationen ist die folgende Schilderung von Herrn J. Er verweist auf einen zentrale Punkte in der BO, nämlich die **Nachvollziehbarkeit**

von Arbeitsschritten und Übungen für die TeilnehmerInnen⁸⁰ und die Freiwilligkeit des Mitmachens gewisser Übungen⁸¹:

„Also, wir haben uns alle vorgestellt, das Persönliche, Frau, Kinder, was man sich vorstellt, was man machen will, ums Finanzielle ist es gegangen, wer sich was leisten kann, ich mein, ich war noch nie in in dieser Lage, es ist für mich ganz neu gewesen. (...) Naja, am Anfang hat keiner aus sich rauswollen, wir waren Müller, von der Molkerei, ein paar Fleischhacker waren dabei, und alle waren ewig in ihrem Beruf, und da war alles neu, da hat sich keiner was vorstellen können, was sich eigentlich da abspielt. Das Ganze hat erst einmal warmrennen müssen, das hat schon gedauert, und die Trainer haben uns alles erklärt. (...) Sie [die Trainer] haben geschaut, daß das Ganze nicht einschläft, die haben uns immer wieder irgendwelche Ätzes gegeben, daß man immer wieder weiterkann, sie haben uns auch sehr viel erklärt, wenn wir Fragen gehabt haben. Und die haben auch gesagt, wer nicht will, der kann sagen, er redet nichts, es ist keine Pflicht. Weil manche haben gleich geglaubt, wenn man da nichts sagt, fliegt man raus aus der Stiftung. (...) Also, es hat mich eigentlich alles interessiert, auch wenn es über die anderen gegangen ist, weil man lernt auch dabei für sich selber, man findet da auch was, was man für sich selber verwenden kann.“ (Hr.J., 45 Jahre, Müller)

Die von den TeilnehmerInnen geäußerte Kritik bezieht sich ganz selten auf die BO als Ganzes, meistens sind es einzelne Gestaltungselemente, mit denen die TeilnehmerInnen wenig „anfangen“ können bzw. die zu Verunsicherungen und Verstörungen führen. Es handelt sich dabei vor allem um einzelne gruppenspezifische Elemente wie „Kennenlern- und Rollenspiele“, „in die Augen schauen“, „Berühren und Herumführen“, „Malen“, „Collagen/ Plakate kleben“. In Verbindung damit erwähnen die Befragten vereinzelt auch „schulmeisterlicher Umgangston“ („behandelt worden wie Kinder“, „nicht ernstgenommen worden“, „dem war alles wurst“), oder zutiefgehende oder zu weit entfernte inhaltliche Anforderungen und Fragen wie „was wollten Sie als Achtjähriger machen?“, das „symbolisches Zerreißen oder Verbrennen der Vergangenheit“ „Durchnehmen des Ich, Es und Überich“, deren Sinn und Zweck bis zum Schluß verborgen bleibt. Exemplarisch dafür können folgende Aussagen stehen:

„Die frühere Arbeit, den Betrieb, haben wir abschließen müssen sozusagen, das hätte erledigt sein sollen für uns. Aber ich kann nicht 30 Jahre vergessen, streichen, ich kann

⁸⁰ In Bezug auf die Nachvollziehbarkeit der Methoden und Inhalte der Anfangsphase (Sinn und Zweck gewisser Arbeitsschritte, Übungen) gibt es bei den TrainerInnen unterschiedliche Einschätzungen: die überwiegende Mehrheit setzt auf die: Transparenz von Methoden und Zielen, Aufklärung und Diskussion („es passiert nichts Geheimnisvolles“, „gewisse Aufarbeitungen sind wichtig für die Arbeit an der Zukunft, für Arbeit an Perspektiven“); Abstimmung von TeilnehmerInnen-Erwartungen, Programm und Ablauf; Erklärung von Übungen durch lebensnahe Beispiele aus der Praxis (Fallbeispiele) bzw. Bilderanalogien aus der eigenen Lebens-/Berufssituation; wenige meinen, „TrainerInnen und TeilnehmerInnen müssen es aushalten, daß in diesem Prozeß mit neuen Dingen (Kommunikationsformen, Wahrnehmungen, Fremdbildern, Selbstbildern) nicht alles sofort plausibel ist, später setzt sich das zu einem Ganzen zusammen“.

⁸¹ Neben dem Erklären der Grobziele, Inhalte und Arbeitsweisen (Betonung der Eigenverantwortung), der Herausarbeitung von Erwartungen, Vorstellungen und Befürchtungen (Ängste, Widerstände), dem Klären der Bedingungen (BO als Voraussetzung für alles andere, Darstellung der Funktion der TrainerInnen) weisen die TrainerInnen darauf hin, daß die frühzeitige Thematisierung des Wiederausstiegs als mögliche Variante für enttäuschte TeilnehmerInnen auch geeignet sei, um Ängste und Zwänge zu nehmen.

nicht von heut auf morgen sagen, das ist jetzt aus, ich streich mein Leben, nein, das kann ich nicht. Ich sag nichts, wenn einer 2,3 Jahre bei einer Firma war, Aber wenn einer 30 Jahre dabei war und zufrieden war, das hat mir gar nicht gepaßt, ich kann nicht mit 54 Jahren ein völlig neues Leben anfangen, sonst war der Trainer ja super und hat ein richtiges Einfühlungsvermögen gehabt.“ (Hr. F., 53 Jahre, angelegter Käser)

„Aber die verschiedenen Ichs, das Kindheits-Ich, das Eltern-Ich, das Erwachsenen-Ich, da haben wir nichts anfangen können damit, also, weil wenn ich heute ausraste, ist es mir eigentlich wurst, welches Ich das ist, das sind so Sachen, die auch mit der BO, kann ich mir vorstellen, nicht soviel zu tun haben.“ (Fr. A., 53 Jahre, Buchhalterin)

„Er hat dir einen Zettel gegeben, wenn du lustig aufgelegt warst, hast Du müssen eine Sonne zeichnen, warst du eher grantig, hast du müssen eine Wolke zeichnen mit Regen, ärger wie im Kindergarten. (...) Er hat uns auch oft allein gelassen und drüben in seinem Kammerl was geschrieben. Und die ganzen Bewerbungen hat er uns auch nicht selbst schreiben lassen auf dem Computer, daß ich irgendwie hätte Übung kriegen können bei dem Ding. Zum BIZ sind wir nach X [in die Landeshauptstadt] gefahren, weil er selbst nicht gewußt hat, daß es in y [der nächstgelegenen Bezirksstadt] auch ein solches gibt, und nach x, da ist ein ganzer Tag weg.“ (Fr.T., 27 Jahre, Ladnerin)

Aus den TeilnehmerInnenbefragungen geht deutlich die Notwendigkeit hervor, die **jeweiligen Inhalte und Programme** mit den **Bedürfnislagen, persönlichen Voraussetzungen und Erwartungen** der TeilnehmerInnen **abzustimmen** (was bei sehr heterogenen Gruppen aber auch leicht zu einer Überforderung der TrainerInnen führen kann), nachvollziehbar zu erklären und mit sehr viel Kompetenz und Fingerspitzengefühl den TeilnehmerInnen als Angebote zu „vermarkten“. Vor allem offensichtliche Informationslücken - wie im letzten Zitat geschildert - führen auch dazu, daß die TeilnehmerInnen das Gefühl bekommen, die TrainerInnen üben ihre Arbeit nicht mit vollem Engagement aus.

Kritik an gewissen Übungen taucht immer dann auf, wenn der **Aufbau** und die **Zweckmäßigkeit für die Berufsorientierung** nicht klar gemacht werden, z.B. durch eine präzise Vorabklärung oder Nachbereitung. Am Beispiel des „Plakatemachens“ läßt sich die unterschiedliche Akzeptanz in Verbindung mit der Einordnung in den Gesamtprozeß zeigen:

„Wir haben so Plakate machen müssen, aus Zeitungen Sachen ausschneiden, wo ich mir sag, das ist kindisch, so zur Selbstdarstellung, oder wir haben so Manderln bauen müssen, da haben wir uns zu Gruppen zusammenschließen müssen, und über ein Thema dann irgendwas bauen müssen aus Zeitungen, Pappe, das waren so Sachen, wo wir wirklich gelacht und nicht viel anfangen haben können.“ (Fr. U., 25 Jahre, Bürokauffrau)

„Wir haben oft unsere Wünsche, Ziele, unser momentanes Befinden, unsere momentane Situation in Collagen festhalten müssen, z. B. haben wir von den Zeitungen sinnbildlich was ausgeschnitten und das dann erklären müssen. Das hat alles seinen Sinn gehabt, weil es waren auch Leute dabei, die haben nicht viel geredet, also die überhaupt schon schüchtern waren vom Menschenschlag her, und deswegen haben die Betreuerinnen

gesagt, sie müssen so Collagen machen, um von den Leuten was zu erfahren, und ich muß sagen, da ist allerhand rausgekommen. Die Leute haben sich langsam auf das eingestellt, man hat gemerkt, er ist nervös jetzt, und die BetreuerInnen haben das gut gemacht, die haben die immer wieder ermutigt und so, haben gesagt, 'sagen Sie es nur', und ich muß sagen, nach den neun Wochen haben die auch ganz schön was zu reden gehabt, die Veränderung war gewaltig.“ (Fr. C., 40 Jahre, Büroangestellte)

Die positiven Zuschreibungen, wie z.B. im letzten Zitat, überwiegen jedoch bei weitem die geäußerte negative Kritik⁸². Die Positivzuschreibungen unterteilen sich in Aspekte der **psychischen Entlastung**, der **Stärkung des Selbstvertrauens** und des **Erwerbs von Entscheidungsgrundlagen für die weitere berufliche Zukunft**.

In Hinsicht auf die psychische Entlastung kommt vor allem der Anfangsphase in der Stiftung und dem **gegenseitigen Kennenlernen** bzw. der **Aufarbeitung der beruflichen Schicksale** und der **zukünftigen Erwartungen und Hoffnungen** entscheidende Bedeutung zu. Bis auf wenige Ausnahmen berichten alle von der wichtigen Erfahrung des **Abbaus des Arbeitslosenschocks unter Leidensgenossen** (auch durch eine „verständnisvolle“ Betreuung), von der **neu gewonnenen Sicherheit** und dem **Halt durch die Stiftung** und dem **Gewinn neuer Motivation und Energien** - „das Rumhängen war vorbei, da habe ich wieder einen Schub bekommen“ (Fr.I., 41 Jahre, Bürokraft) - durch die BO:

„Für mich war es nicht leicht, das mit dem Konkurs jetzt zum auffassen, seelisch jetzt. Und da muß ich sagen, habe ich das durch den Kurs besser verkräftet jetzt, als ich mir gedacht habe. Weil, wenn ich jetzt alleine dagestanden wäre, mit dem Konkurs und - o Gott, was machst du jetzt? Und durch den Kurs hab ich doch die Hoffnung gekriegt, es geht weiter, es kann nur besser werden.“ (Fr. N., 30 Jahre, Buchhalterin)

„Also am Anfang war es auch wichtig, daß die Leute einmal, die fix und fertig waren, daß die neu motiviert werden, daß irgendwie die Existenzangst genommen und irgendwie auch ein Halt gegeben wird. Und viele haben sich auch gefestigt in diesen Wochen. Es ist gelungen, daß man den Leuten wieder einen Dampf und einen Biß verleiht und sagt: das war es nicht, hauen wir uns hinein, fangen wir was Neues an.“ (Hr. V., 35 Jahre, Speditionsangestellter)

Als Entscheidungshilfen für den weiteren beruflichen Weg bzw. den Fahrplan durch die Stiftung kommt in der Anfangsphase der BO der ausreichenden Information über die verschiedenen Stiftungsmodule eine bedeutsame Rolle zu: Sie legt eine erste Spur für berufliche Entscheidungen und ist bezüglich der einzelnen Module, aber auch innerhalb der Regionalen Kooperationspartner durchaus unterschiedlich.⁸³

Am genauesten informiert werden die TeilnehmerInnen über die Möglichkeit der Aus- und Weiterbildung. Der diesbezügliche Anteil ist in Niederösterreich, Suben und

⁸² Das zeigt sich auch daran, daß die TeilnehmerInnen bei den offenen Fragen im Fragebogen weit mehr als doppelt soviel Positivaspekte als Negativeffekte angeben.

⁸³ Die Standortunterschiede können durchaus auch auf die jeweiligen Prioritätensetzungen in Bezug auf Weiterbildung, schnelle Vermittlung und Gründungen gesehen werden, erlauben aber u. U. auch Rückschlüsse auf die fachliche Kompetenz der TrainerInnen bezüglich der einzelnen Module, damit auf die Fähigkeit zur Information darüber.

Salzburg unter dem Schnitt, in Niederösterreich und Salzburg geben weiters überdurchschnittlich viele TeilnehmerInnen an, daß sie ungenügend über Ausbildungsmöglichkeiten informiert wurden.

Die Informationen über die „Aktive Arbeitssuche“ werden beinahe in ebenso hohem Ausmaß wie hinsichtlich der Aus- und Weiterbildung als gut (überdurchschnittlich wenig gute Informationen in Steyr) bzw. als gering bewertet (überdurchschnittlich viele in Salzburg).

Defizite werden vor allem bei der Information über die „Gründung“ zu Beginn der BO sichtbar. Nur weniger als ein Drittel bezeichnet insgesamt die diesbezügliche Information als gut (überdurchschnittlich wenige in Niederösterreich, Suben und Tirol), ebenfalls ein knappes Drittel aber als schlecht (mit überdurchschnittlichen Anteilen in Salzburg, Tirol, und Wien).

Häufig gute Bewertungen der Information über alle drei Module finden sich in den Bundesländern Steiermark und Vorarlberg (vgl. Anhang 8: Informationsgenauigkeit über die „Bausteine“ in der Stiftung nach Bundesländern):

Informationsgenauigkeit über die "Bausteine" der Stiftung in der BO

	Aufleb/Ausped Stiftung		Total
	Aufleb	Ausped	
Informationsgenauigkeit über Ausbildung			
groß	330 72,4%	214 54,0%	544 63,8%
mittel	104 22,8%	139 35,1%	243 28,5%
gering	22 4,8%	43 10,9%	65 7,6%
Total	456 100%	396 100%	852 100%
Informationsg. über Aktive Arbeitssuche			
groß	268 61,9%	207 53,4%	475 57,9%
mittel	136 31,4%	140 36,1%	276 33,6%
klein	29 6,7%	41 10,6%	70 8,5%
Total	433 100%	388 100%	821 100%
Informationsgenauigkeit über Gründung			
groß	145 39,7%	66 18,4%	211 29,2%
mittel	141 38,6%	149 41,6%	290 40,1%
klein	79 21,6%	143 39,9%	222 30,7%
Total	365 100%	358 100%	723 100%

IFA-FILE-TN 9

6.2.2.2. Erste Orientierungen: Stärken - Schwächen, Interessen - Fähigkeiten

Hand in Hand mit der oben angesprochenen psychischen Entlastung geht nach den Erfahrungen der TeilnehmerInnen eine **Aufwertung des Selbstvertrauens und des**

Selbstwertgefühls, die einen ganz wichtigen Faktor für die berufliche Neuorientierung darstellt. Dazu dienen im einzelnen vor allem die (**Wieder-) Entdeckung von Stärken** im Rahmen der Gruppenarbeit (Reden bzw. Präsentationen vor der Gruppe; Fremdbilder-Selbstbild; Motivation und Aktivierung in Gruppe, Aufgabenübernahme und -erfüllung) oder gewisse **Tests und Übungen** (Stärken-Schwächenbestimmung, Interessen- und Fähigkeitstests, Erarbeitung von Berufsprofilen - dabei wird die Möglichkeit der Eigenauswertung in der Nachbesprechung von Tests in der Gruppe des öfteren positiv erwähnt, weil dadurch die Angst vor einer Bloßstellung „*die kann das nicht, die ist ja deppert*“ - wegfallen), **die kritische Hinterfragung und Diskussion von Stärken und Schwächen** in der Gruppe und die **Motivationsleistung**, die durch TrainerInnen und Gruppe geleistet wird:

„Dann haben wir halt angefangen, daß man halt aufbaut, unser Leben so mit einer Zeitlinie und mit Höhen und Tiefen. Dann hast du auch gesehen, welche Vor- und welche Nachteile du hast. Und viele sind draufgekommen auf Sachen, die sie schon lange vergessen haben. Es war, jeder ist geführt worden und jeder hat zum Schluß dieses ‘Aha’ gehabt, da ist jeder drauf gekommen, was er auch vergessen hat und welche Fähigkeiten er hat. Du hast dir selbst überlegt, was deine Vor- und Nachteile sind, und dann hat die Gruppe das Feedback gegeben, was sie über dich glaubt. Und so bist du schön langsam draufgekommen, für was bin ich eigentlich geeignet, für welchen Beruf. (...) Du bist im Kurs praktisch auf das hingeführt worden, daß das, was in dir steckt, deine Hobbies und Interessen,, rauskommt. (...) Eigentlich ist das unbezahlbar, das sollte jeder machen, weil du meistens erst dann nachdenkst, was du machst und was du kannst und wie du dich verhältst, und wie du rauskommst aus dem Dilemma, wenn du wirklich am Boden liegst. Und durch den Kurs hast du praktisch ein Schema gekriegt: ‘Wie gehe ich vor.’ Und dieses Schema ist unbezahlbar, durch nichts zu bezahlen.“ (Hr.B., 22 Jahre, Speditionskaufmann).

Ein ergänzender Faktor zu den diversen Tests, Rollenspielen, Diskussionen etc. in Bezug auf die Motivationssteigerung liegt nach den Aussagen von TeilnehmerInnen in der **Erstkonfrontation mit Computer und EDV**⁸⁴. Die erfolgreiche Konfrontation mit diesen neuen Anforderungen kann dazu beitragen, die **Angst vor Neuem und gewiße Lernschwellen zu überwinden**:

„Man hat dann angefangen mit verschiedenen Tests, mit denen man jahrelang nichts mehr zu tun gehabt hat, ob das ein Mathematiktest oder ein Geschicklichkeitstest war oder Allgemeinwissen, und das hat einem so zum Denken angeregt. (...) Dann hat man mit Rollenspielen angefangen und angefangen, unser Selbstbewußtsein wieder ein bisschen aufzubauen. Mit Videokameras haben sie viel gearbeitet, das war ein Schrecken für alle am Anfang, es war für jeden ein Problem, sich allein schon vorzustellen, jeder hat herumgedrückt, war frustriert, weil er arbeitslos war, Null Selbstvertrauen, das war in der ganzen Gruppe drinnen. Schön langsam hat man uns dann in den ersten Wochen wieder aufgepöppelt, du hast müssen reden vor der Gruppe, wir haben Spiele gemacht, man hat uns gefragt, was wäre wichtig für euch, einer hat erklärt, wie kann man das Richtig-Lernen machen, wir haben einen Kurs gemacht, wie man richtig lernt, intensiv

⁸⁴ Das bezieht sich auf die bei manchen Kooperationspartnern fix eingeplante EDV-Grundeinschulung in der BO (z.B. ein Nachmittag pro Woche). Ursprünglich war damit beabsichtigt, die TeilnehmerInnen zur eigenständigen Erstellung von Bewerbungsunterlagen am Computer zu befähigen.

lernt, Sachen, wo man vorher noch nie etwas gehört hat. (...) Und dann ist dazu gekommen, was für viele neu war, die EDV, wir waren stolz, wie wir unseren ersten Lebenslauf drucken haben können, wir waren narrisch interessiert an dem, das ist soweit gegangen, daß wir nach dem BO-Kurs gefragt haben, ob wir noch 14 Tage nur EDV-Übungen haben dürfen.“ (Hr. E., 36 Jahre, Bäcker)

Ebenso von Bedeutung ist die Gruppenarbeit in Hinsicht auf den **Gewinn von Entscheidungsgrundlagen** für die weitere berufliche Zukunft. Durch die vielfältigen Erfahrungen in der Gruppe wird eine relativ schnelle **berufs- und ausbildungsbezogene Horizonterweiterung** für die einzelnen TeilnehmerInnen möglich (vor allem wenn es sich um gut durchmischte Gruppen handelt). Der gegenseitige Austausch über die Erfahrungen am Arbeitsmarkt und in den bisherigen Berufsfeldern, bei der Arbeitssuche, bei der Klärung von Ausbildungswegen oder über „nachgefragtere und weniger nachgefragte Berufe“ (z.B. über die Suche nach Praktikumsstellen, bei Betriebs- und Marktanalysen) wird als wichtige Unterstützung für die eigene Orientierung bezeichnet.

Ein wichtiger Faktor ist die **Entwicklung, Bestätigung oder auch Überprüfung von beruflichen Eignungen und Perspektiven** mittels verschiedenster Tests und Analysen. Diese zielen zunächst darauf ab, das Spektrum beruflicher Möglichkeiten zu erweitern. In den darauffolgenden Arbeitsschritten wird ihre **Realisierbarkeit in Bezug auf Arbeitsmarkt, Ausbildungsvoraussetzungen, familiäre und finanzielle Bedingungen** u.ä.m. überprüft. Ein Beispiel für die „Umfeldabklärung“ berichtet Frau I.:

„Ich mein, da ist auch auf die Familie geschaut worden, auf das Umfeld, warum man eigentlich seinen früheren Beruf gewählt hat, und dann haben wir auch einen Finanzplan erstellen müssen, mit dem Geld, was zur Verfügung steht, komme ich damit über die Runden? Da ist schon einmal abgeklärt worden, kann ich mir das überhaupt leisten oder muß ich unbedingt einen besser bezahlten Job annehmen.“ (Fr.I., 41 Jahre, Bürokräft)

Die Erarbeitung von mehreren Alternativen wird vom Großteil der TeilnehmerInnen als notwendig und sinnvoll eingestuft. Einige wenige TeilnehmerInnen fordern aber auch frühzeitige Hinweise auf einschränkende Rahmenbedingungen (Budget, Zeit, Ausbildungsvoraussetzungen), damit es nicht später zu Frustrationen kommt, falls die gewählten Ausbildungsziele an eben diesen Rahmenbedingungen „wie Luftballons zerplatzen“ sollten⁸⁵:

„Man hat sich mehrere Alternativen geschaffen, so einen Hauptbereich und Nebenbereiche. Das ist das, was sie uns gelernt hat, 'Ihr müßt lernen, flexibel zu sein, mehrere Sachen zu bedenken'. Weil wenn man sich nur auf eine Sache konzentriert

⁸⁵ Die überwiegende Mehrheit der befragten TrainerInnen plädiert trotzdem für die **Erarbeitung mehrerer beruflicher Perspektiven** in der Orientierungsphase. Als Vorteile bezeichnen sie vor allem: den durch die Beschäftigung mit mehreren Bereichen erzielbaren Gewinn an Informationen über Berufe und Arbeitsmarkt, die damit einhergehende größere Auswahl und Vergleichbarkeit (vor allem auch bei unklaren Zielen), die Verringerung einer beruflichen „Engstirnigkeit“ und den Schutz vor Enttäuschungen, wenn ein erstes berufliches Ziel nicht verwirklicht werden kann (aufgrund persönlicher Voraussetzungen, zu langer Ausbildungsdauer, schulischem Scheitern, fehlender bzw. unsicherer Genehmigung etc.).

hätte, und das hätte dann nicht hingehaut, dann wäre man wieder am Boden gewesen.“ (Hr. B., 22 Jahre, Speditionskaufmann)

6.2.2.3. Konkretisierungen: Arbeitsmarkt- und Ausbildungsrecherchen

Im Anschluß an die erste Orientierung wird die **Realisierbarkeit und Umsetzung** der ins Auge gefaßten Zielrichtungen **abgefragt**⁸⁶. Ein erster Weg dazu besteht im **Kennenlernen und Kontaktieren unterschiedlichster Informationsstellen**, die Auskünfte über Berufsbilder, Qualifikationsanforderungen und Ausbildungsmöglichkeiten (wobei besonders das in der Region verfügbare Angebot eine Rolle spielt) liefern:

„Dann ist es darum gegangen, wie kann ich das erarbeitete Jobprofil in einen Job übersetzen, wir sind zum BIZ oder BIWI hingegangen und haben geschaut, ist es verwirklichtbar, ist es überhaupt machbar? Für uns wichtige Fragen haben wir dann in der Gruppe durchgearbeitet und haben sie auf das Wichtigste reduziert. Und dann sind wir eigentlich recht gut vorbereitet dort hingegangen, und die waren ziemlich überrascht, daß wir so gezielte Fragen gestellt haben.“ (Hr. B., 22 Jahre, Speditionskaufmann)

Der Großteil der Befragten gibt an, durch bislang „*nie gehörte Informationsstellen*“ Informationen gekriegt zu haben, die sie sonst „*nie bekommen hätten*“ - bedingt auch durch ihre zumeist langjährige Berufstätigkeit, während der sie kaum die Notwendigkeit gesehen haben, über das „*eigene Tätigkeitsfeld hinauszuschauen*“ bzw. von ihren Arbeitgebern auch kaum dazu angehalten wurden (ganz im Gegenteil sei individuelle Weiterbildung eher als Störfaktor für die Verfügbarkeit und zeitliche Einsetzbarkeit gesehen worden).

Ein weiterer ganz wichtiger Schritt besteht in der Abklärung der Arbeitsmarktchancen in den vorgesehenen Berufen. Diesbezüglich werden die verschiedensten Vorgangsweisen praktiziert: sie reichen von **institutionalisierten Kontakten zu VertreterInnen der RGS oder der Wirtschaft** bereits während der BO⁸⁷ über **Arbeitsmarktanalysen** und **Betriebskontakten** bis hin zur Absolvierung von **Schnupperpraktika**:

„Und dann hat man so verschiedene Sachen gehabt. Dann hat man eben in Selbstarbeit aussortiert, bis so ein, zwei, drei Möglichkeiten übrig geblieben sind. Da hat man eben viel Informationsmaterial gehabt oder eingeholt über verschiedene Berufsgruppen, man hat halt nachgelesen dort und da oder telefoniert da und dort. Die Unterstützung der Trainer war toll. Bei Fragen waren sie immer zu Verfügung und haben auch Tips

⁸⁶ Besonders hier wird das Prinzip der „Selbstorganisation“ deutlich, da diese Schritte zum Großteil selbstverantwortlich durchgeführt werden - die TrainerInnen sind eher für Ratschläge, Tips und Unterstützungen im kleineren Ausmaß zuständig.

⁸⁷ In manchen Bundesländern sind RGS-VertreterInnen in periodischen Abständen immer wieder in der BO anwesend. Neben der Funktion, zur Klärung bestimmter administrativer Probleme beizutragen, liefern sie vor allem einen Input über den regionalen Arbeitsmarkt bzw. über offene Stellen. Die Stellenlisten werden dabei von den TeilnehmerInnen durchwegs als überholt bezeichnet, der Überblick über den regionalen Arbeitsmarkt wird zumeist aber eher geschätzt, auch wenn kaum Auskünfte über „sicher nachgefragte Berufe“ erhältlich sind. Zum Teil sind auch VertreterInnen der Wirtschaftskammer, von in der Region beheimateten Leitbetrieben oder von „Personalleiterkreisen“ in die BO eingeladen, das diesbezügliche „Echo“ wird allerdings als gering bezeichnet.

gegeben. Und wenn Telefonate zu führen waren, wo man geglaubt hat, man schafft es nicht allein, da haben sie ohne weiteres geholfen. (...) Oder man hat Arbeitsmarktforschung gemacht, teils selbständig, teils mit Unterstützung der Trainer: Da hat man einen Fragebogen gekriegt und da hat man müssen hineinschreiben: das will ich jetzt machen, Begründung warum; wen habe ich befragt, welche Firmen angerufen, wie sind die Arbeitsmarktchancen, daß man überhaupt in dem Beruf Fuß fassen kann?. (...) Andere waren wieder dabei, die haben eben ein Schnupperpraktikum gemacht, da war z.B. ein Mädchen von der Panalpina dabei, die wollte Krankenschwester werden, und nach dem Schnupperpraktikum war sie so total begeistert, daß sie dabei geblieben ist.“ (Hr.W., 26 Jahre, Speditionskaufmann)

Den persönlichen Erfahrungen über die verschiedensten Formen der betrieblichen Kontakte⁸⁸ wird für die endgültige Fixierung des Karriereplans sowohl von den TeilnehmerInnen als auch von den TrainerInnen sehr große Bedeutung zugemessen - die Konfrontation mit den Anforderungen in der Praxis des Arbeitsplatzes und in Hinsicht auf die notwendigen Ausbildungen wie auch mit den voraussichtlichen Bedingungen im gewählten Berufsfeld (Entlohnung, Arbeitszeiten, Aufnahmefähigkeit der Bereiche) bewirke häufig noch eine Änderung der ursprünglichen Zielrichtung. Der Kontaktaufnahme zu den Betrieben wird aber neben dem persönlichen Erfahrungsgewinn in Hinsicht auf den Karriereplan auch eine zusätzliche „**Umwegrentabilität**“ zugeschrieben: Es können sich dadurch nicht nur Praktikums- oder Arbeitsplätze für die kontaktierenden Personen ergeben, sondern auch solche für andere BO-KollegInnen (im Sinne einer Praktikums- bzw. Jobbörse abseits der offiziellen Stellenlisten der RGS). In Bezug auf die Schnupperpraktika allerdings gibt es auch Kritik von Seite der TeilnehmerInnen, insbesondere wenn diese während der BO verpflichtend vorgesehen sind: zum Teil „*spielen die Firmen da nicht mit, weil für die ist so etwas eher eine Belastung*“, zum Teil ergäben sich wenig Einblicke in das zukünftige Berufsfeld, wenn von Seite der Firmen wenig Zeit für einführende Information, Betreuung und Hilfestellung vorhanden ist. Einige TeilnehmerInnen fühlen sich auch überfordert beim Akquirieren der Schnupperpraktika (wie später auch beim Finden von Praktikumsplätzen für eine berufsbegeleitende Ausbildung) und fordern mehr Hilfestellung durch die TrainerInnen ein.

6.2.2.4. Bewerbungstraining: Fähigkeit der „Selbstvermarktung“

Indem bereits im Verlaufe der BO ein **Bewerbungstraining für alle** durchgeführt wird, werden die Voraussetzungen für die notwendigen Betriebskontakte geschaffen. Bei vielen TeilnehmerInnen sind seit ihrer letzten Bewerbung Jahre oder Jahrzehnte vergangen, manche berichten, daß es für sie noch nie notwendig war, sich zu bewerben, dementsprechend positiv fällt auch die Bewertung des Bewerbungstrainings aus⁸⁹. Das Kennenlernen von Richtlinien für die Erstellung von Lebenslauf und Bewerbungs-

⁸⁸ Neben den bereits genannten Möglichkeiten berichtet ein Trainer auch von der erfolgreichen Methode des „Zeitungsmachens“: TeilnehmerInnen bekommen die Aufgabe gestellt, in mindestens drei Betrieben der Region Interviews über Arbeitsmöglichkeiten, Arbeitskräftebedarf, zukünftigen Entwicklungen etc. durchzuführen. Wie bei anderen Methoden, wo es nicht unmittelbar um den persönlichen Arbeitsplatz geht, erleichtert diese Rahmensetzung für die TeilnehmerInnen die Kontaktaufnahme zu den Betrieben.

⁸⁹ Bei der Nennung der wichtigsten Elemente der BO (in der offenen Frage, siehe Anmerkung 22) wird das Bewerbungstraining auch am häufigsten genannt.

schreiben, Tips und Tricks, das Üben von Aufnahmetests und Vorstellungsgesprächen⁹⁰ (hier kommt dem Videotraining eine besondere Rolle zu - sogar ein ehemalige Personalleiter einer großen Spedition erzählt, daß er durch diese Übungen noch viel Neues dazugelernt habe), das Erlernen der Inseratenanalyse (besonders das Herausfiltern von „seriösen Angeboten“) oder des „Zugangs“ zu den Möglichkeiten, die der „verdeckte Arbeitsmarkt“ bietet, sind für viele absolutes Neuland und bleiben dementsprechend stark in ihrem Gedächtnis verankert. Gleichzeitig steigert das Bewerbungstraining oft auch die Selbstsicherheit bei der „**Selbstvermarktung**“. Neben der **Erstellung zeitgemäßer Bewerbungsunterlagen** trainieren die TeilnehmerInnen vor allem **praktische Gegebenheiten der Bewerbungssituation**. Beispielsweise geht es darum, den heutigen Standard bei der Personalauswahl kennenzulernen:

„Man hat einmal gelernt, sich besser auszudrücken, und dann hat man so spezielle Einstellungstests gemacht, weil wenn man sich heute wo vorstellt oder bewirbt, kommen ja die Tests daher, das war für mich total neu, ich hab mich praktisch einmal in meinem Leben beworben und das ist mehr oder weniger so mündlich gemacht worden (...). Nur wenn man heute sieht, mit welchen Raffinessen da heut gearbeitet wird, und daß sich auf einen Arbeitsplatz 30, 40, 50 Leute stürzen, ja gut, dann muß ich irgendwo eine Auslese treffen, das ist mir schon klar. Und dann ist es gut, wenn wir das hier üben, wenn man die Tests so vor sich liegen hat, wo dann noch die Zeitangaben dabei sind, in welcher Zeit man so einen Test lösen soll und dabei möglichst keinen Fehler macht.“ (Hr. Q., 51 Jahre, Molker und Käser)

Aus Sicht der TeilnehmerInnen ist besonders auch die Vorbereitung bzw. das Üben von Auswahlgesprächen wichtig, wobei ein Schwerpunkt auf die Beantwortung von „unangenehmen“ bzw. „heiklen“ Fragen gelegt wird:

„Wir haben Vorstellungsgespräche gehabt, wir haben uns selbst auf Video angeschaut, das hab ich eigentlich sehr gut gefunden, das sind Sachen, die sind schon sehr praxisbezogen. Wir haben da z.B. einen jungen Mann in der Gruppe gehabt, der ist wegen einer blöden Geschichte entlassen worden (...), und der hat prinzipiell beim Vorstellungsgespräch gesagt, wenn der Chef gefragt hat, was war dort in der Firma, wieso sind sie entlassen worden, dann hat er gesagt, das war eine blöde Situation, und die [Trainerinnen] haben das dann so hingebogen, also der hat gelernt, das ein bisserl so zu bringen, also, daß das nimmer so passiv geklungen hat, im Prinzip ist es auf das gleiche hinausgelaufen, aber es hat einfach nicht so negativ geklungen..“ (Fr. A., 28 Jahre, Buchhalterin)

Eine aktive Rolle im Bewerbungsgespräch bzw. bei den Erkundigungen nach dem Ergebnis von Ausleseverfahren einzunehmen, kann Teil einer „guten“ Selbstpräsentation sein und wird dementsprechend geübt:

„Dann war so eine Aufklärung, für den Job, wenn man zum Chef kommt, also wie man sich vorstellt, wie man sich benehmen soll. Es ist, weil es warten auf einen Job vielleicht 19 Leute, wie wir halt da sagen sollen, warum halt grad wir drankommen sollen, das du sagen sollst, ich kann das und das, daß der mich ja nimmt, wir sind auf das hin trainiert

⁹⁰ Diese Methoden bieten aus Sicht der TrainerInnen (zum Teil auch der TeilnehmerInnen) auch die hervorragende Möglichkeit „lust- und spaßvoller“ Lernprozesse und zu einer gewissen Auflockerung.

worden. (...) Oder was du alles selbst zu fragen hast, daß du auf gewisse Sachen nicht vergessen sollst, und ja, wenn du den Namen nicht richtig verstanden hast, daß du dich traust, nachzufragen. (...) Und dadurch, daß du dich da beim Video selbst gesehen hast, selber gehört hast, war das leichter.“ (Fr. X., 49 Jahre, Hilfsarbeiterin)

6.2.3. Bewertung der Nutzeffekte durch die TeilnehmerInnen

Für die Beurteilung der BO-Maßnahmen unabdingbar ist die Bewertung und Feststellung des für die TeilnehmerInnen erreichten Nutzens auf verschiedensten Ebenen. Im Groben unterscheiden wir bei den festgestellten Nutzeffekten zwischen **berufsbezogenen** und **persönlichkeitsbezogenen Effekten**. Interessant in diesem Zusammenhang ist auch die Frage, welchen Einfluß die TeilnehmerInnen der Gruppe zuschreiben, z.B. in Bezug auf persönliche Entscheidungen oder die persönliche Stabilität. Die Bewertungen ergeben folgendes Bild⁹¹.

Bewertung der Nutzeffekte der BO durch die TeilnehmerInnen

Mehrfachantwort	Aufleb/Ausped Stiftung		Total
	Aufleb	Ausped	
Nutzeffekte der BO			
Einblick in berufliche Möglichkeiten	388 83,3%	257 67,6%	645 76,2%
besser Zurechtfinden am Arbeitsmarkt	331 71,0%	221 58,2%	552 65,2%
Bewerbungssituationen besser bewältigen	393 84,3%	310 81,6%	703 83,1%
in beruflicher Hinsicht aktiver geworden	355 76,2%	263 69,2%	618 73,0%
mehr Selbstvertrauen	344 73,8%	214 56,3%	558 66,0%
Gefühl, selbst viel für berufliche Zukunft beitragen zu können	382 82,0%	272 71,6%	654 77,3%
Total	466	380	846
Nutzeffekte durch die BO-Gruppe			
Gruppe wichtig für berufl. Orientierung	287 63,4%	176 48,2%	463 56,6%
durch Gruppe berufl. Anregungen bekommen	273 60,3%	173 47,4%	446 54,5%
Gruppe keinen Rückhalt gegeben	111 24,5%	94 25,8%	205 25,1%
die Gruppe hat mich aufgebaut	387 85,4%	290 79,5%	677 82,8%
in Gruppe herrschte schlechtes Klima	18 4,0%	19 5,2%	37 4,5%
Total	453	365	818

IFA-FILE-TN 96

⁹¹ In der Tabelle sind die zustimmenden Antwortskategorien „stimmt“ und „stimmt eher“ zusammengefaßt, die Differenz auf 100% sind die negativen Kategorien „stimmt eher nicht“ und „stimmt nicht“.

Insgesamt - für AUFLEB und AUSPED gemeinsam, wobei zum Teil bedeutend positivere Bewertungen durch die AUFLEB-TeilnehmerInnen vorgenommen werden⁹², belegen die Ergebnisse **sehr hohe Nutzeffekte**:

Die stark **berufs- und arbeitsmarktbezogenen Ziele** wie „habe Einblick in berufliche Möglichkeiten bekommen“, „finde mich besser am Arbeitsmarkt zurecht“ oder „kann Bewerbungssituationen besser bewältigen“ werden von 65%⁹³ bis zu 83% der TeilnehmerInnen erreicht. Angesichts der diesbezüglichen Defizite bei den TeilnehmerInnen (vgl. Kap. 5.3.) vor der Stiftung sind wesentliche Erfolge bei der selbständigen Orientierung am Arbeitsmarkt bzw. der beruflichen Flexibilität erzielt worden. Damit sind auch wesentliche Voraussetzungen für die Bewältigung von zukünftig ähnlichen Situationen der Arbeitslosigkeit geschaffen.

Als wichtig für das Erreichen berufsbezogener Ziele gelten **persönlichkeitsbezogene Aspekte** wie die **Steigerung von Aktivitäten** zur Lösung anstehender beruflicher Probleme, die Steigerung des **Selbstvertrauens in die eigenen Fähigkeiten** und die **Erhöhung der Eigenmotivation**. Die Zustimmungsqoten zu den jeweiligen Fragen liegen zwischen 66% und 77%.

Eine wichtige Größe innerhalb der BO ist das **Gruppensetting**. Neben der Funktion, im Verbund von Betroffenen gemeinsam an **persönlicher Stabilität** und damit auch an **Problemlösungskompetenz** dazuzugewinnen - 83% stimmen der Behauptung zu, „in der Gruppe zu sein, hat mich aufgebaut“ -, ergeben sich durch den Austausch unterschiedlichster beruflicher Erfahrungen in der Gruppe auch Anregungen und Ideen für die eigene berufliche Orientierung. Die Gruppe ist damit neben den TrainerInnen eine weitere wichtige unterstützende und anregende Instanz: 57% der TeilnehmerInnen haben von den Erfahrungen in der Gruppe für die eigene berufliche Orientierung profitiert, 55% haben durch die Gruppe neue berufliche Anregungen bekommen (in diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, daß fast alle Interviewten eine möglichst „durchgemischte“ - nach Alter und Geschlecht, Qualifikation, beruflicher Vorerfahrung etc.- Gruppe deutlich präferieren⁹⁴).

In Bezug auf die Regionalen Kooperationspartner finden sich hinsichtlich der Beurteilung der Nutzeffekte unterdurchschnittliche Bewertungen der AUSPED-TeilnehmerInnen in Suben und Wien, überdurchschnittliche in Salzburg. In Tirol und Vorarlberg bewerten sowohl AUFLEB- als auch AUSPED-TeilnehmerInnen den erreichten Nutzen, die TrainerInnen wie auch die Gruppeneffekte überdurchschnittlich positiv (siehe Anhang 9: Beurteilung der Nutzeffekte in der BO nach Bundesländern).

⁹² Vgl. Fußnote 69; für einen diesbezüglichen Vergleich nach regionalen Kooperationspartnern empfiehlt es sich, nach AUSPED und AUFLEB getrennt zu vergleichen, da je nach dem AUFLEB-AUSPED-TeilnehmerInnenverhältnissen die Gesamtwerte nach oben oder unten verschoben werden.

⁹³ Diesbezüglich ist anzunehmen, daß die objektiv schlechten Möglichkeiten auf gewissen regionalen Arbeitsmärkten die niedrigere Zustimmungsrates bewirkt.

⁹⁴ Seltene Interview-Aussagen, durch die BO kaum Anregungen bekommen zu haben, stammen vor allen von TeilnehmerInnen, deren Gruppe sehr klein war und wo die Gruppenmitglieder hauptsächlich aus einer Firma kamen.

6.2.4. Die TrainerInnen - Unterstützungsleistungen und Arbeitsbedingungen

Ein wichtiger Faktor für das Erreichen der Ziele der BO bzw. eines abgesicherten und fundierten Karriereplans liegt in der **Qualität der Unterstützung und Betreuung durch die TrainerInnen**. Diesen bescheinigen die TeilnehmerInnen sowohl auf der **fachlichen** als auch der **gruppendynamischen, persönlichen Ebene** Fähigkeiten und Kompetenzen in einem überraschend hohem Ausmaß (vor allem weil in den Interviews doch zum Teil viel Kritik an einzelnen inhaltlichen und didaktischen Elementen geäußert wurde) von 84% - 90%. Die Ausnahme von der Regel bildet - vor allem bezüglich der fachlichen Kompetenzen - die Bewertung der aus Betroffenen rekrutierten und nach einer zweiwöchigen Grundausbildung bereits eingesetzten TrainerInnen bei der AUSPED-Suben, die zwar fachlich durch einen erfahrenen Trainer begleitet und angeleitet bzw. supervidiert wurden, aber ansonsten kaum Zeit zum Erfahrung-Sammeln und Lernen⁹⁵ hatten.

Bewertung der TrainerInnen durch die TeilnehmerInnen

Mehrfachantwort	Aufleb/Ausped Stiftung		Total
	Aufleb	Ausped	
Beurteilung der TrainerInnen			
fachlich kompetent	435 91,0%	286 76,3%	721 84,5%
passenden Umgang mit Gruppe	437 91,4%	328 87,5%	765 89,7%
interessante Inhalte vermittelt	425 88,9%	293 78,1%	718 84,2%
Sinn von Inhalten wurde erklärt	429 89,7%	312 83,2%	741 86,9%
berücksichtigten Interessen und Wünsche	435 91,0%	317 84,5%	752 88,2%
Total	478	375	853

IFA-FILE-TN 96

Die Rahmenbedingungen für die Tätigkeit der Trainerinnen sind nach Bundesland und Kooperationspartner unterschiedlich. Hier sollen die wichtigsten Unterschiede präsentiert werden, wobei wir uns hier vor allem auf die Fragebogenerhebung bei den Trainerinnen beziehen (siehe: Zwischenbericht 4)

Ein Unterschied besteht bezüglich der rechtlichen Form der Arbeitsverhältnisse. Die bevorzugte Form der Anstellung ist nach den Erhebungsergebnissen ein Werkvertrag für die Dauer einer BO: entweder mit einer TrainerInnenanbieterfirma (BFI, WIFI, Mentor, Ibis) oder auch mit dem regionalen Kooperationspartner selbst. Besonders im Falle von Werkverträgen mit der Anbieterfirma ist die direkte Abstimmung und Kooperation mit dem regionalen Kooperationspartner eher unterentwickelt. Die TrainerInnen erfahren oft nur kurzfristig über ihren neuen Einsatzort und haben dann dementsprechend kaum Zeit für eine notwendige Vorbereitung (siehe Verbesserungsvorschläge). Seltener ist eine Anstellung bei einer Anbieterfirma oder dem regionalen Kooperationspartner selbst. Einen Sonderfall stellen die StiftungsteilnehmerInnen, die als kurzfristig ausgebildete Trainer („train the trainer“) eingesetzt werden, dar.

⁹⁵ z.B.im „Huckepack-Prinzip“: ein/e erfahrene/r TrainerIn und ein/e BerufsanfängerIn bilden das Team, was für den/die AnfängerIn mehr Schon- und Lernraum bietet, für den/die Erfahrene/n aber zum Teil auch einen zusätzlichen Zeitaufwand.

Probleme orten die TrainerInnen vor allem bei folgenden Punkten:

Eine Basisinformation über den regionalen Arbeitsmarkt, die Wirtschaftsstruktur bzw. wichtige AnsprechpartnerInnen in der Region erhalten die TrainerInnen entweder in knapper Form über Unterlagen und Informationen vor allem durch KollegInnen bzw. die Stiftungsleitung, zum Teil werden Stellenlisten, Wirtschaftsstrukturdaten, Bezirksprofile etc. zur Verfügung gestellt. Die Mehrzahl der TrainerInnen muß sich dementsprechende Kenntnisse selbständig erarbeiten. Aufgrund von Zeitmangel fallen diese Eigeninitiativen des öfteren sehr mangelhaft aus.

Zum Teil beklagen sich die TrainerInnen auch über zuwenig Klarheit bei inhaltlichen Vorgaben und Prioritätensetzungen der jeweiligen regionalen Kooperationspartner oder der LGS und RGS des AMS, die bisweilen zu „negativen Überraschungen“ bei der Genehmigung von Karriereplänen führen. In der Mehrzahl aber sind sie doch durch (regelmäßige) Kontakte mit der Stiftungsleitung bzw. VertreterInnen der RGS noch während der BO-Phase im Überblick informiert.

Mit den Kommunikationsstrukturen zwischen TrainerInnen - Stiftungsleitung und AMS ist die Mehrzahl der TrainerInnen im wesentlichen zufrieden: In diesem Zusammenhang verweisen sie vor allem auf den (wöchentlichen) Austausch zwischen TrainerInnen und regionalem Stiftungsmanagement bzw. auf regelmäßige Gespräche mit VertreterInnen des AMS. Bemängelt werden vor allem zum Teil der Erfahrungsaustausch mit KollegInnen („*besonders als freiberuflicher Trainer wird man leicht vergessen*“) und zuwenig Kontakte zu den VertreterInnen des RGS.

Die Unterstützung bei schwierigen Entscheidungen (Genehmigungen, Verlängerungen, Ausschluß etc.) wird von einer Mehrheit der TrainerInnen als ausreichend bezeichnet. In „schwierigen Situationen“ greifen sie besonders auf Gespräche mit der regionalen Stiftungsleitung, seltener mit Vorstandsmitgliedern zurück, weitere „Absicherungen“ bestehen in Form von klärenden Gesprächen mit dem AMS, in Form einer (eher selten gegebenen) Supervision bzw. durch informelle Abklärungen mit den KollegInnen. Sehr oft wird in diesem Zusammenhang der Wunsch nach einer begleitenden Supervision im Bedarfsfall bzw. nach mehr Zeit für einen Erfahrungsaustausch innerhalb des Teams und mit der Leitung formuliert. Besonders der strukturierte Erfahrungsaustausch mit TrainerInnenkollegInnen stellt ein kaum genutztes Potential für die Weiterentwicklung der unterschiedlichen Maßnahmen dar.

Weiters erwähnen die TrainerInnen auch die kaum gegebenen Möglichkeiten für berufliche Weiterbildungen im eigenen Tätigkeitsfeld. Die Mehrzahl ist bei Weiterbildungen zur Gänze auf Eigeninitiative angewiesen, vereinzelt werden durch die Anbieterfirmen interne Weiterbildungsprogramme angeboten. Weiterbildungswünsche werden vor allem in Hinsicht auf Entwicklungen am Arbeitsmarkt, auf Veränderungen in der Wirtschaft, auf aktuell nachgefragte Berufe, „Zukunftsberufe“ und Ausbildungsmöglichkeiten sowie auf neue Methoden der Gruppendynamik, Moderation und Kommunikation geäußert.

Als hilfreich erachten die TrainerInnen weiters eine verbesserte Information über die TeilnehmerInnen vor Maßnahmenbeginn. Aktuell besteht diese Information vor allem in

Form von TeilnehmerInnenlisten mit Namen und Altersangaben. Zum Teil erfolgt eine persönliche Vorinformation durch ein Gespräch mit der Stiftungsleitung oder die TrainerInnen oder sind selbst bei den Informationsveranstaltungen anwesend. Nur wenige TrainerInnen geben an, daß sie entweder keine Informationen über die TeilnehmerInnen oder einige wenige kurz vor dem Maßnahmenbeginn erhalten.

Die Mindeststandards der infrastrukturellen Ausstattung für die Durchführung der BO sind nach den Aussagen der TrainerInnen je nach Einsatzort von unterschiedlicher Qualität. Bemängelt werden teilweise zu kleine Räumlichkeiten, fehlende Pausenräume oder TrainerInnenbüros und eine mangelhafte instrumentelle Ausstattung (Flipchart, Overheadprojektor, Telefone [wichtig vor allem für die Aktive Arbeitssuche], PC's).

6.2.5. Der Karriereplan - Ergebnisse und Einflüsse

Ein fundierter und konsensfähiger Karriereplan stellt sozusagen den „Fahrplan“ für den weiteren Stiftungsverlauf dar und regelt vor allem die vorgesehenen Programme, deren Kosten und Dauer. Im folgenden werden die wichtigen Entscheidungsgrundlagen, die Gründe für ein Abweichen vom „ursprünglichen“ Karriereplan sowie die Ergebnisse der Karrierepläne sowie die individuelle Einschätzung der TeilnehmerInnen, mit „ihrem“ Karriereplan eine „gute“ Entscheidung getroffen zu haben, beschrieben:

Die Bewertung der Wichtigkeit der Inhalte der BO für die Festlegung des Karriereplanes (also ihre Funktionalität als Entscheidungskriterium)⁹⁶ ergibt eine interessante Rangordnung, wenn man die einzelnen Punkte bündelt. Die wichtigsten Entscheidungskriterien bilden die **Auseinandersetzung mit den eigenen Qualifikationen und Fähigkeiten**, mit den **beruflichen Wünschen und Vorstellungen** und mit der **Realisierbarkeit in Bezug auf die persönlichen Umfeldbedingungen** (familiäre und finanzielle Situation versus Ausbildungsdauer, Notwendigkeit eines schnellen Lohnerwerbs; regionale Ausbildungsangebote und Erreichbarkeit etc.). Zwischen 67 - 78% der TeilnehmerInnen stufen diese Punkte als „sehr wichtig“ ein. Zu diesem Bündel gehört ebenso die **Überprüfung und Bestätigung von Eignungen, Fähigkeiten und Interessen** über verschiedenste analytische Testverfahren. Diese stellen für beinahe 50% der TeilnehmerInnen ein wichtiges Entscheidungskriterium dar. Die Auseinandersetzung mit dem bisherigen Berufsweg wird von 42% als Entscheidungshilfe betrachtet.

Das nächstwichtige Bündel umfaßt die Maßnahmen, die sich **mit dem Arbeitsmarkt und verschiedensten Berufsfeldern und -bedingungen** auseinandersetzen. Dazu zählt ein **Überblick über den (regionalen) Arbeitsmarkt** und die dort vorzufindenden Chancen (wichtig für 60%), **über Berufsfelder und Berufsbilder** samt der Anforderungen und Arbeitsbedingungen sowie das **Kennenlernen von konkreten Tätigkeitsbereichen** durch Schnupperpraktika sowie Arbeitsmarkt- und Betriebsanalysen (jeweil für 48% sehr wichtig).

⁹⁶ Die diesbezüglichen Werte in der Tabelle stehen für eine hohe Zustimmung (1,2) in einer siebenstufigen Skala - die Differenz auf 100% umfaßt die Stufen von 3 bis 7 (eher noch wichtig bis ganz unwichtig).

Rückmeldungen der TrainerInnen⁹⁷ sind für 45% eine Entscheidungshilfe, solche aus der Gruppe für 30%.

In Zusammenhang mit den vielfältigen Recherchen und Analysen ist auch der **Wechsel von beruflichen Perspektiven** in der BO zu sehen. Zum einen kommen TeilnehmerInnen mit einer klaren beruflichen Perspektive in die BO und wechseln während dieser zu einer anderen beruflichen Zielsetzung. Das betrifft 10% derjenigen, die ein fixes Berufsziel zu Beginn haben (52 von 554 Personen). Zum andern ändern TeilnehmerInnen ohne oder mit einer nur sehr vagen beruflichen Vorstellung zu Beginn, im Verlauf der BO das zunächst entwickelte Ziel. Das betrifft 67% oder 213 von 317 Personen.

Tendenzmäßig finden sich unter den Personen, die ihre berufliche Vorstellung während der BO ändern, vor allem TeilnehmerInnen im Alter zwischen 31 und 40 Jahren, Personen mit Pflichtschulabschluß als höchste Ausbildung bzw. solche mit einer Meisterprüfung sowie TeilnehmerInnen, die im letzten Beruf vor dem Stiftungseintritt als angeleitete Arbeitskräfte tätig waren (vgl. Anhang 10: Wechsel der beruflichen Vorstellungen während der BO nach persönlichen und stiftungsbezogenen Merkmalen).

Die von den TeilnehmerInnen angegebenen Gründe⁹⁸ für den Wechsel von Zielvorstellungen lassen zugleich einen Schluß auf persönliche, regionale (den Arbeitsmarkt und das Ausbildungsangebot betreffende) und stiftungsinterne Grenzen der Verwirklichung von Berufswünschen, vor allem in Hinsicht auf Aus- und Weiterbildungen, zu:

Als wichtigster Grund für den Zielwechsel wird die „**schlechte Arbeitsmarktlage**“ im ersten Zielbereich genannt. Die Erkenntnis, daß man mit der zunächst anvisierten beruflichen Richtung kaum Chancen hat, am Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen, ist für 63% mit ein Grund für die Umorientierung und kann zugleich als Indiz für eine arbeitsmarktgerechte Orientierung in der Stiftung dienen.

Der nächstwichtigste Grund „Umsetzung des Planes war unmöglich“ betrifft sowohl das **regionale Arbeits- und Ausbildungsangebot** als auch die oft sehr strikt gehandhabte **Koppelung von Kursausbildungen mit einem Praktikumsplatz**, sofern durch den Kurs keine „Vollauslastung“ erreicht wird (vgl. Kap.6.3.).⁹⁹ Die schlechte Erreichbarkeit von Ausbildungsinstitutionen (vor allem in abgelegeneren Regionen), fehlende Praktikumsplätze in der Region, zu lange Wartezeiten oder auch fehlende Qualifikationsvoraussetzungen für Ausbildungen bilden wichtige Hindernisse für die Umsetzung der ersten beruflichen Zielvorstellung. 53% führen die Nichtverwirklichung ihres ersten Planes auf diese Faktoren zurück.

⁹⁷ Das stimmt auch überein mit den Antworten auf die Frage nach starken Einflüssen, sich für einen bestimmten Karriereplan zu entscheiden: 37% schreiben einen solchen den TrainerInnen, 18% der regionalen Stiftungsleitung, 16% der Gruppe und 8% dem AMS zu.

⁹⁸ In der Tabelle sind nur die Prozentwerte und Absolutzahlen für die Kategorie „sehr wichtig bis wichtig“ angegeben, die Differenz zu 100% sind die Kategorien „eher unwichtig“ bis „unwichtig“.

⁹⁹ Zudem wird bei manchen Berufen, deren Nachfrage am Arbeitsmarkt gering ist oder zumindest angezweifelt wird, die Genehmigung oft an das Vorhandensein eines Praktikumsplatzes mit Aussicht auf Übernahme gebunden.

Der drittichtigste Grund liegt mit 40%-iger Zustimmung in der **„persönlichen, finanziellen Situation“** der TeilnehmerInnen. Immer wieder berichten TeilnehmerInnen davon, daß wegen voraussehbarer finanzieller Probleme und fehlender familiärer Unterstützung von längeren Ausbildungen Abstand genommen wurde.¹⁰⁰ In Bezug auf längere (und damit zumeist fundiertere) Ausbildungen fungiert das Stiftungseinkommen für weniger bemittelte Personen vor allem mit Versorgungspflichten eindeutig selektiv. Zum Beispiel scheitern Ausbildungen für den Sozial- und Gesundheitsbereich, die in der Regel eher längerfristig angelegt sind, oft an der „fehlenden finanziellen Reserve“ für die Dauer der Ausbildung.

Das eigene „Alter“, die „Unklarheit, ob die gewünschte Ausbildung auch von der Stiftung finanziert wird“, die „familiäre Situation“ (Betreuungspflichten), „Auflagen der Stiftung“ (Nahtlosplanung, Vollausslastung, Ausbildungskosten), und Lernängste (Unsicherheit, die geplante Ausbildung zu schaffen) werden als weitere, anteilmäßig nur von weniger TeilnehmerInnen für wichtig gehaltene Gründe genannt.

Als Ergebnis des Karriereplans überwiegt die **„Aus und Weiterbildung“** mit 57%. Danach folgt die **„Aktive Arbeitssuche in Verbindung mit einer kurzen Aufschulung“** mit 24% - exemplarisch sei hier auf EDV-Ausbildungen für die Erhöhung der Chancen im Bürobereich, auf EDV-Lagerhaltungs- oder Staplerfahrerurse für eher niedrigqualifizierte Bereiche hingewiesen. Eine **„Aktive Arbeitssuche“** ohne zusätzliche Aufschulung wählen insgesamt 11% der TeilnehmerInnen, 5% streben Ausbildungen und Unterstützungen für das **Selbständigwerden** an, 3% geben an, daß sie **keinen oder einen unklaren Karriereplan** entwickelt haben.

In die Aktive Arbeitssuche gehen vor allem Personen über 40 Jahre, in die Aktive Arbeitssuche verbunden mit einer kurzen Aufschulung ebenso. Besonders für die AUSPED-TeilnehmerInnen ist die aktive Arbeitssuche in Verbindung mit einer kurzen Aufschulung von Bedeutung. Das betrifft vor allem jene, die für den Verbleib im Bürobereich zumeist noch zeitgemäßere „jobwichtige“ Qualifikationen wie EDV-Grundkurse etc. erwerben müssen. Aus- und Weiterbildungen werden überdurchschnittlich von Personen bis 40 Jahren in Anspruch genommen. Bei den GründerInnen handelt es sich überdurchschnittlich um Männer, um AUFLEB-Stiftlinge bzw. um Personen im Alter zwischen 30 bis 40 Jahren. Einen unklaren Karriereplan haben zum Großteil „ältere“ TeilnehmerInnen: Jede zweite Person mit einem unklaren Ergebnis ist älter als 50 Jahre¹⁰¹ (vgl. Anhang 11: Karrierepläne nach persönlichen und stiftungsbezogenen Merkmalen).

Über zwei Drittel (68%) der TeilnehmerInnen sind in einem hohen Ausmaß davon überzeugt, daß der erarbeitete Karriereplan der für sie passende ist. 25% sind davon in

¹⁰⁰ Das betrifft in erster Linie Personen mit einem früheren geringeren Einkommen und/oder Familie, zum Teil aber kommen auch von Personen mit einem höheren Einkommen auf dem letzten Arbeitsplatz Klagen, daß früher eingegangene finanzielle Verpflichtungen und der alltägliche Bedarf mit dem Stiftungsentgelt kaum längere Zeit bewältigt werden können.

¹⁰¹ Unklare Karrierepläne finden sich unter den befragten TeilnehmerInnen vor allem im Zusammenhang mit dem Alter, gesundheitlichen Problemen und der damit zusammenhängenden Orientierung an einer Pensionierung (zum Teil läuft das Pensionsantragsverfahren bereits), mit „hoffnungslosen“ Arbeitsmärkten, zum Teil aber auch in Zusammenhang mit Entscheidungen außerhalb der Stiftung, z.B. wenn ein Teilnehmer einen neuen Arbeitsplatz „im Kopf hat“, die positive Entscheidung aber noch aussteht.

einem mittleren Ausmaß überzeugt, 7% überhaupt nicht. Das sind zu einem überdurchschnittlichen Anteil Personen, die eine „reine“ Aktive Arbeitssuche (ohne Aufschulung) erarbeitet haben, oft auch als Ausweg, wenn sich andere Pläne zerschlagen haben, zudem jene Personen mit einem unklaren Ergebnis im Karriereplan.

Kriterien für den Entwurf des "Karriereplans" in der BO

Mehrfachantwort	Aufleb/Ausped Stiftung		Total
	Aufleb	Ausped	
wichtige Inputs für Karriereplan			
Interessens- und Fähigkeitstests	202 52,3%	142 45,1%	344 49,1%
Rückmeldung der Gruppe	129 33,4%	86 27,3%	215 30,7%
Rückmeldung der TrainerInnen	190 49,2%	122 38,7%	312 44,5%
"Anschauen" konkreter Tätigkeitsbereiche	195 50,5%	139 44,1%	334 47,6%
Überblick über Berufsfelder	186 48,2%	153 48,6%	339 48,4%
Einblick in Arbeitsmarkt	227 58,8%	192 61,0%	419 59,8%
Auseinandersetzung mit bish.Berufsweg	169 43,8%	128 40,6%	297 42,4%
Auseinandersetzung mit beruf. Wünschen	266 68,9%	227 72,1%	493 70,3%
Überprüfung Plan und persönliches Umfeld	264 68,4%	207 65,7%	471 67,2%
Auseinandersetzung mit eigenen Qualif.	293 75,9%	251 79,7%	544 77,6%
Total	386	315	701
Gründe für Änderung des Planes			
Plan verworfen, weil zu alt	43 27,0%	37 26,4%	80 26,8%
wegen familiärer Situation	39 24,5%	22 15,7%	61 20,4%
persönliche, finanzielle Situation	58 36,5%	61 43,6%	119 39,8%
schlechte Arbeitsmarktlage	97 61,0%	91 65,0%	188 62,9%
unklar, ob Plan von Stiftung finanziert	36 22,6%	43 30,7%	79 26,4%
wegen Auflage der Stiftung	20 12,6%	39 27,9%	59 19,7%
Umsetzung des Planes nicht möglich	79 49,7%	80 57,1%	159 53,2%
Ausbildung nicht zugetraut	29 18,2%	14 10,0%	43 14,4%
Total	159	140	299
Ergebnis des Karriereplans			
aktive Arbeitssuche	73 14,0%	35 7,9%	108 11,2%
aktive Arbeitssuche und kurze Schulung	103 19,7%	131 29,6%	234 24,2%
Aus- Weiterbildung	308 59,0%	243 54,9%	551 57,1%
Gründung mit notwendiger Ausbildung	35 6,7%	13 2,9%	48 5,0%
Ergebnis unklar/kein KPL erstellt	8 1,5%	22 5,0%	30 3,1%
Total	522 101%	443 100%	965 100%
Überzeugung, richtigen KPL zu haben			
groß	347 73,7%	252 61,8%	599 68,1%
mittel	104 22,1%	114 27,9%	218 24,8%
gering	20 4,2%	42 10,3%	62 7,1%
Total	471 100%	408 100%	879 100%

Die Ergebnisse des Karriereplanes differieren nach den unterschiedlichen regionalen Kooperationspartnern und stimmen teilweise mit formulierten arbeitsmarktpolitischen Prioritätensetzungen (Höherqualifikation, schnelle Vermittlung aufbauend auf vorhandene Qualifikationen oder auf „jobwichtige“ Aufschulungen) in den jeweiligen Bundesländern überein. Vor allem in Bezug auf überdurchschnittliche Anteile an GründerInnen kann auch die Organisation in der BO von Bedeutung sein - sie finden sich dort (in 2 Bundesländern), wo die Gründung intensiv „beworben“ wird, und wo die Gründungsberatungen vorwiegend im Gruppendesign durchgeführt werden¹⁰² (weitere Ergebnisse bezüglich des Karriereplanes siehe Anhang 12: Einflüsse auf den Karriereplan und Ergebnisse nach Bundesländern):

Ergebnis des Karriereplans in Bezug zu den Bundesländern/Stiftungsstandorten

	Ergebnis Karriereplan					Total
	Aktive Arbeitssuche	Akt.+ Aufschulung	Ausbildung	Gründung	Ergebnis unklar	
Bundesland						
Kärnten	8 14,0%	23 40,4%	24 42,1%	1 1,8%	1 1,8%	57 100,0%
Niederösterreich	23 18,4%	33 26,4%	58 46,4%	9 7,2%	2 1,6%	125 100,0%
OÖ-Ausped Suben	1 2,1%	22 45,8%	24 50,0%		1 2,1%	48 100,0%
OÖ-Steyr	11 6,3%	33 18,8%	120 68,8%	9 5,1%	3 1,7%	176 100,0%
Salzburg	6 8,2%	18 24,7%	39 54,8%	4 5,5%	6 8,2%	73 100,0%
Steiermark	29 19,1%	24 15,8%	84 55,9%	10 6,6%	5 3,3%	152 100,0%
Tirol	7 7,1%	15 15,2%	71 72,7%	5 5,1%	1 1,0%	99 100,0%
Vorarlberg	6 12,5%	16 33,3%	22 45,8%	4 8,3%		48 100,0%
Wien	16 9,6%	42 25,7%	95 57,5%	3 1,8%	11 6,6%	167 100,0%
Total	108 11,3%	228 24,0%	541 57,1%	45 4,7%	31 3,3%	953 100,0%

IFA-FILE-TN 96

6.2.6. Katalog: Verbesserungsvorschläge und -ideen

Im folgenden werden die wichtigsten inhaltlichen Punkte, Verbesserungsvorschläge und kritischen Anmerkungen in Form eines „Ideenkataloges“ zusammengefaßt.

¹⁰² Eine wichtige Voraussetzung dafür sind natürlich TrainerInnen, die Kompetenzen für die „reine“ Berufsorientierung und die Gründung besitzen.

Organisation

- Betreuungsschlüssel mit ausreichend Kapazität für Kleingruppenarbeit und Einzelgespräche
- flexible individuelle Lösungen der BO-Dauer bei unterschiedlichen „Geschwindigkeiten“ der TeilnehmerInnen hinsichtlich der Entscheidungsfindung
- Halbtages-BO für Personen mit Betreuungspflichten
- ausreichende Bereitstellung von Infrastruktur - vor allem in Bezug auf Bewerbungsarbeit und EDV-Erstkonfrontation (PC, Telefon etc.)
- Organisation von Treffen vor/zu Beginn der BO zwischen TrainerInnen und VertreterInnen des RGS und der Sozialpartner, um einen Überblick über die Situation am regionalen Arbeitsmarkt zu erlangen und wichtige AnsprechpartnerInnen in der Region kennenzulernen

Inhaltliche Unterstützung

- Schaffung von zusätzlichen Angeboten für die „schnelleren“ TeilnehmerInnen (EDV, Schlüsselqualifikationen) oder Einbau für die Unterstützung der „Langsameren“
- weniger Zeitdruck gegen Ende der BO und kein „Abdrängen“ noch unentschlossener TeilnehmerInnen in eine bestimmte Richtung (zumeist in die „Aktive Arbeitssuche“ oder in eine unspezifische, wenig jobwichtige Aufschulung wie z.B. EDV-Grundkurs)
- Verlängerungsmöglichkeit der BO im Bedarfsfall: individuelles Coaching mit kontinuierlicher Ansprechperson, um zu einem fundierten Karriereplan zu gelangen
- verbesserte Unterstützung und Motivation für „unentschlossener“, „orientierungslose“, „ältere“ Personen: intensivere Bearbeitung beruflicher Möglichkeiten für Ältere (Projektarbeiten, Unterstützung bei betrieblichen Kontakten)
- Unterstützung und Aufklärung bei Pensionsangelegenheiten (bei gesundheitlichen Problemen etc.)
- Verringerung der Informationsdefizite zu Beginn vor allem bezüglich der Gründung (GründungsexpertInnen einladen, Erlebnisberichte ehemaliger GründerInnen) und Verstärkung der „Gründungsschiene“ bereits in der BO
- Sinn und Zweck von Inhalten und Methoden für die TeilnehmerInnen nachvollziehbar und transparent machen

Wissen um Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten und den regionalen Arbeitsmarkt

- verbesserte (aktuellste) Berufs- und Weiterbildungsinformation: Berufsbildvideos, Einladung von VertreterInnen beruflicher Weiterbildungsinstitutionen, von Personen mit „ausgefalleneren“ Berufen; Sammlung aller relevanten Informationen über Ausbildungen und Ausbildungsinstitutionen und Auflegen dieser Informationsmappen in der Stiftung
- verbesserter Überblick über die Situation am Arbeitsmarkt und vermehrte betriebliche Kontakte: Exkursionen, Betriebsbesichtigungen, Einbeziehung von UnternehmerInnen, PersonalleiterInnen, RGS-VertreterInnen als Inputgeber, aktuellere Stellenlisten

- Verknüpfung der Ergebnisse der Firmenkontakte/ Betriebs- und Arbeitsmarktanalysen der TeilnehmerInnen zu einer „Stellen- und Praktikumsbörse“ - (aufbauende) Zusammenführung des Wissens und der Erfahrungen von TrainerInnen, RGS-VertreterInnen, TeilnehmerInnen etc. über die regionale Wirtschaftsstruktur

6.3. Aus- und Weiterbildungen

Fundierte Aus- und Weiterbildungen sind als das „Mittel“ der Stiftung gedacht, um den TeilnehmerInnen eine nicht nur eine vorübergehende, sondern eine längerfristige Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Dies vor allem deswegen, weil die TeilnehmerInnen zum Großteil entweder in Herkunftsberufen qualifiziert sind, die aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung zur „Mangelware“ geworden sind (ZolldeklarantInnen und SpediteurInnen bei der AUSPED bzw. Berufe im Nahrungs- und Genußmittelbereich bei der AUFLEB), oder weil sie oft nur veraltete oder zu spezifische Qualifikationen für den veränderten Arbeitsmarkt mit sich bringen. Dies betrifft vor allem die kaufmännischen - betriebswirtschaftlichen Berufe in beiden Branchen. Bis auf wenige Ausnahmen (Technische Berufe, Anlagen und Maschinenbau- bzw. metallverarbeitende Berufen) liegen die Herkunftsberufe bzw. zuletzt ausgeübten Tätigkeiten im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Sektor, im Handels- und Verkehrsbereich und in der Lebens- und Genußmittelproduktion.

Für die Darstellung sowohl der Herkunftsberufe, der in den Stiftungen gewählten Ausbildungen als auch der nachfolgend ausgeübten Berufe wurden die einzelnen Berufe und Ausbildungsrichtungen zu Berufsgruppen¹⁰³ zusammengefaßt. Um einen Eindruck des Spektrums der Berufe und Ausbildungen zu vermitteln, der durch die Zusammenfassung zwangsläufig verloren geht, werden zunächst die den Berufsgruppen zugeordneten einzelnen Berufe und Ausbildungen aufgelistet.

Kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe: Abteilungsleitung, Sachbearbeitung, Bankangestellte/r, Buchhaltung, Marketingassistent, Sekretariat, Bürokaufmann/frau, Versicherungskaufmann/frau, Qualitätssicherung, Rechnungswesen und Controlling, Projekt- und Prozeßmanagement, Logistik, Export/Importkaufmann/frau, Betriebswirt, DisponentIn, Geschäftsführung, FakturistIn, Industriekaufmann/frau, Versand/Expedit, Geschäftsführungsassistent, Unternehmensakademie

Handels- und Verkehrsberufe: Einzelhandelskaufmann/frau, Großhandelskaufmann/frau, Handelsassistent, ZolldeklarantIn, SpediteurIn, „Osthandelsexperte“, Internationale Handelsbeziehungen, AußendienstmitarbeiterIn, Handelsvertretung, BerufskraftfahrerIn (Bus, LKW), FahrlehrerIn, StaplerfahrerIn, KranfahrerIn, AusfühlerIn, Seilbahnbedienstete/r, Tankwart, Liftwart, ReiseleiterIn, Reisebüroassistent

EDV-Berufe: OperatorIn, Systemorganisation und -betreuung, Programmierung, Informatik, PC-Administration, Software-Engineering

Technische Berufe: Technische/r Angestellte/r, Betriebstechnik, Kunststofftechnik, Maschinenbautechnik, Vermessungstechnik, Bautechnische/r ZeichnerIn, Elektrotechnik, Sanitär- und Heizungstechnik, CAD-Technik, LaborantIn

¹⁰³ Dazu ist anzumerken, daß es keine einheitlichen Zusammenlegungen in den verschiedenen Berufslexikas gibt. Wir haben weitgehend die Systematisierung in den AUSPED-Berichten übernommen.

Sozial- und Gesundheitsberufe: Altenhilfe, Heimhilfe, Pflegehilfe, Sanitätshilfe, (Psychiatrische) Krankenpflege, SozialarbeiterIn, Behindertenbetreuung, Jugendbetreuung, Kindergartenhilfe, Tageseltern, Sozial- und Berufspädagogik, Lebens- und Sozialberatung, TrainerIn, Fußpflege, Massage, HeilbademeisterIn, Gesundheitstraining, Physiotherapie, Medizinisch-technischer Fachdienst, Medizinische Verwaltung, HeilpraktikerIn, Hebamme, Zahntechnik, Ordinationshilfe

Hotel- und Gaststättenberufe: Hotel- und Gastgewerbeassistent, Hotelkaufmann/frau, Rezeption, Koch/KellnerIn, Küchenhilfe, Stubenmädchen/bursch

Öffentlicher Dienst und diverse Dienstleistungen: öffentlich Bedienstete/r, Wachebeamte, Sicherheitsfachkraft, LehrerIn (Sonder-, Volks-, Haupt-, Musikschule), Religionspädagogik, BibliothekarIn, Botendienst, RaumpflegerIn, Hausbesorgung, Haushaltung, Werbungsberatung, Umwelt- und Energieberatung, Abfallberatung, Betriebsberatung, JournalistIn, Immobilienhandel, VersicherungsmaklerIn

Land- und Forstwirtschaftliche Berufe: Landwirtschaftliche Facharbeit, Landwirtschaftliche Beratung, Jägerei, Försterei, Forstfacharbeit, LandschaftsgärtnerIn, Gärtnergehilfe/in, FloristIn

Anlagen- und Maschinen-, Metallberufe: Dampfkesselwartung, (Betriebs-) Schlosserei, Maschinenschlosserei, Maschinenmechanik, Landmaschinenmechanik, SchweißerIn, Fahrradmechanik, WerkzeugmacherIn, KFZ-Mechanik, KFZ-Elektrik, Spenglerei, Häuer, Klärfacharbeit

Bau und Bauausstattungs-, Einrichtungs-, Elektroberufe: Maurerei, Zimmerei, Gas- und Wasserleitung, Wasserleitungsinstallation, Hafnerei, Tischlerei, Maler und Anstreicherei, Platten- und FliesenlegerIn, Elektromechanik, Elektroinstallation, Radio- und FernstehtechnerIn, TapeziererIn

Lebens- und Genußmittel: Fleischerei, Fleischereihilfsarbeit, LadnerIn, Molkerei und Käserei, Molker- und Käsegehilfe/in, Bäckerei, Konditorei, Bäckerei- und Konditoreihilfsarbeiten, GetreidemüllerIn, Mühlenhilfsarbeit, Bräuer und Mälzerei, Lebensmittelverpackung

Sonstige Berufe: Lagerarbeit, Lagerleitung/-haltung, MagazinerIn, Versandarbeit, Expedit, Herrenschniderei, ModedesignerIn, LackiererIn, HeizerIn, AusbilderIn für Schilehrwarte

Für die Ausbildungen wurden noch weitere Zusammenfassungen getätigt, sofern sie nicht klar einer der bisherigen Berufsgruppen zuzuordnen waren:

EDV-Grundkurse: allgemeine EDV-Kenntnisse, EDV und Sprachen usw. (vorwiegend allgemeine Aufschulungen für den Büro- und Verwaltungsbereich)

Deutschkurse/Sprachen: Deutschkurse für AusländerInnen, Aufbesserung von Fremdsprachenkompetenz hauptsächlich für den Büro- und Handelsbereich

Schulische Ausbildungen: sie betreffen hauptsächlich Höhere Technische und Höhere Kaufmännische Schulen

Studien: sie umfassen das Erreichen von Studienberechtigungsprüfungen wie auch Studien in vielerlei Disziplinen, vorwiegend aber in wirtschaftlichen Zweigen (Betriebswirtschaft, Handelswissenschaft, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftspädagogik, Internationale Wirtschaftswissenschaft) sowie auf der juristischen Fakultät. Vereinzelt belegte Fächer sind Elektrotechnik, Technischer Umweltschutz, Informatik, Chemie, Lebensmitteltechnologie, Pädagogik, Soziologie, Chemie, Architektur, Dolmetsch.

Insgesamt haben sich 57 % oder 551 TeilnehmerInnen im Karriereplan auf eine Aus- und Weiterbildung festgelegt. Um welche **Art von Ausbildungen** es sich dabei handelt, wie lange die Ausbildung dauern und wie der aktuelle Status bezüglich der Ausbildungen ist,¹⁰⁴ ist in der Folgenden Tabelle im Überblick ersichtlich:

¹⁰⁴ Dabei gibt es unterschiedlichste Arten der Koppelung von theoretischer und praktischer Ausbildung, deren genaue Ausprägungen im Fragebogen nicht miterhoben werden konnten. Konkret gibt es: Ganztageskurse über einen längeren Zeitraum hinweg; Praktikum in einer Firma und zusätzliche Kurse (entweder verteilt auf gewisse Tageszeiten oder auf einzelne Tage oder auf zusammenhängende Kurs-

Beschreibung der gewählten Ausbildung

	Aufleb/Ausped Stiftung		Total
	Aufleb	Ausped	
gewählte Ausbildung			
Kaufmännisch-Betriebswirtschaftlich	52 17,6%	67 28,3%	119 22,3%
Handels- u. Verkehrsberufe	35 11,8%	16 6,8%	51 9,6%
EDV-Berufe	5 1,7%	4 1,7%	9 1,7%
Technische Berufe	13 4,4%	4 1,6%	17 3,2%
Sozial- u. Gesundheitsberufe	59 19,8%	48 20,3%	107 20,1%
Hotel- u. Gaststättenberufe	8 2,7%	4 1,7%	12 2,3%
Öff. Dienst, Dienstleistungen	12 4,0%	16 6,7%	28 5,3%
Land- u. Forstwirtschaft	9 3,0%	3 1,3%	12 2,3%
Anlagen und Maschinen, Metall	10 3,4%		10 1,9%
Bau u. Bauaustattung, Einrichtung	18 6,1%	1 ,4%	19 3,6%
Lebens- und Genußmittel	2 ,7%		2 ,4%
Sonstige Berufe	5 1,7%	12 5,1%	17 3,2%
EDV-Grundkurse	26 8,8%	26 11,0%	52 9,8%
Deutschkurs, Sprachen	1 ,3%	1 ,4%	2 ,4%
Schulische Ausbildung	21 7,1%	7 3,0%	28 5,3%
Studien	21 7,1%	28 11,8%	49 9,2%
Total	296 100%	237 100%	533 100%
Dauer der Ausbildung			
weniger als 1 Monat	31 10,1%	11 4,5%	42 7,6%
von 1-4 Monate	62 20,1%	27 11,1%	89 16,2%
von 5-12 Monate	80 26,0%	72 29,6%	152 27,6%
von 1-2 Jahre	53 17,2%	53 21,8%	106 19,2%
von 2-3 Jahre	41 13,3%	41 16,9%	82 14,9%
länger als 3 Jahre	41 13,3%	39 16,0%	80 14,5%
Total	308 100%	243 100%	551 100%
aktueller Ausbildungsstatus			
aktuell in Ausbildung	220 73,6%	148 61,4%	368 68,1%
Ausbildung abgeschlossen, ausgetreten	15 5,0%	25 10,4%	40 7,4%
nach Ausbildungsabschluß aktive AS.	45 15,1%	44 18,3%	89 16,5%
Ausbildungsabbruch, Austritt	5 1,7%	16 6,6%	21 3,9%
Ausbildungsabbruch, Stiftungsverbleib	2 ,7%	2 ,8%	4 ,7%
Austritt, Ausbildungfortsetzung	3 1,0%	4 1,7%	7 1,3%
Unterbrechung (Krankheit/Karenz etc.)	9 3,0%	2 ,8%	11 2,0%
Total	299 100%	241 100%	540 100%

IFA-FILE-TN 96

blöcke); Praktikum in einer Firma in Verbindung mit einer Berufsschule bzw. einem Kurs für die Lehrabschlussprüfung; eine Kombination von verschiedensten Kursen als Höherqualifizierungsbündel mit oder ohne Praktikum; Schulische Ausbildungen und längere Lehrgänge (z.B. bei Sozial- und Gesundheitsberufen) in Kombination mit Praktika vor und/oder während des Schul- und Lehrgangsbesuchs; ausschließlich schulische Ausbildungen sowie Studien bzw. Studienberechtigungsprüfungen.

Insgesamt verteilen sich die Aus- und Weiterbildungen auf sehr viel Bereiche. Die häufigsten Ausbildungen erfolgen im **Kaufmännisch - betriebswirtschaftlichen Bereich** mit einem Anteil von 22%, wobei es sich hier vorwiegend - nach den Erfahrungen aus den Interviews - um Höherqualifizierungen im angestammten Berufsfeld, zum Teil um eine Anpassung der Qualifikation an zeitgemäße Standards¹⁰⁵ der EDV handelt. Bei diesen Ausbildungen überwiegen Frauen, Personen ab 40, AbsolventInnen von Handelsschulen sowie Angestellte deutlich.

Den zweithäufigsten Ausbildungsbereich stellen die **Sozial- und Gesundheitsberufe** mit 20%. Für die TeilnehmerInnen ergeben sich bei Ausbildungen im Sozialbereich aber häufig Probleme, und zwar in Bezug auf die Ungewißheit, ob die hier im Unterschied zu anderen Ausbildungen teilweise vorgesehenen Aufnahmeprüfungen geschafft werden können, auf die Notwendigkeit einer beruflichen Vorerfahrung für die Aufnahme in manche Ausbildungslehrgänge (ein Praktikum muß vorgeschaltet und anschließend die Aufnahmeprüfung bestanden werden), auf das Fehlen von Praktikumsplätzen und Ausbildungsangeboten in manchen Regionen, und auf die Ungewißheit, ob der angestrebte Beruf nach der „ersten Begeisterung“ auch tatsächlich den eigenen Vorstellungen entspricht. Diesbezüglich werden von den befragten TeilnehmerInnen Schnupperpraktika als ideale Möglichkeit der Vergewisserung, ob die Arbeitsrealität mit den eigenen Vorstellungen übereinstimmt, gesehen. Frauen, Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung „Pflichtschule“ und „Mittlere Schule“ sowie TeilnehmerInnen, die vor der Stiftung HilfsarbeiterInnen waren, absolvieren überdurchschnittlich häufig Ausbildungen im Sozial und Gesundheitsbereich.

Mit jeweils einer Häufigkeit von knapp 10% folgen **EDV-Grundkurse, Studien** und **Handels- und Verkehrsberufe**. Bei den **Handels- und Verkehrsberufen** fallen vor allem Ausbildungen zum Berufskraftfahrer an, weiters diverse Handelsberufe (Einzelhandel, Großhandel, Handelsassistenten). Männer, Alterstufen ab 40 Jahre und aufwärts, sowie HilfsarbeiterInnen, angelernte Arbeitskräfte und FacharbeiterInnen im letzten Beruf vor dem Stiftungseintritt wählen überdurchschnittlich häufig diese Ausbildungen. Bezüglich **Studien** und **schulischen Ausbildungen** treten bei den Stiftungsträgern in den Bundesländern beträchtliche Unterschiede auf, die auch mit unterschiedlichen Haltungen der LGS des AMS in dieser Frage zusammenhängen können. In Steyr, Tirol und Vorarlberg wählen überdurchschnittlich viele Stifflinge derartige Ausbildungen, in Kärnten, Niederösterreich und Salzburg sehr wenige bis gar keine (vgl. Anhang 13: Ausbildungswege nach Bundesländern). Unabhängig von der schwierigen Frage der Einschätzung der Arbeitsmarktchancen vor allem nach mehrjährigen Studien, kann festgestellt werden, daß in Bezug auf schulische oder universitäre Ausbildungen unterschiedliche Chancen für die TeilnehmerInnen quer über das Bundesgebiet vorliegen. Nach den Erfahrungen bei den Interviews müssen die TeilnehmerInnen, vor allem bei Ausbildungen, die über die Stiftungszeit hinausreichen, zum Teil einen glaubwürdigen Finanzierungsplan für die restliche Zeit vorlegen. Sie

¹⁰⁵ So geben viele Interviewte z.B. aus dem Speditionsbereich an, daß sie zwar mit spezifischen Computerprogrammen arbeiteten, die Grundprogramme für den Bürobereich wie Word oder Excel etc. aber nie kennengelernt hätten. Andere wiederum spezialisieren sich in bestimmten Richtungen der Administration wie Lohnverrechnung, Finanzbuchhaltung, Controlling etc.

müssen außerdem für längere Zeit mit einem beträchtlichen Rückgang ihres gewohnten Einkommens rechnen.¹⁰⁶

Die übrigen Ausbildungsrichtungen weisen durchwegs geringe Anteile auf, wobei vor allem für die AUFLEB-TeilnehmerInnen im Vergleich zu den AUSPED-Stiftlingen handwerkliche und technische Berufe von höherer Wichtigkeit sind.

Die **Dauer der Ausbildungen** variiert zwischen „bis zu einem Monat“ (8%) bis hin zu „länger als drei Jahren“ (15%). Beinahe die Hälfte der Ausbildungen liegt im Bereich von „5-12 Monaten“ (28%) und „1-2 Jahren“ (19%). Die kurzen Ausbildungen (vor allem jene bis zu 4 Monaten) werden überdurchschnittlich häufig von Personen ab 40 Jahren, TeilnehmerInnen mit Pflichtschule als höchster abgeschlossener Ausbildung, HilfsarbeiterInnen und angelernten Arbeitskräften im letzten Beruf vor der Stiftung belegt, die längeren (ein Jahr und länger) von Männern, Personen unter 40 Jahren, AbsolventInnen von Mittleren, Höheren Schulen und Akademien/Universitäten sowie Angestellten und ebenso von angelernten Arbeitskräften (vgl. Anhang 14: Einfluß persönlicher Merkmale auf die Dauer der gewählten Ausbildung).

Nach **Bundesländern und regionalen Stiftungsträgern** betrachtet sind ebenso wesentliche Unterschiede vorhanden: Kärnten, Niederösterreich und Wien weisen viele kurze Ausbildungen bis zu 4 Monaten auf, Vorarlberg, Steyr und die Steiermark viele lange Ausbildungen von 2 Jahren und länger:

Dauer der Ausbildung in Bezug zu den Bundesländern

	Dauer der Ausbildung						Total
	weniger als 1 Monat	von 1-4 Monate	von 5-12 Monate	von 1-2 Jahre	von 2-3 Jahre	länger als 3 Jahre	
Bundesland							
Kärnten	5 20,8%	5 20,8%	7 29,2%	3 12,5%	3 12,5%	1 4,2%	24 100%
Niederösterreich	9 15,5%	20 34,5%	13 22,4%	7 12,1%	9 15,5%		58 100%
OÖ-Ausped Suben	2 8,3%	1 4,2%	5 20,8%	9 37,5%	4 16,7%	3 12,5%	24 100%
OÖ-Steyr	6 5,0%	16 13,2%	32 26,4%	17 14,0%	17 14,0%	33 27,3%	121 100%
Salzburg		2 5,0%	15 37,5%	17 42,5%	4 10,0%	2 5,0%	40 100%
Steiermark	5 5,9%	11 12,9%	24 28,2%	15 17,6%	18 21,2%	12 14,1%	85 100%
Tirol	5 6,9%		25 34,7%	23 31,9%	10 13,9%	9 12,5%	72 100%
Vorarlberg	3 13,6%	2 9,1%	2 9,1%	2 9,1%	3 13,6%	10 45,5%	22 100%
Wien	6 6,3%	30 31,3%	26 27,1%	11 11,5%	13 13,5%	10 10,4%	96 100%
Total	42 7,7%	88 16,1%	150 27,5%	104 19,0%	81 14,8%	81 14,8%	546 100%

IFA-FILE-TN 96

Von den TeilnehmerInnen, die eine Ausbildung gewählt haben, ist der Großteil zum Erhebungszeitpunkt (August 1996) noch in dieser (68% oder 368 Personen), 7% oder 40 Personen haben die Ausbildung abgeschlossen und sind danach aus der Stiftung ausgetreten¹⁰⁷, 17% oder 89 Personen haben nach der absolvierten Ausbildung noch die

¹⁰⁶ Teilweise übernehmen TeilnehmerInnen bei manchen langen und teuren Lehrgängen (z.B. Fachakademie für Rechnungswesen und Controlling) oder für zusätzliche Qualifikationen neben der Hauptausbildung (z.B. HTL für Maschinenbau und zusätzliche Kurse für Wirtschaftsenglisch) die Finanzierung anteilig.

¹⁰⁷ Von den anschließend an die Ausbildung aus der Stiftung ausgetretenen Personen sind 96% in ein Dienstverhältnis eingetreten, von den Personen, die nach einer Ausbildung die Aktive Arbeitssuche

Aktive Arbeitssuche besucht. Einige wenige Personen (21 bzw. 4%) haben die Ausbildung abgebrochen und sind aus der Stiftung ausgetreten - das betrifft zu drei Viertel Frauen.

Aus der Verteilung der **Herkunftsbereiche** und der gewählten Ausbildungen zeigt sich am besten, inwieweit durch berufliche Umorientierungen in der Stiftung eine **Unterstützung des allgemeinen wirtschaftlichen Strukturwandels** erwartet werden kann¹⁰⁸.

In den wichtigsten Herkunftsfeldern ist die Verbleibsrate (im selben Berufsfeld) bei den „Kaufmännischen-Betriebswirtschaftlichen Berufen“ mit 28% am höchsten. Diese in ihrem „angestammten“ Berufsfeld Verbleibenden absolvieren vor allem spezielle Höherqualifizierungen. Zu diesen 28% können noch jene 15% von allgemeinen „höherqualifizierenden EDV-Grundkursen“ hinzugezählt werden, die als unspezifische Höherqualifizierungen anzusehen sind. Die „neuen“ Berufsfelder liegen vor allem im „Sozial- und Gesundheitsbereich“ (15%), in „universitären Ausbildungen“ (15%) sowie bei „öffentlichen Berufen“ (7%).

Von den ehemals in „Handels- und Verkehrsberufen“ tätigen Personen (dabei handelt es sich vor allem um ZolldeklarantInnen und SpediteurInnen verbleiben 12% in diesem Bereich. Die Ausbildungen betreffen dabei vor allem spezielle Handelstätigkeiten (Handelsassistent, Großhandelskaufmann/frau, Handelsvertretungen) oder auch Umorientierungen zu BerufskraftfahrerInnen (Bus, Lkw) bzw. Tätigkeiten vor allem in der Industrie (Stapler-, KranfahrerIn). 24% der ehemals in „Handels- und Verkehrsberufen“ Tätigen wechseln in den „Kaufmännisch-Betriebswirtschaftlichen Bereich“, 19% in den „Sozial- und Gesundheitsbereich“, 11% zu „Sonstigen Berufen“ (vorwiegend Lagerarbeiten), 9% machen universitäre Studien und ebenfalls 9% allgemeine unspezifische EDV-Ausbildungen (Grundkurse).

Von den vor der Stiftung im „Lebens- und Genußmittelbereich“ Tätigen absolvieren 13% Weiterbildungen und Höherqualifizierungen im selben Bereich, 23% machen Ausbildungen für den Sozial- und Gesundheitsbereich, 13% für „Kaufmännisch-Betriebswirtschaftliche“ und 10% für „Handels- und Verkehrsberufe“. 9% absolvieren eine schulische Ausbildung.

belegten und aus dieser heraus aus der Stiftung ausgetreten sind, haben 80% sofort ein Dienstverhältnis beginnen können.

¹⁰⁸ Die Wechsel zwischen den Herkunftsbereichen und den im Anschluß an die Stiftung ausgeübten Berufen ist zum gegenwärtigen Stand der Stiftungen dazu weniger in der Lage, weil vor allem Personen, die sich beruflich umorientieren und längere, fundierte Ausbildungen absolvieren noch nicht wieder auf den Arbeitsmarkt zurückgekehrt sind (siehe dazu Kap. 7).

Vergleich Berufsfeld vor Eintritt und gewählte Ausbildungsrichtung

	Berufsfeld vor Eintritt									Total
	Kaufm.und betriebsw. Berufe	Handels- u. Verkehrsberufe	EDV-Berufe	Technische Berufe	Öff.Dienst und Dienst- leistungen	Anlagen und Maschinen- bauberufe	Bau u. Bau- austattung	Lebens- und Genusmittel	Sonstige Berufe	
Kaufm.-BW	35 28,2%	49 24,3%			1 33,3%	2 20,0%		13 12,5%	4 12,1%	104 21,1%
Handels-V.	2 1,6%	24 11,9%				1 10,0%		10 9,6%	1 3,0%	38 7,7%
EDV-Berufe	2 1,6%	4 2,0%						1 1,0%		7 1,4%
Techn.Ber.	3 2,4%	3 1,5%				1 10,0%	1 20,0%	5 4,8%		13 2,6%
Sozialber.	19 15,3%	39 19,3%		1 11,1%		1 10,0%		24 23,1%	11 33,3%	95 19,3%
Hotel, FVK	1 ,8%	3 1,5%						4 3,8%		8 1,6%
Öffentl.B.	8 6,5%	9 4,5%		1 11,1%				4 3,8%	1 3,0%	23 4,7%
Landwirts.		3 1,5%						5 4,8%		10 2,0%
Anlagen +M	3 2,4%	1 ,5%		1 11,1%		1 10,0%	1 20,0%	2 1,9%		9 1,8%
Bauausst.	2 1,6%	2 1,0%				1 10,0%		13 12,5%	1 3,0%	19 3,9%
Lebensmit.		1 ,5%						1 1,0%		2 ,4%
Sonstiges	7 5,6%	22 10,9%		2 22,2%	1 33,3%		1 20,0%	6 5,8%	5 15,2%	44 8,9%
EDV-Grundk	18 14,5%	18 8,9%	1 100%				1 20,0%	4 3,8%	5 15,2%	47 9,5%
Sprachen		1 ,5%								1 ,2%
Schulen	5 4,0%	4 2,0%		3 33,3%		2 20,0%		9 8,7%	4 12,1%	27 5,5%
Studien	19 15,3%	19 9,4%		1 11,1%		1 10,0%		3 2,9%	1 3,0%	44 9,0%
Total	124 100%	202 100%	1 100%	9 100%	3 100%	10 100%	5 100%	104 100%	33 100%	491 100%

IFA-FILE-TN 96

Einen Rückschluß auf die subjektive Bedeutung der eingeschlagenen Ausbildungswege erlaubt die Einstufung der TeilnehmerInnen, **in welcher Art die gewählte Ausbildung** an ihre vorher vorhandene Qualifikation anknüpft bzw. was die wichtigsten **Gründe für die Aus- und Weiterbildungsentscheidung** waren¹⁰⁹ (vgl. hierzu auch Kap. 6.2.5).

Art der Ausbildung und Motive für die Ausbildung

Mehrfachantworten	Aufleb/Ausped Stiftung		Total
	Aufleb	Ausped	
Ausbildung entspricht...			
Höherqualifizierung	120 40,5%	76 32,6%	196 37,1%
Ausbildung in einem neuen Beruf	222 75,0%	173 74,2%	395 74,7%
ersten berufl. Qualifizierung	55 18,6%	24 10,3%	79 14,9%
Abschluß einer begonnenen Ausbildung	51 17,2%	34 14,6%	85 16,1%
Total	296	233	529
Gründe für Ausbildung			
zu geringe berufliche Qualifikation	128 43,0%	86 36,3%	214 40,0%
Geringe Nachfrage für bisherigen Beruf	160 53,7%	177 74,7%	337 63,0%
Persönliches Interesse	274 91,9%	221 93,2%	495 92,5%
Realisierung "Wunschberuf"	199 66,8%	144 60,8%	343 64,1%
Sonst kaum Bildungsmöglichkeit	182 61,1%	148 62,4%	330 61,7%
Total	298	237	535

IFA-FILE-TN 96

Für drei Viertel der Befragten (75%) stellt die gewählte Schulung eine **Ausbildung für einen neuen Beruf** dar. Vergleichsweise häufiger genannt wird diese Antwort vor allem

¹⁰⁹ Wir machen darauf aufmerksam, daß bei beiden Fragestellungen Mehrfachantworten möglich sind.

von HilfsarbeiterInnen (82%) und angelernten Arbeitskräften (94%) im letzten Beruf vor der Stiftung.

Für 38% entspricht die gewählte Ausbildung (auch) einer **Höherqualifizierung im bisherigen Beruf**. Darunter befinden sich in einem überdurchschnittlichen Ausmaß Frauen, TeilnehmerInnen in der Alterstufe „41-50 Jahre“ und AbsolventInnen von Höheren Schulen.

Für knapp 15% stellt die Ausbildung in der Stiftung eine **„erste berufliche Qualifizierung“** bzw. den **„Abschluß einer früher begonnenen Ausbildung“** dar, wobei die letzte Antwort häufiger von TeilnehmerInnen mit der höchsten abgeschlossenen Ausbildung „Pflichtschule“ bzw. „Höhere Schule“ und von angelernten Arbeitskräften im letzten Beruf vor der Stiftung genannt wird.

In Bezug auf die für die jeweiligen Ausbildungsentscheidungen ausschlaggebenden Gründe wird am häufigsten das **„Persönliche Interesse“** (93%) angegeben. Damit wird auch ersichtlich, daß eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Absolvierung der Ausbildung - nämlich die persönliche Identifikation mit dem zukünftigen Beruf - gegeben ist. Etwas aus der Reihe fallen diesbezüglich über 50-Jährige mit nur 82% Zustimmung und HilfsarbeiterInnen mit 79%.

Jeweils knapp zwei Drittel der TeilnehmerInnen begründen ihre Ausbildungsentscheidungen weiters mit der Möglichkeit der **„Realisierung eines Wunschberufes“** (64%). Darunter befinden sich überdurchschnittlich viele Frauen und Personen im Alter bis zu 30 Jahren. Weiters geben 62% den Grund an, daß sie **„außerhalb der Stiftung kaum eine Möglichkeit zu Weiterbildungen haben“** (überdurchschnittlich häufig nennen dies ehemalige HilfsarbeiterInnen) und 63% nennen als Motiv die **„geringe Nachfrage am Arbeitsmarkt für den bisherigen Beruf“** (überdurchschnittlich häufig von Frauen, Angelernten und Hilfsarbeiterinnen sowie über50-Jährigen erwähnt).

Die Begründung **„zu geringe berufliche Qualifikation“** (40%) ist besonders bei Personen mit keiner weiteren Ausbildung neben dem Pflichtschulabschluß anzutreffen.

Die TeilnehmerInnen sind zum Großteil sehr zufrieden mit der Betreuung während der Ausbildung (63%), nur eine Minderheit von 8% ist damit nicht zufrieden. Die **Form der Betreuung und Begleitung** während der Ausbildung erfolgt bei einem Großteil der TeilnehmerInnen hauptsächlich über **„Einzeltermine nach Bedarf“**(51%). Danach folgen **„Gruppentreffen einmal im Monat mit einem kontinuierlichen Ansprechpartner“** mit 17% und **„keine Kontakte zur Stiftung während der Ausbildung“** ebenso mit 17%. **„Monatliche Einzeltermine mit Stiftungsverantwortlichen“** geben 11% der TeilnehmerInnen als Betreuungsform an. 22% geben als zusätzliche bzw. auch einzige Form der Kontakte während der Ausbildung telefonische und schriftliche (Monats-) Berichte, vereinzelt Treffen in großen Abständen (andere Kontaktformen) an.

Überdurchschnittlich zufrieden mit der Betreuung während der Ausbildung sind jene Personen, die als Betreuungsform regelmäßige monatliche Treffen mit den Stiftungsverantwortlichen (79%) oder monatliche, geleitete Gruppentreffen (75%) angeben. Besonders unzufrieden sind mit 24% hingegen diejenigen, bei denen es zu keinerlei Kontakten zu Stiftungsverantwortlichen während der Ausbildung kommt:

Zufriedenheit mit der Ausbildung

Mehrfachantwort	Zufriedenheit mit Betreuung			Total
	groß	mittel	gering	
Betreuung durch Stiftung				
Monatlich 1 Treffen in der Gruppe	66 75,0%	21 23,9%	1 1,1%	88 100%
Einzeltermine mit Stiftungsverantwortlichen	45 78,9%	11 19,3%	1 1,8%	57 100%
Einzeltermine bei Bedarf	184 69,4%	72 27,2%	9 3,4%	265 100%
andere Kontaktformen	68 59,1%	36 31,3%	11 9,6%	115 100%
keine Kontakte während der Ausbildung	24 31,6%	34 44,7%	18 23,7%	76 100%
Total	318 62,9%	150 29,7%	37 7,3%	505 119%

IFA-FILE-TN 96

In den Interviews wird klar ersichtlich, daß die Stiftlinge es zu schätzen wissen, wenn sie auch während ihrer Ausbildung eine „**stille Begleitung**“ und einen **regelmäßigen Termin**¹¹⁰ wahrnehmen können (vor allem bei fallweisen Motivationsdefiziten während langer Ausbildungen und bei Mißerfolgen) und sich die Kontakte nicht nur auf die Übermittlung von Stundenlisten beschränken:

„Wir haben ein monatliches Treffen, wo wir auch unsere Stundenlisten abgeben müssen, und sonst besucht er [der Stiftungsmanager] uns in gewissen Abständen, er fragt uns, wie es steht, und er redet auch mit dem Chef. (...) Ich finde, das ist gut so, ein bißchen eine stille Begleitung für mich. Man weiß, man ist nicht allein gelassen, wenn irgendetwas ist. Ich weiß genau, wenn ich ihn anrufe, dann hab ich innerhalb einer Woche einen Termin und kann ihm sagen, das stört mich dort und er wird sich sicher dafür einsetzen, wenn es in seinem Bereich liegt, und er läßt uns aber auch spüren, wenn ihm was nicht paßt. (...) Und dadurch, daß er immer wieder auch herkommt und mit dem Chef da spricht, da sieht der auch, wir werden betreut, und sieht, es steht jemand hinter uns. Die [in der Firma] merken natürlich auch, daß es nicht so ist, daß man mit uns tun und lassen kann, eine gratis Arbeitskraft wie wir sind.“ (Hr. E., 36 Jahre, Bäcker)

¹¹⁰ Das betrifft die Form der Begleitung in Form eines monatlichen Treffens der gesamten BO-Gruppe (Personen in Ausbildung, in der Gründungsvorbereitung bzw. in der Aktiven Arbeitssuche) auch nach dem BO-Ende mit einem/r AnsprechpartnerIn aus der Stiftung. Wichtig für das Funktionieren der Begleitung ist natürlich, daß der/die AnsprechpartnerIn die Personen schon während der BO kennengelernt hat und über ihre Probleme, Stärken und Schwächen Bescheid weiß. Die Betreuung und Unterstützung z.B. bei Problemen während der Ausbildung und eine Aufrechterhaltung des Gruppenrahmens sind auch häufig genannte Verbesserungswünsche der TeilnehmerInnen.

6.4. Die Aktive Arbeitssuche - ein Auffangbecken für „Problemgruppen“?

6.4.1. Konzept und praktizierte Modelle

Laut Konzept sind die Zielgruppen der Aktiven Arbeitssuche folgende: Zum einen ist sie als Unterstützung für jene Personen gedacht, die mit einer am Arbeitsmarkt verwertbaren Qualifikation ohne weitere Ausbildung bzw. in Verbindung mit einer kurzen Aufschulung ein neues Beschäftigungsverhältnis eingehen wollen. Zum anderen soll in der Aktiven Arbeitssuche auch jenen TeilnehmerInnen, die im Anschluß an eine Aus- und Weiterbildung nicht sofort einen neuen Arbeitsplatz finden konnten (zum Beispiel nach Schulausbildungen, Ganztageskursen, oder wenn ein Praktikumsplatz in Verbindung mit einer Ausbildung nicht in ein Dienstverhältnis mündete), Unterstützung beim Finden eines neuen Arbeitsplatzes angeboten werden.

In der Realität steht aber nicht so häufig die verwertbare Qualifikation als Grund für den schnellen Eintritt in die Aktive Arbeitssuche im Vordergrund, sondern vielmehr andere Faktoren wie das Alter, finanzielle Hürden, Lernängste (siehe dazu Kap. 6.2.5), die individuell die Wahl einer Aus- und Weiterbildung verhindern. Das bedeutet, daß zum Teil das „*schwierigste Klientel*“ für eine schnelle Vermittlung (im Sinne einer Negativselektion) in die Aktive Arbeitssuche geht. Aus diesem Grund wird die Aktive Arbeitssuche teilweise von den TrainerInnen als das „*Schwierigste in der Stiftungsarbeit*“ bezeichnet: vor allem auch deswegen, weil bei den „länger zu betreuenden Personen“ mit einer wachsenden Anzahl von Bewerbungen die Motivation und der Schwung, die noch aus der BO mitgebracht werden, zurückgehen und stattdessen Frustration und Resignation überhandzunehmen drohen. Zusätzlich werden gerade im Bereich der Aktiven Arbeitssuche auch häufig Defizite bezüglich der Inhalte und der Gestaltung der Maßnahme geortet.

Die in den Konzepten festgeschriebenen Inhalte sind neben der direkten Suche nach einem neuen Arbeitsplatz das „Erkennen eigener Stärken- und Schwächen“, das „Bewerbungstraining“ und die „Verbesserung der individuellen Marketingstrategien“. Zusätzlich sollen „mindestens einmal wöchentlich“ Seminare und Trainings in Hinsicht auf „Schlüsselqualifikationen“, „Kommunikation“, „Time- und Selfmanagement“ etc. oder Strategien zum Auffangen eines „drohenden Absinkens in die Arbeitslosenhaltung“¹¹¹ angeboten werden. Für die erfolgreiche Bewältigung dieser Aufgaben ist in beiden Branchenstiftungen die **Vollauslastung** und die **Betreuung in Gruppen** vorgesehen.

Die Alltagspraxis der Aktiven Arbeitssuche hingegen unterscheidet sich in wesentlichen Punkten von den Konzeptvorgaben¹¹², und zwar:

¹¹¹ Siehe dazu z.B. das Konzept der AUFLEB für die „Jobsuche“ in: Unterlagen zum Expertentreffen „Branchenstiftung“. Baden, Februar 1996, erstellt von der ÖSB.

¹¹² Auch wenn zum Teil die Begründung, daß zuwenig TeilnehmerInnen für eine Gruppenbildung vorhanden sind, nachvollziehbar ist, so läßt der Umstand, daß für die Aktive Arbeitssuche kein eigener Budgetposten ausgewiesen ist, doch auch auf eine mangelnden Beachtung der Aktiven Arbeitssuche von vornherein schließen, wie es ein Geschäftsführer eines regionalen Kooperationspartners ausdrückt: „*Die Aktive Arbeitssuche ist erst so nach und nach als wichtiger Bestandteil dazugekommen*“. Inwieweit daraus eine zunächst klare Präferenz für Höherqualifizierungen und Umschulungen abgelesen werden kann, die - auch als Folge der im Vergleich zu anderen Stiftungen relativ geringen Qualifikationsbudgets - dann Schritt für Schritt aufgeweicht wurde, läßt sich nicht genau

- Ein wesentlicher Teil der Inhalte der Aktiven Arbeitssuche wird bereits in der BO-Maßnahme (vor allem bei längerer offizieller BO-Dauer bzw. bei einem Gruppensplitting nach der Erstabklärungsphase) aufgearbeitet bzw. „angeschnitten“. Dies betrifft vor allem die „Stärken und Schwächenanalyse“ und die darauf aufbauende Berufswahl, die „Analyse des vorhandenen Arbeitsmarktes“, die Erarbeitung von „Selbstpräsentationskompetenzen und Marketingstrategien“ sowie die Erstellung der Bewerbungsunterlagen.

- Die „eigentliche“ Aktive Arbeitssuche (nach dem Vorliegen des Karriereplanes) wird in unterschiedlichen Modellen praktiziert (nach Bundesland und Kooperationspartner, zum Teil auch zwischen zentralem Einzugsgebiet und entlegeneren Regionen verschieden):

a) als eher „**individuelles coaching**“ (mit geringem Gruppenbezug) in mehr oder minder größeren zeitlichen Abständen: Die Begründungen dafür liefern ManagerInnen von regionalen Kooperationspartnern: *„Das ist keine eigene Betreuungsform, sondern es läuft so mit“* oder: *„Wegen 4,5 Leute kaufe ich doch keine Outplacement-Trainer zu“*. Die Betreuung obliegt den Regionalen StiftungsmanagerInnen selbst bzw. wird an sonstige StiftungsmitarbeiterInnen, die oft keine Fachkräfte für die Aktive Arbeitssuche sind, delegiert. Die Betreuungsintensität und die Unterstützungsleistungen werden von den TeilnehmerInnen eher kritisiert¹¹³:

„Wie der Kurs aus war [4 Wochen Jobsuche im Rahmen der BO], da haben wir alle acht Tage einmal kommen müssen, da haben wir müssen eine Wochenliste schreiben, da haben wir jeden Tag aufschreiben müssen, was wir gemacht haben, wir haben uns jeden Tag irgendwo bewerben müssen und das reinschreiben, und das haben wir am Freitag vorzeigen müssen. (...) Das waren dann Einzeltermine, das Gespräch hat eine gemacht, das war keine Trainerin, das hat eine von uns übernommen, die bei uns im Kurs dabei war, die war dann schon so ein bisserl was Besseres.“ (Fr, X., 49 Jahre, Hilfsarbeiterin)

Zum Teil nehmen die TeilnehmerInnen mangels an Erfahrungen über eine intensivere Unterstützung in der Aktiven Arbeitssuche die gegebenen Aktivitäten auch als das Maximum der Möglichkeiten hin:

„Also, die Begleitung ist jetzt mehr vorbei. Alles, was man sich jetzt an Arbeit sucht, das macht man selber, da hat man eigentlich keine Unterstützung mehr. Die Frage ist, was kann man im Prinzip tun, was soll man machen, meinen Job muß ich mir selber suchen, am AMS liegt man auf, die versuchen einen zu vermitteln, indem sie eine Annonce in ihrer Zeitung haben. Der Herr ... [Stiftungsmanager] hat in einer anderen Zeitung auch eine hineingegeben, viel mehr Möglichkeiten gibt es nicht, da kann einem die Stiftung auch nicht mehr weiterhelfen. Und einmal im Monat werden wir ja weiterhin betreut [ein Treffen der Gesamt-BO-Gruppe], und wenn man irgendwelche Fragen hat, da kann man sich jederzeit an den ...[Manager] wenden. Ich will ein

nachvollziehen, jedenfalls gibt es in den Interviews auch klare Hinweise auf derartige „Kostensenkungsbestrebungen“.

¹¹³ In diesem Zusammenhang haben einige der Interviewten, die eine lange Anreise hatten, von sich aus die Aktive Arbeitssuche verlassen, vor allem wenn für sie die erhaltene Unterstützung in keinem Verhältnis zum Aufwand an Zeit und Kosten stand: *„Und das, was ich dort kriege, kriege ich beim nächsten Arbeitsamt auch“*.

Praktikum machen, aber ich weiß nicht so recht, wo ich es hernehmen soll. Telefonieren, Inserate schreiben, Blindbewerbungen schreiben, da sind die Möglichkeiten bald erschöpft.“ (Fr. A., 53 Jahre, Buchhalterin)

b) eine **Aktive Arbeitssuche im Gruppenrahmen**: dafür wird zumeist ein/e eigene/r TrainerIn beauftragt - die Anzahl der Tage, an denen die Gruppe zusammenkommt, variiert. In manchen Bundesländern erfüllen diese Aufgaben auch die TrainerInnen der BO im Anschluß an die Erarbeitung der Karrierepläne. Der Umstand, daß die Aktive Arbeitssuche noch wenig strukturiert und ausgereift¹¹⁴ ist, wird auch an ständigen Neuerungen in Bezug auf die Anzahl der Gruppentage und die Anwesenheitspflicht ersichtlich: von einem „freiwilligen Angebot“ bis hin zu täglichen oder mehrmalig in der Woche oder noch seltener stattfindenden verpflichtenden Gruppentagen reicht die diesbezügliche Palette. Die TeilnehmerInnen beurteilen die Unterstützung in der Aktiven Arbeitssuche und die Inhalte der Gruppentreffen durchaus unterschiedlich. Für manche TeilnehmerInnen erscheinen tägliche Treffen als überzogen, vor allem wenn kein zusätzliches Programm neben dem täglichen Bewerben angeboten wird:

„Man muß jeden Tag hingehen, persönlich, weil sicher, es gibt Leute, die alles mögliche immer ausnützen, ja, da macht man Bewerbungsschreiben und den Lebenslauf, und es steht einem dort der Kopierer zur Verfügung, ein PC usw. und die Unterlagen vom Arbeitsamt, ja, aber jeden Tag dort hinzugehen, finde ich schon ziemlich viel.“ (Fr. Y., 47 Jahre, Bürokauffrau)

Für andere wiederum bieten ein oder zwei Treffen in der Woche zuwenig an Unterstützung und an Erfahrungsaustausch, vor allem wenn weder ein arbeitsfähiges Gruppenklima entsteht, noch ein erkennbar strukturiertes Angebot vorliegt:

„Da sind wir zweimal [am Vormittag] in der Woche zusammengekommen, und da hat ein jeder halt gesagt, was er gemacht hat, was er vorhat, und was es halt so gibt. Die Zeitungen haben sie uns zur Verfügung gestellt, daß man sich selber was suchen kann, und eben die Gespräche. Und alle sind von woanders gekommen, die habe ich alle nicht gekannt, und die paar Stunden, das war eigentlich zuwenig, daß wir irgendwie zusammengekommen wären. Da ist ein jeder irgendwie nervös hingekommen, hat Zeitung gelesen, geschaut, geschrieben, und telefonieren haben wir dürfen, Firmen anrufen, da war eh ein jeder mit sich beschäftigt, da war keine Zeit für was anderes. Und wichtig wäre schon, daß die Trainerin mehr Zeit hat, für Fälle, die es brauchen, daß sie sich dann extra mehr annimmt.“ (Hr. J., 45 Jahre, Müller)

Derartige Schilderungen deuten darauf hin, daß es sich bei der Aktiven Arbeitssuche öfters um eine nur graduell intensivere Betreuung als durch RGS-BetreuerInnen handelt¹¹⁵. (abgesehen von den teilweise zur Verfügung gestellten technischen Hilfsmitteln wie PC, Kopierer etc.). Gerade weil es sich bei der Aktiven Arbeitssuche aber oft um ein Auffangbecken für Personen mit geringen Vermittlungschancen handelt, müßte gerade für dieses Klientel eine vermehrte Unterstützung geleistet werden. Manche TrainerInnen

¹¹⁴ Auch der Großteil der befragten TrainerInnen glaubt, daß angesichts der Schwierigkeit der Aufgabe, das inhaltliche Konzept der „Aktiven“ am wenigsten strukturiert und ausgereift ist (siehe Zwischenbericht 4).

¹¹⁵ Zum Teil berichten die TeilnehmerInnen auch von Auflagen in der Aktiven Arbeitssuche, wieviele Bewerbungsschreiben in der Woche abzusenden sind.

sprechen gerade für die Aktive Arbeitssuche von der Notwendigkeit eines quasi „semitherapeutischen“ Zugangs mit der wichtigen Funktion, neben den intensiven Suchaktivitäten auch die persönlichen Voraussetzungen und die erfolgten Rückschläge im Auge zu behalten, um einen „gewissen Schwung, eine positive Grundstimmung und eine hohe Motivation aufrechterhalten“ zu können¹¹⁶. Einige Möglichkeiten dazu werden von einer speziell für eine täglich in Gruppenform stattfindende Aktive Arbeitssuche¹¹⁷ eingesetzten Trainerin aufgezählt:

„Da muß man immer schauen, was paßt für den jeweiligen eigentlich, wo hat der seine Blockaden, wo kann man unterstützen. Vor allem wenn man sieht, er schafft es nicht, er kann es nicht, da ruf ich halt selbst auch bei Firmen an, hilf beim Bewerbungen-Schreiben in einem gewissen Ausmaß, natürlich sollst du auch nicht zuviel Arbeit und Verantwortung abnehmen. Und immer wieder wird geschaut, angepaßt an die Stellen, wie kann ich mich positiver darstellen im Vergleich zu anderen, herausarbeiten, was kann ich besser. Und wenn einer sich vorstellen war, dann tun wir das ein bisserl hinterfragen, was ist gefragt worden und so, und ich merke dann immer wieder, daß viele Leute sich gar nichts zutrauen, die sind einfach deprimiert, haben sehr viele Bewerbungen geschrieben und nur Ablehnungen bekommen und dann von der selben Firma wieder die Stellenannonce in der Zeitung gelesen. (...) Wichtig ist mir eine gute Stimmung, das jeder sagen kann, was ihn bewegt, also, es darf nicht steif hergehen. Ich denk mir, in so einer Gruppensituation kann man schon sehr viel Wichtiges erfahren, ich mach das zum Beispiel auch über Aufsätze schreiben, natürlich frage ich da vorher, und jeder schreibt über irgendein Thema. Oder ich mache was anderes, um wieder Schwung reinzubringen, zum Beispiel Phantasiereisen, Visionsarbeit, Lerntechnik, Rhetorik, einen neuen Test durchführen oder ein brainstorming und manchmal ist auch das Konfrontieren ganz wichtig, wenn man merkt, jemand hat Angst, daß man solche Sachen in der Gruppe zum Thema macht.“

6.4.2. Die TeilnehmerInnen in der Aktiven Arbeitssuche: Gründe und Betreuungsform

Vor dem Hintergrund dieser skizzierten Praktiken der Gestaltung der „Aktiven Arbeitssuche“ sind auch die Ergebnisse der TeilnehmerInnenbefragung zu sehen. Insgesamt geben 439 Personen an, in der Aktiven Arbeitssuche gewesen zu bzw. noch zu sein. Umgelegt auf die Gesamtstichprobe bedeutet das, daß bislang über 40% der TeilnehmerInnen die Aktive Arbeitssuche - sei es sofort, nach einer kürzeren Aufschulung oder im Anschluß an eine Aus- und Weiterbildung - in Anspruch genommen haben. Schon allein diese Anzahl weist darauf hin, welch wichtiger Stellenwert der Aktiven Arbeitssuche im Rahmen der Stiftungsarbeit zukommt, auch wenn dies durch die derzeitige Strukturierung und Aktivitäten kaum zum Ausdruck kommt.

Die Gründe für die Wahl der Aktiven Arbeitssuche sind manigfaltiger Natur: ein erster Grund bezieht sich auf den **bislang ausgeübten Beruf**: Über die Hälfte der Befragten (51%) will im bisherigen Beruf weiterarbeiten. Immerhin 28% glauben, daß für ihren

¹¹⁶ Bei der AUFLEB wurde diesbezüglich ein Versuch gestartet, der auf erlebnispädagogischen Ansätzen beruht. Allerdings konnte zum Zeitpunkt der Interviews noch kein/e GesprächspartnerIn über diesbezügliche Erfahrungen berichten.

¹¹⁷ Vormittags findet in der Regel eine Gruppenbetreuung statt, der Nachmittag ist für Vorstellungsgespräche oder sonstige, individuell zu erledigende Erkundigungen und Aufgaben vorgesehen.

Beruf eine **Nachfrage am Arbeitsmarkt** besteht. In überdurchschnittlichem Ausmaß geben das Personen in Leitungsfunktionen, FacharbeiterInnen und HilfsarbeiterInnen an. 57% begründen die Wahl der aktiven Arbeitssuche mit dem Wunsch, **schnell wieder irgendeine Arbeit ausüben zu wollen**, 36% geben an, daß dies vor allem auf Grund eines **finanziellen Druckes** notwendig sei. Dieser Grund wird in überdurchschnittlichem Ausmaß von Personen in Niedrigqualifikationsbereichen, weiters Frauen und Personen zwischen 31 und 40 Jahren geäußert. Weitere Ursachen für die Wahl der Aktiven Arbeitssuche liegen im „Alter“ (35%), im fehlenden regionalen Ausbildungsangebot (21%) und im fehlenden allgemeinen Interesse für eine Aus- oder Weiterbildung (20%).

57% der TeilnehmerInnen besuchen die Aktive Arbeitssuche im Anschluß an eine kurze Aufschulung oder eine Aus- und Weiterbildung.

Gründe für die Wahl der aktiven Arbeitssuche

Mehrfachantworten	Aufleb/Ausped Stiftung		Total
	Aufleb	Ausped	
Gründe			
derzeitige Beruf nachgefragt	75 34,4%	46 21,1%	121 27,8%
will im bisherigen Beruf weiterarbeiten	129 59,2%	94 43,1%	223 51,1%
kein Interesse an Weiterbildung	49 22,5%	40 18,3%	89 20,4%
keine Ausbildungsmöglichkeit in Region	45 20,6%	45 20,6%	90 20,6%
zu alt für Ausbildung	80 36,7%	73 33,5%	153 35,1%
wollte schnell irgendeine Arbeit	122 56,0%	125 57,3%	247 56,7%
finanzieller Druck	77 35,3%	80 36,7%	157 36,0%
in Anschluß an Ausbildung	127 58,3%	120 55,0%	247 56,7%
Total	218	218	436

IFA-FILE-TN 96

Eine Unterstützung in **Form von Gruppenbetreuung** erhalten knapp zwei Drittel der TeilnehmerInnen der Aktiven Arbeitssuche, wobei es hier zu sehr großen Abweichungen zwischen den einzelnen Kooperationspartnern kommt: **wenig „Gruppenbetreuung“** gibt es vor allem in Niederösterreich und der Steiermark, **häufig** findet eine solche hingegen in Wien, Vorarlberg, Suben und in Kärnten statt (siehe Anhang 15: Betreuung in der Aktiven Arbeitssuche nach Bundesländern). Zum Teil, z.B. im Bundesland Tirol, werden auch allgemeine monatliche Treffen der ehemaligen „gesamten BO-Gruppe“ zur Aktiven Arbeitssuche verwendet. Immerhin insgesamt 9% geben an, daß sie **keinerlei Unterstützung** während der Aktiven Arbeitssuche erhalten, am häufigsten geben die TeilnehmerInnen in Niederösterreich mit 23% an, keine Betreuung zu erhalten.

Als BetreuerInnen im Rahmen der Aktiven Arbeitssuche nennen 41% die **TrainerInnen aus der BO** (vergleichsweise viele in Kärnten, Vorarlberg) 20% „neue“ **TrainerInnen** (sehr viele in Wien) und 44% „sonstige“ **StiftungsmitarbeiterInnen** (überdurchschnittlich viele in Suben, Salzburg, Steiermark, Vorarlberg) Häufig sind das die ManagerInnen, zum Teil aber auch Personen aus der Stiftung, die wenig spezielles Vorwissen für diese Maßnahme mitbringen, z.B. StiftungsteilnehmerInnen selbst, die

beim Stiftungsträger in einem Praktikum oder für administrative Belange angestellt sind. Immerhin 11% geben weiters an, daß sie während der Aktiven Arbeitssuche auch von **RGS-MitarbeiterInnen** (häufig in Tirol) betreut wurden.

Die **Dauer der Aktiven Arbeitssuche** beträgt zum Erhebungszeitraum bei beinahe einem Drittel bereits mehr als die maximal vorgesehenen 4 Monate - allerdings sind hier auch die Praktika, die während der Aktiven Arbeitssuche als „Einstiegshilfe“ absolviert werden, inkludiert.

Von jenen Personen, die in Gruppenform betreut werden, befindet sich der Großteil in Gruppen von unter 10 Personen (37%) bzw. zwischen 10-15 Personen (51%), der überwiegende Anteil (84%) der TeilnehmerInnen bezeichnet die **Gruppengröße als passend**.

Betreuungsform in der Aktiven Arbeitssuche

Mehrfachantwort	Aufleb/Ausped Stiftung		Total
	Aufleb	Ausped	
Betreuungsform - Mehrfachantwort			
Treffen in Gruppe mehrmals die Woche	63 29,6%	96 43,2%	159 36,6%
Treffen in Gruppe 1 die Woche	32 15,0%	36 16,2%	68 15,6%
Treffen in Gruppe 1 im Monat	14 6,6%	26 11,7%	40 9,2%
Einzeltreffen mehrmals die Woche	5 2,3%	10 4,5%	15 3,4%
Einzeltreffen 1 die Woche	21 9,9%	25 11,3%	46 10,6%
Einzeltreffen nach Vereinbarung	86 40,4%	72 32,4%	158 36,3%
keine Betreuung	27 12,7%	11 5,0%	38 8,7%
andere Betreuungsformen	21 9,9%	16 7,2%	37 8,5%
Total	213	222	435
Betreuungsperson - Mehrfachantwort			
TrainerIn von BO	81 42,4%	85 39,7%	166 41,0%
neue TrainerIn	42 22,0%	39 18,2%	81 20,0%
StiftungsmitarbeiterIn	72 37,7%	105 49,1%	177 43,7%
AMS-MitarbeiterIn	21 11,0%	25 11,7%	46 11,4%
Total	191	214	405
Dauer der aktiven Arbeitssuche			
1-2 Monate	81 41,8%	75 33,8%	156 37,5%
3-4 Monate	51 26,3%	63 28,4%	114 27,4%
5-8 Monate	52 26,8%	51 23,0%	103 24,8%
9-12 Monate	10 5,2%	18 8,1%	28 6,7%
13-16 Monate		11 5,0%	11 2,6%
17-20 Monate		4 1,8%	4 1,0%
Total	194 100%	222 100%	416 100%
Gruppengröße in Aktiver Arbeitssuche			
weniger als 10 Personen	43 42,2%	50 33,1%	93 36,8%
zwischen 10 und 15 Personen	50 49,0%	79 52,3%	129 51,0%
zwischen 16 und 20 Personen	8 7,8%	19 12,6%	27 10,7%
mehr als 21 Personen	1 1,0%	3 2,0%	4 1,6%
Total	102 100%	151 100%	253 100%
Einschätzung der Gruppengröße			
zu groß	9 8,0%	23 15,2%	32 12,2%
passend	96 85,7%	126 83,4%	222 84,4%
zu klein	7 6,3%	2 1,3%	9 3,4%
Total	112 100%	151 100%	263 100%

IFA-FILE-TN 96

Zwischen der Form der Betreuung und der Einschätzung der Treffen als „zu oft“, „passend“ oder „zu selten“ besteht ein klarer Zusammenhang. In Bundesländern, in

denen wenig in regelmäßigen (Gruppen-) Treffen gearbeitet wird, sind überdurchschnittlich viele, denen die Anzahl der Treffen nicht genügt, hingegen sind in Bundesländern mit hohen Anteilen an täglichen Treffen viele, denen die häufigen Treffen (vor allem in Verbindung mit den wenig zielgerichteten Inhalten: „*Immer nur Bewerben kann ich mich von zu Hause auch, da muß ich nicht täglich dorthin fahren*“) als unangebracht und unnötig erscheinen.

Beurteilung der Häufigkeit der Treffen

	Beurteilung der Häufigkeit der Treffen			Total
	zu oft	passend	zu selten	
Bundesland				
Kärnten	10 29,4%	24 70,6%		34 100%
Niederösterreich	5 8,2%	42 68,9%	14 23,0%	61 100%
OÖ-Ausped Suben	10 41,7%	14 58,3%		24 100%
OÖ-Steyr	6 10,9%	45 81,8%	4 7,3%	55 100%
Salzburg	4 11,8%	25 73,5%	5 14,7%	34 100%
Steiermark	1 1,8%	50 87,7%	6 10,5%	57 100%
Tirol	3 7,0%	39 90,7%	1 2,3%	43 100%
Vorarlberg	3 13,0%	20 87,0%		23 100%
Wien	36 50,0%	35 48,6%	1 1,4%	72 100%
Total	79 19,4%	296 72,7%	32 7,9%	407 100%

IFA-FILE-TN 96

6.4.3. „Einstiegshilfe“ Praktikum

Eine wesentliche Hilfe im Rahmen der Aktiven Arbeitssuche bilden **betriebliche Praktika** zur Unterstützung der Vermittlungsbemühungen. Besonders für ansonsten nicht mehr so leicht in den Arbeitsmarkt integrierbare Personen wie Ältere, Personen mit höheren Gehaltsvorstellungen oder solchen mit geringen praktischen Erfahrungen im angestrebten Beruf soll durch den „*Schuhlöffel Praktikum*“ - so ein Trainer - das „*Hineinrutschen in die Wirtschaft*“ erleichtert werden. Der wesentliche Vorteil der Praktika liegt für die ArbeitnehmerInnen darin, daß sie oft erst dadurch eine Chance bekommen, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse zu zeigen bzw. stereotype Zuweisungen wie „zu alt“, „zuwenig flexibel“ etc. zu widerlegen. Die ArbeitgeberInnen wiederum erhalten durch die Praktika die Möglichkeit, kostengünstig die Eignung der BewerberInnen zu überprüfen.¹¹⁸

Insgesamt hat knapp über die Hälfte der TeilnehmerInnen der Aktiven Arbeitssuche (53%) in diesem Rahmen ein Praktikum oder mehrere Praktika absolviert. Von diesen

¹¹⁸ Erleichtert wird dieses „Kennenlernen und Testen“ natürlich dann, wenn zwischen potentiellen ArbeitgeberInnen und den Stiftungsverantwortlichen gute Verbindungen und Kontakte bestehen. Nach Aussagen sowohl von ManagerInnen, TrainerInnen als auch TeilnehmerInnen sind gerade die Betriebskontakte noch ausbaufähig.

PraktikantInnen geben wiederum 48% an, daß es für Sie **eher schwierig war, einen Praktikumsplatz zu finden**. Vermehrte Schwierigkeiten geben sowohl Personen unter 30 Jahren als auch über 50 Jahren an, weiters TeilnehmerInnen der AUSPED, Personen mit der höchsten abgeschlossenen Ausbildung „Pflichtschule“ und „AHS/BHS“ sowie Angestellte im letzten Dienstverhältnis vor dem Stiftungseintritt an.

In den Interviews werden vor allem die schlechten Kontakte von TrainerInnen und StiftungsmitarbeiterInnen zu den Wirtschaftsbetrieben, die fehlende Unterstützung bei der Suche nach Praktikumsplätzen wie auch mangelnde Kenntnisse der Betriebe über die Modalitäten eines Praktikums - dies als eine Folge mangelnder PR-Aktivitäten durch die Stiftung¹¹⁹ - beklagt. Zum Teil fällt es den Stifflingen schwer, das Praktikum bei den Bewerbungsgesprächen selbst „verkaufen“ zu müssen: *„Die Firmen kennen das Praktikum kaum, und ich weiß nicht, wie ich das sagen soll, daß ich gratis bin.“* (Fr. Z., 52 Jahre, Fleischereigehilfin) Die betroffenen Personen wünschen sich vermehrt eine Unterstützung durch die TrainerInnen und StiftungsmanagerInnen bei der Anbahnung und Regelung der Praktika.

Die Folgen einer Absolvierung eines Praktikums werden als sehr positiv eingeschätzt. 45% geben an, daß sie dadurch **zu einem neuen Arbeitsplatz** gekommen, wobei die Anzahl derer, die zu einem neuen Arbeitsplatz kommen, mit dem Alter abnimmt: von 57% bei den „unter-30-Jährigen“ auf nur mehr 38% bei den „über-50-Jährigen“. Weitere 45% haben **Aussicht auf einen neuen Arbeitsplatz** (das sind vor allem diejenigen, die zum Erhebungszeitpunkt noch im Praktikum sind). 75% haben durch das Praktikum **Praxis für den neuen Beruf** gewonnen. Immerhin 24% geben auch an, daß sie durch das Praktikum für den **Berufsweg nicht profitiert** hätten.

¹¹⁹ So sieht z.B. ein Teilnehmer den *„Verkauf von Praktika als unbürokratische, schnelle Hilfe für die Betriebe“* als mögliches Ausgleichsmittel für die bislang eher *„mangelhaften Angebote seitens der Stiftung für Ältere“*. Notwendig dafür sei aber aus seiner Sicht die Schaffung von *„Betriebskontakte-referaten“* in den Stiftungen.

Praktikum als Einstiegshilfe in der aktiven Arbeitssuche

	Aufleb/Ausped Stiftung		Total
	Aufleb	Ausped	
Praktikum absolviert?			
nein, kein Praktikum	90 44,8%	107 48,2%	197 46,6%
ja, Praktikum absolviert	111 55,2%	115 51,8%	226 53,4%
Total	201 100%	222 100%	423 100%
Anzahl der Praktika			
1 Praktikum	80 72,7%	80 72,1%	160 72,4%
2 Praktika	24 21,8%	22 19,8%	46 20,8%
3 oder 4 Praktika	6 5,5%	9 8,1%	15 6,8%
Total	110 100%	111 100%	221 100%
Schwierigkeiten ein Praktikum zu finden?			
ja, eher schon	42 39,6%	61 56,5%	103 48,1%
nein, eher nicht	64 60,4%	47 43,5%	111 51,9%
Total	106 100%	108 100%	214 100%
Effekte des Praktikums - Mehrfachantwort			
Praxis für Beruf erworben	71 73,2%	76 75,2%	147 74,2%
Arbeitsplatz bekommen	46 47,4%	43 42,6%	89 44,9%
Aussicht auf Arbeitsplatz bekommen	54 55,7%	35 34,7%	89 44,9%
für Berufsweg nicht profitiert	19 19,6%	28 27,7%	47 23,7%
Total	97	101	198

IFA-FILE-TN 96

6.4.4. Inhalte und Nutzen für die TeilnehmerInnen

Die Inhalte der Gruppen- oder Einzeltreffen bestehen aus der Sicht der TeilnehmerInnen¹²⁰ aus Elementen wie dem „Schreiben von Bewerbungen“, der „Vorschau auf geplante Aktivitäten“, dem „Besprechen des Befindens“, dem „Erfahrungsaustausch“ oder der „Besprechung organisatorischer Fragen“. Zwischen 69% - 76% der TeilnehmerInnen geben an, daß diese Punkte regelmäßig auf der Tagesordnung standen/stehen. Im Hinterfeld der Angaben befinden sich Hinweise auf interessante Stellenangebote (immer-hin auch noch 67%), Bewerbungstrainings und -tips (66%) sowie „auflockernde Inhalte zwischendurch“ (56%).

Vor dem Hintergrund der organisatorischen Rahmenbedingungen sowie der Kritikpunkte aus den qualitativen Interviews ist es nicht verwunderlich, daß die Bewertung des Nutzens der Aktiven Arbeitssuche schlechter ausfällt als die Bewertung anderer Maßnahmen. Die größte Zustimmung findet die Aussage, daß **„immer wieder motiviert**

¹²⁰ Hier wie für die folgende Variable sind nur die zustimmenden Antworten in der Tabelle angegeben - die Differenz auf 100% sind die Kategorien „stimmt eher nicht“ und „stimmt nicht“.

wird, **aktiv zu bleiben**“ mit 74%; für 69% wird durch die Aktive Arbeitssuche eine „**positive Grundstimmung**“ erzeugt, 60% heben die „**emotionale Unterstützung bei Enttäuschungen**“ hervor.

Aber auch negative Aussagen finden unter den Teilnehmerinnen eine hohe Zustimmung: 54% glauben, daß die „**Treffen hauptsächlich der Kontrolle**“ dienen, 45%, daß „**sie wenig für die konkrete Arbeitssuche nutzen**“ und 26%, daß sie „**nicht sehr sinnvoll gestaltet sind**“. Diesbezüglich gibt es beträchtliche Unterschiede zwischen den Bundesländern (siehe Anhang 16: Inhalte und Nutzen der Aktiven Arbeitssuche nach Bundesländern).

Inhalte und Nutzen der Treffen in der Aktiven Arbeitssuche

Mehrfachantwort	Aufleb/Ausped Stiftung		Total
	Aufleb	Ausped	
Inhalte der Treffen - Mehrfachantwort			
Hinweise interessante Stellenangebote	118 63,8%	148 70,5%	266 67,3%
Rückschau auf Aktivitäten	107 57,8%	145 69,0%	252 63,8%
Vorschau auf Aktivitäten	137 74,1%	155 73,8%	292 73,9%
Erfahrungsaustausch	112 60,5%	162 77,1%	274 69,4%
Besprechung organisatorischer Fragen	136 73,5%	137 65,2%	273 69,1%
Bewerbungsschreiben	131 70,8%	169 80,5%	300 75,9%
Bewerbungstraining	126 68,1%	136 64,8%	262 66,3%
Auflockernde Inhalte	101 54,6%	119 56,7%	220 55,7%
Besprechung des Befindens	127 68,6%	151 71,9%	278 70,4%
Total	185	210	395
Nutzen der Treffen - Mehrfachantwort			
dienen hauptsächlich Kontrolle	95 50,3%	121 56,8%	216 53,7%
nützen wenig für konkrete Arbeitssuche	67 35,4%	113 53,1%	180 44,8%
emotionale Unterstützung	112 59,3%	127 59,6%	239 59,5%
erhöhen Motivation	145 76,7%	154 72,3%	299 74,4%
positive Grundstimmung	134 70,9%	145 68,1%	279 69,4%
nicht sehr sinnvoll gestaltet	36 19,0%	68 31,9%	104 25,9%
Total	189	213	402

IFA-FILE-TN 96

Zum Befragungszeitpunkt August 1996 ist knapp die Hälfte der TeilnehmerInnen (47%) in der Aktiven Arbeitssuche bereits **aus der Stiftung ausgetreten**, wobei die TeilnehmerInnen an der Aktiven Arbeitssuche bei der AUFLEB zu 61%, jene der AUSPED zu 33% noch in der Aktiven Arbeitssuche sind. Der **häufigste Grund** für den Austritt aus der Stiftung stellt die **Arbeitsaufnahme** mit ca. 73% (über beide Stiftungen) dar. Der Anteil an Arbeitsaufnahmen sinkt mit der Dauer des Verbleibs in der Aktiven: Personen, die innerhalb von 2 Monaten wieder die Aktive verlassen, tun dies zu 89% wegen einer Arbeitsaufnahme (der Rest wegen Ausschluß, Pension, freiwillig etc.), bei Personen, die zwischen dem 5. und 8.Monat aus der Aktiven ausscheiden, sind dies nur mehr 71% (bei ihnen scheiden immerhin 24% wegen Zeitablauf aus).

6.4.5. Verbesserungsvorschläge und -ideen

In Bezug auf die Aktive Arbeitssuche ergeben sich aus den Interviews und den schriftlichen Erhebungen zahlreiche Hinweise auf Verbesserungsoptionen auf verschiedensten Ebenen. Wir fassen die wichtigsten zusammen:

Inhalte der Betreuung

- verbesserte Strukturierung und konzeptionelle Auffüllung der Inhalte: Aktive Arbeitssuche als Training mit verschiedenen Methoden (nicht nur Betreuung) - Kommunikationstraining - Rhetorik - Visualisierung - Lerntechniken - gutes Bewerbungswerkzeug; nicht nur „*sinnloses Sammeln*“ von Vorstellungsbestätigungen
- Aktive Arbeitssuche bedarf bei besonders Demotivierten zum Teil eines „semitherapeutischen“ Zuganges - entweder in „Aktiver“ selbst (besondere Betreuung) oder (freiwilliger) Miteinbezug von externen Angeboten (Schulden-, Sucht-, Familienberatung etc.)
- nochmalige genaue Zielsetzungsarbeit - Überprüfung des Zieles - Beleuchten der Hindernisse - neue Möglichkeiten erarbeiten - Aufzeigen von positiven Beispielen aus der Praxis - Teilerfolge bewußtmachen und verstärken
- verstärktes gruppendynamisches Motivationstraining - stützende Einzelgespräche
- gewisse Betreuung und auch Kontrolle während Praktika etc. (keine „billigen“ und „ausnutzbaren“ Arbeitskräfte) durch die Stiftung

Kontakte zur Wirtschaft - Wissen um den (regionalen) Arbeitskräftebedarf

- Aufbau eines Netzwerkes von Kontakten zu Arbeitgebern, Schulungsinstitutionen, RGS und anderen Beschäftigungsprojekten in der Region - Verknüpfung und Zusammenfassung des jeweiligen Expertenwissens (inklusive der Ergebnisse der Marktanalysen, Betriebsanalysen, TeilnehmerInnenkontakte zu Betrieben) zu strukturierten Unterlagen über die regionale Wirtschaft und ihren Bedarf
- mehr „Vermarktung“ des Praktikums in Richtung der regionalen Unternehmen inklusive ausreichender Erklärung der Praktikumsmodalitäten
- Herausgabe eines schriftlichen Merkblattes über die Regelung eines Praktikums für Bewerbungsgespräche - Nennung von AnsprechpartnerIn in der Stiftung zur genauen Klärung
- Herausgabe eines regelmäßigen „Kataloges“ des Stiftungsangebotes an die Wirtschaft: Arbeitssuchende und ihre Qualifikationen
- aktuellere und zugänglichere Jobbörse
- mehr Unterstützung bei der Arbeitssuche und Praktikumssuche
- Erarbeitung von „Einstiegshilfen“ in Form alternativer Beschäftigungsformen, z.B. in sozialökonomischen Betrieben
- intensive Zusammenarbeit mit AMS;

Organisation - zeitlicher Rahmen

- Abhalten von „Sprechtagen“ der BetreuerInnen der Aktiven Arbeitssuche in abgelegeneren Regionen, wenn keine Gruppenbetreuung stattfindet - Zeitaufwand für Fahrt zu Einzelterminen steht oft in keinem Verhältnis zum Nutzen
- Anmietung von Räumlichkeiten mit Basis-Infrastruktur (PC, Kopierer etc.) in entlegenen Standorten- zum Teil Führung in Selbstorganisation
- Beseitigung von Unklarheiten über maximale Verbleibsdauer in Aktiver Arbeitssuche
- Fixierung der Dauer der Aktiven Arbeitssuche im Karriereplan bzw. Fixierung von Check-up-Terminen (z.B.: regelmäßig wöchentlich; Halbzeitbilanzen), Verbindlichkeit bezüglich Anwesenheit herstellen - Regeln
- Schnittstelle zur BO herstellen: fließender Übergang aus BO heraus mit gleichen TrainerInnen oder Einladung der späteren Betreuung noch in der letzten BO-Woche
- wenn möglich, prinzipielle Gruppenbetreuung mit verpflichtender Anwesenheit (Anzahl der Treffen flexibel gestalten) und intensiver Betreuung

6.5. Gründungen - eine Strategie am Rande der Stiftung ?

Die „Gründungschiene“ steht vor allem im Kontext des allgemein wirtschafts- und beschäftigungspolitisch forcierten Versuches, die Motivation und Förderung von Klein- und Mittelbetriebsgründungen zu erhöhen. Die Gründungsberatung und -unterstützung im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik¹²¹ und auch der Stiftungsarbeit ist ein Versuch, diesen allgemeinen Leitlinien zu einer praktischen Umsetzung zu verhelfen, und wird gemeinhin auch als mögliches Bindeglied zur Regionalentwicklung und Beschäftigungsprojekten am Zweiten Arbeitsmarkt gesehen. Vor allem für das Arbeitsmarktservice und den mit ihr kooperierenden Stiftungsträgern ist diese Schiene geeignet, auf wachsende Arbeitslosigkeit nicht nur mit Qualifikation und verstärkten Vermittlungsaktivitäten zu reagieren, sondern auch im Bereich der Schaffung von Arbeitsplätzen Akzente zu setzen.

6.5.1. Modelle der Gründungsbetreuung und -beratung in den Branchenstiftungen

In den beiden Branchenstiftungen finden Gründungsaktivitäten jedoch nur marginal statt. Das Gründungsprozedere ist in den Stiftungskonzepten festgeschrieben und reicht einheitlich von der Ideenabklärung über die Erstellung eines genehmigungspflichtigen Projekt-/Gründungsbogens als Basis für die weitere Unterstützung in der Stiftung bis hin

¹²¹ In einzelnen Bundesländern haben z.B. die Landesgeschäftsstellen Verträge mit GründungsberaterInnen abgeschlossen, um die Gründungsberatung allen interessierten Arbeitslosen anbieten zu können. Diese Tatsache und auch Erfahrungen mit manchen InterviewpartnerInnen von Seite der Wirtschaft (WK) ergeben das kuriose Bild, daß das Arbeitsmarktservice vermehrt die Förderung von Unternehmensgründungen betreibt, denn die Vertretung der Wirtschaft, die aus verschiedensten Gründen - sei das nun Konkurrenzdenken oder eine Geringschätzung von Kleinstbetrieben - oft eher wenig gezielte Unterstützung anbietet. Auch die Erfahrungen der GründerInnen in der Stiftung bestätigen zum Teil diese Erfahrungen, wie noch gezeigt werden wird. Kritisiert werden weiters auch die geringen Förderungen durch die öffentliche Hand, die kaum in einem Verhältnis zum „Aufwand des Erfassens und Erstellens einer genauen Begründung, warum ich diese Förderung will“ stünden, vor allem, weil fast alle Förderungen auf bauliche und maschinelle Investitionen ausgerichtet seien, die bei vielen der geplanten Gründungen kaum ein größeres Gewicht haben.

zur Finanzierung notwendiger Ausbildungen, diverser Konzessionsprüfungen und der Erstellung eines bankfähigen Feinkonzepts. Die in den Bundesländern praktizierte Gründungsberatung ist hingegen - bedingt auch durch die unterschiedliche Anzahl von InteressentInnen - in der alltäglichen Stiftungsarbeit höchst unterschiedlich aufgebaut. Die Unterschiede ziehen sich von der Information über die Gründungsmöglichkeit zu Beginn der BO-Maßnahme über Impulssetzungen für weitere Ideenüberlegungen in Richtung Gründung bis hin zur Art der Betreuung in den einzelnen Phasen der Erstellung und Umsetzung des Gründungskonzeptes. Die Unterschiede sind im wesentlichen:

- Die Information über die Möglichkeit der Gründungsunterstützung in der Stiftung, damit die erste Impulssetzung, wird nach Kooperationspartner und Kompetenz der informierenden TrainerInnen unterschiedlich gewichtet. Schon diesbezüglich kann festgestellt werden, daß neben einer (oft) schlechten Information **kaum nennenswerte Aktivitäten** in Richtung von Gründungsimpulsen gesetzt werden.

- In Bezug auf den weiteren Aufbau der Gründungsunterstützung sind folgende „Modelle“ vorhanden:

- Die **Gründungsberatung** erfolgt zunächst **in der BO-Gruppe**, die Gruppe wird in die Überlegungen bezüglich Ideenentwicklung, Machbarkeit und Chancenabwägung einbezogen. Potentielle GründerInnen verbleiben in der BO-Gruppe. Die **über die erste Ideenentwicklung und -überprüfung hinausgehende fachliche Unterstützung** in Hinsicht auf die Entwicklung des Projektbogens und die Umsetzung der geplanten Arbeitsschritte wird entweder - je nach dem Vorhandensein der fachlichen Kompetenz - durch die BO-TrainerInnen, durch regionale StiftungsmanagerInnen selbst, durch eigens für Gründungen zuständige TrainerInnen des Regionalen Stiftungsträgers oder durch zugezogene externe ExpertInnen (WK,WIFI, ÖSB) in **Einzelberatung** geleistet.
- Nach einer Abklärungszeit über die beruflichen Zielrichtungen werden potentielle GründerInnen im Rahmen der BO-Maßnahme zu sogenannten **„job-creation“-Gruppen** zusammengezogen, entwickeln und überprüfen in diesem gemeinsamen Rahmen ihre Gründungsideen und erarbeiten das weitere Prozedere für den Gründungsbogen. Die parallel zur sonstigen BO laufende „job-creation“ endet in der Regel mit einem (fast) **bankfähigen Konzept**, daneben wird auch ein Alternativplan für den Fall des Scheiterns der Bemühungen oder der Nichtgenehmigung der weiteren geplanten Schritte (diverse Kursausbildungen, Unternehmerakademie etc.) durch das AMS oder die Stiftung selbst entwickelt: *„Das Grobkonzept ist durchaus schon bankfähig. Weil ich habe einen fast auf den Schilling genau berechneten Finanzplan dabei, ich habe einen Zeitplan bis zum Stiftungsaustritt, ich habe eine Marktanalyse und ich habe eine komplette Beschreibung der Produktpalette.“* (Hr. AB., 39 Jahre, Zolldeklarant) Die weitere Umsetzung bis hin zur Gründung erfolgt zum Großteil in Einzelarbeit ohne **fachliche Betreuung durch die Stiftung** bzw. **ohne einen weiteren Erfahrungsaustausch**¹²² mit anderen „GründerInnen“. Für spezifische

¹²² Dieser wird von den befragten GründerInnen durchaus als sinnvoll, zum Teil auch als zeitsparend und als motivierend bezeichnet.

Probleme bei der Umsetzung holen sich die Gründungswilligen punktuelle Hilfestellungen bei externen ExpertInnen¹²³.

- eine „Mischform“ der beiden vorher genannten Ansätze stellt das Modell dar, wo die potentiellen GründerInnen zwar in der BO-Gruppe verbleiben, parallel dazu aber **in regelmäßigen Abständen Unterstützung und Beratung** durch GründerberaterInnen im Rahmen einer **Gründungsgruppe** bekommen. Diese trifft sich in regelmäßigen Abständen (2-3 Wochen) und wird auch nach der Genehmigung des Karriereplanes (inklusive eines „Chancenchecks“ durch ExpertInnen) weiter fortgesetzt. Diese Betreuung kann auch nach erfolgter Gründung solange genutzt werden, bis die festgeschriebenen Grenzwerte bezüglich des erzielten Gewinnes und/oder Umsatzes¹²⁴ erreicht werden. Erst zu diesem Zeitpunkt „müssen“ die GründerInnen aus der Stiftung ausscheiden. Damit wird auch eine von vielen ExpertInnen als wichtig erachtete Begleitung gerade in der ersten Zeit des Bestehens des neuen Unternehmens gewährleistet. Als Vorteile werden genannt: *„Also ich habe gesehen, das tut mir immer gut, wenn man sich da aussprechen kann, wenn man mit anderen reden kann über die Probleme, die auftauchen, welche Alternativen man machen kann, welche Möglichkeiten es gibt. Und dann halten wieder irgendwelche Fachleute Referate oder so (...). Und die Betreuerin sagt immer, 'Ich kann das nicht für Sie erledigen, sondern nur Tips geben, wo und wie sie was erledigen können', das ist schon ein Drehen in die richtige Richtung und ein Schubs. Laufen muß man dann selber. (...) Und jeder in der Gruppe sagt halt seine Erfahrungen, wenn er jetzt irgendwo bei einer Behörde war und was herausgefunden hat, damit die anderen auch vielleicht profitieren davon. Und vielleicht kann man später auch einmal mit einem ein Geschäft machen.“* (Fr. P., 30 Jahre, Büroangestellte)

6.5.2. Gründungsvorhaben und Erfahrungen mit der Unterstützung in der Stiftung

Aus der Auflistung der Gründungsvorhaben wird ersichtlich, daß es sich dabei *„vor allem um bodenständige Ideen, weniger um was wirklich Innovatives, soetwas, was noch nie dagewesen ist“* (Fr. AC., 31 Jahre, Import-Exportkauffrau) handelt. Folgende Bereiche sind vertreten:

Gaststätten/Handel: Gasthaus (5), Bäckerei/Konditorei (3), Imbiß-/Würstelstand (2), Feinkostgeschäft (2) Familienfreundliches Cafe („Erlebnisgastronomie“), Almwirtschaft, Sportfachhandel, Selbständiger Fahrverkauf, Vertrieb von Reinigungsmittelzubehör

¹²³ Besonders die ExpertInnen von der Seite der Wirtschaftsvertretung, ausgewählte bzw. zugewiesene UnternehmensberaterInnen (z.B. im Rahmen der Jungunternehmerförderung) und spezielle ExpertInnen von diversen Behörden bekommen dabei von den befragten Gründungswilligen ein eher schlechtes „Zeugnis“ ausgestellt: bemängelt wird ihr fehlendes Engagement - *„sie haben nie von sich aus informiert, und haben nur nachgeplappert, was ich ihnen gesagt habe oder sie gefragt habe“* - wie auch zum Teil das fehlende Wissen für spezifische Auskünfte.

¹²⁴ Diese werden - sowohl von den Gründungswilligen als auch den GründungsexpertInnen - als zu niedrig angesehen, vor allem im Handels- und Gaststättenbereich und bei gewissen Produktionen, wo schnell ein hoher Umsatz ohne eine entsprechende Gewinnerzielung erreicht wird.

Gewerbe/Produktion: Tischlerei, Schlosserei, Fotograf, Mobile Landmaschinenwerkstätte, Mechanisches Anlagen-Service, Kaltlichttechniksolarien

Dienstleistungen: Spedition/Konsulent für Speditionslogistik (2), EDV-Datenvermittlung (2) Unternehmensberatung (2), Reiseleitungsgewerbe, Getränkeautomatenaufstellung, Taxi, Immobilienbüro, Yachtcharter, persönliche Dienstleistungen (Besorgung, Gartenpflege etc.), PR-Beratung, Massage, Gesundheits-trainerin

Landwirtschaftlicher Bereich: Fahrender Schlachthof - Biofleischvertrieb, Schafzucht-Käserei, Agrarmarketing, Direktvermarktung, Beratung (Konsulent) für technische Fragen in der Landwirtschaft, Junggemüsepflanzenzucht

Insgesamt entschließen sich beinahe 5% der TeilnehmerInnen für die Möglichkeit einer Gründung. Über ihre Motive, die Form und die Bewertung der Gründungsunterstützung in der Stiftung und den aktuellen Stand der Gründungsaktivitäten liefert die folgende Tabelle einen Überblick:

Merkmale der GründerInnen

Spalten %	Aufleb/Ausped Stiftung		Zusammen
	Aufleb	Ausped	
GRÜNDE FÜR GRÜNDUNGSENTSCHEIDUNG			
wollte immer schon werden	23 76,7%	5 41,7%	28 66,7%
bot sich gute Gelegenheit	12 40,0%	7 58,4%	19 45,2%
Durch Info in Bo angeregt	13 43,3%	3 25,0%	16 38,1%
von KollegInnen in Stiftung			
Anstoß bekommen	3 10,0%	1 8,3%	4 9,5%
durch Kennenlernen eigener Fähigkeiten in BO	6 20,0%	1 8,3%	7 16,7%
Zusammen - Mehrfachantworten	30	12	42
ZEITP. GRÜNDUNGSINFORMATION vor Eintritt in Stiftung	14 45,2%	4 44,4%	18 45,0%
in Stiftung	17 54,8%	5 55,6%	22 55,0%
Zusammen	31 100%	9 100%	40 100%
UNTERSTÜTZUNGSART			
eigene Gründergruppe	4 13,3%	2 22,2%	6 15,4%
BO und zusätzliche Beratung	16 53,3%	5 55,6%	21 53,8%
Einzelbetreuung/keine BO	10 33,3%	2 22,2%	12 30,8%
Zusammen	30 100%	9 100%	39 100%
UNTERSTÜTZENDE PERSONEN			
TrainerInnen für Gründung	8 26,7%	2 16,7%	10 23,8%
BO-TrainerInnen	18 60,0%	4 33,3%	22 52,4%
externe Institution	15 50,0%	6 50,0%	21 50,0%
Zusammen - Mehrfachantworten	30	12	42
GRAD DER UNTERSTÜTZUNG			
sehr umfassend bis unumfassend	14 43,8%	1 9,1%	15 34,9%
mittel	14 43,8%	5 45,5%	19 44,2%
mangelhaft bis sehr	4 12,5%	5 45,5%	9 20,9%
Zusammen	32 100%	11 100%	43 100%
AKTUELLER STAND DER GRÜNDUNG			
Gründung in Vorbereitung	18 64,3%	8 66,7%	26 65,0%
Gründungsidee in Vorbereitung verworfen	4 14,3%	2 16,7%	6 15,0%
Gründung durchgeführt, Unternehmen besteht noch	5 17,9%	2 16,7%	7 17,5%
Gründung durchgeführt, Unternehmen besteht nicht mehr	1 3,6%		1 2,5%
Zusammen	28 100%	12 100%	40 100%
Derzeit noch in Stiftung?			
ja	25 83,3%	6 50,0%	31 73,8%
nein	5 16,7%	6 50,0%	11 26,2%
Zusammen	30 100%	12 100%	42 100%

Die Idee bzw. das Vorhaben sich selbständig zu machen, ist bei zwei Drittel (67%) der GründerInnen schon (lange) **vor dem Stiftungseintritt** vorhanden. Für 45% bot die **Stiftung eine gute Gelegenheit** für einen Umsetzungsversuch¹²⁵.

Für einen Teil der GründerInnen kam der Anstoß dazu erst in der Stiftung: durch die **Gründungsinformation** in der BO (38%), durch die **Entdeckung eigener Fähigkeiten** in der BO (17%) sowie über den **Anstoß von KollegInnen** in der BO (10%). Ersichtlich wird hier eine **impulssetzende Funktion** in der Stiftung selbst, die von den befragten ExpertInnen eher nicht erwartet wurde - zum Großteil sind sie davon ausgegangen, daß Gründungen nur versucht würden, wenn Personen die Idee dazu schon länger mit sich „herumtragen“.

In Bezug auf den Zeitpunkt der Erstinformation über die Möglichkeit der Gründungsberatung gibt beinahe die Hälfte an, daß sie diese erst in der BO erhalten haben, d.h. sie haben in den Vorinformationen über die Stiftung noch nichts über die „Gründungsschiene“ gehört.

Über die Hälfte der potentiellen GründerInnen hat die BO absolviert und daneben zusätzlich eine Gründungsberatung erhalten (54%), 31% haben nur eine Einzelberatung in Anspruch genommen und keine BO absolviert, 15% wurden in einer eigenen Gründergruppe (job-creation) auf die Gründung hin vorbereitet.

Als unterstützende BeraterInnen in Hinsicht auf die Gründung nennen 52% die BO-TrainerInnen, 50% nehmen (auch) die Angebote externer Institutionen (zumeist der WK bzw. des WIFI) in Anspruch, 24% werden (auch) von stiftungsinternen GründungsexpertInnen beraten.

Zwei Drittel (65%) der GründerInnen sind zum Erhebungszeitpunkt **noch bei der Vorbereitung der Gründung** in der Stiftung, 15% sind während der Konzept- wie auch der Umsetzungsarbeit wieder von der **Gründungs idee abgekommen**. Als Gründe dafür werden sowohl Arbeitsaufnahmen in eben denjenigen Bereichen, in denen man die Gründung vornehmen wollte¹²⁶, die fehlenden Chancen am Markt, der Finanzierungsaufwand als auch „interne Probleme“ bei Gründungen von mehreren Personen gemeinsam genannt.

Mit der **Qualität der Unterstützung und Beratung** sind 35% der GründerInnen sehr zufrieden, 44% bezeichnen die Gründungsberatung als mittelmäßig, 21% als mangelhaft. Dabei zeigt sich deutlich der Einfluß der Betreuungsform und der Betreuungspersonen: Am besten fällt die Beurteilung bei jenen Leuten aus, die in einer Gründergruppe bzw. von eigenen GründungsberaterInnen in der Stifung auf die Gründung vorbereitet wurden. Die Hilfestellung durch externe BeraterInnen wird am schlechtesten bewertet. Das

¹²⁵ Zum Teil gehen die GründerInnen gerade deswegen in die Stiftung, weil sie in der Vorinformation bereits über die Gründungsschiene informiert wurden. Ohne die Stiftung, so ein Gutteil der befragten GründerInnen weiter, hätten Sie diesen Schritt niemals unternehmen können (sei es aus zeitlichem Kapazitätsmangel neben der Arbeit oder aus finanziellen Gründen etc.). Besonders die „finanzielle Grundversorgung“ in der Zeit der Entwicklung und ersten Umsetzung wird als unabdingbar für den Gründungsentschluß bezeichnet.

¹²⁶ So wurde im Verlauf der Gründungs-Recherchen einigen der Interviewten ein Arbeitsangebot unterbreitet.

erklärt sich auch daraus, daß es sich dabei vor allem um punktuelle Erkundigungen und Absprachen handelt, und weniger um eine kontinuierliche Begleitung über die verschiedenen Phasen des Gründungsvorhabens hinweg:

Gründungsbetreuung und Beurteilung der Betreuung

Mehrfachantwort	Beurteilung der			Total
	umfassend	mittel	mangelhaft	
Unterstützungsart				
durch eigene Gründergruppe	3 50,0%	3 50,0%		6 100%
BO und zusätzliche Beratung	10 41,7%	11 45,8%	3 12,5%	24 100%
Einzelberatung/keine BO	6 42,9%	4 28,6%	4 28,6%	14 100%
Total	19 43,2%	18 40,9%	7 15,9%	44 100%
Beratungsperson				
TrainerIn extra für Gründung	8 61,5%	3 23,1%	2 15,4%	13 100%
BO-TrainerIn	8 32,0%	14 56,0%	3 12,0%	25 100%
externe Institution	7 33,3%	9 42,9%	5 23,8%	21 100%
Total	18 39,1%	19 41,3%	9 19,6%	46 100%

IFA-FILE-TN

In 8 (22%) Fällen wurde die **Gründung bereits durchgeführt**, eine davon ist nach kurzer Zeit wiederum aufgelöst worden. Als Grund dafür wurde eine fehlerhafte Marktanalyse und eine darauf abgestimmte falsche Kalkulation genannt.

Die Gründungsvorbereitung wird von den interviewten Personen zumeist als sehr langwierig bezeichnet. Immer wieder treten Verzögerungen auf, oft werden Probleme mit dem Finden von passenden Standorten und Räumlichkeiten, mit Behördengenehmigungen oder auch bei den letzten Finanzierungsverhandlungen erwähnt¹²⁷.

6.5.3. Verbesserungsvorschläge und -ideen

Im Folgenden stützen wir uns neben den Aussagen der TeilnehmerInnen auch auf die Ergebnisse der TrainerInnenfragebogenerhebung sowie auf die qualitativen ExpertInneninterviews. Verbesserungsmöglichkeiten werden insgesamt vor allem geortet:

- auf der **Ebene der Ideenfindung und -entwicklung** : es handelt sich dabei vor allem darum, durch gezielte und verbesserte Erstinformation über die Gründungsmöglichkeit

¹²⁷ So bezeichnet ein Handelsunternehmer die 5 Monate, die zwischen der Erstellung des Konzeptes in der „job-creation“ und der Geschäftseröffnung liegen, als „absolut kurze Zeit“, obwohl er am Konzept in dieser Zeit kaum mehr etwas zu ändern hatte und die Lieferantenkontakte auch schon vor der Konzepterstellung hergestellt wurden.

und unterstützende Methoden der Ideenfindung die „Gründungsschiene“ in der Stiftung vermehrt besetzen zu können

- auf der **Ebene der Organisation und wichtigen Inhalte**: dabei geht es um ein verbessertes Prozedere der Unterstützung in der Stiftung, dies reicht von der Beratung, die durch die Stiftung geleistet wird, bis hin zu den Kontakten mit externen Institutionen und der Definition zentraler Punkte und Inhalte für eine fundierte Gründungsberatung
Im einzelnen werden folgende Vorschläge gemacht:

Information

- vermehrte und verbesserte Informationen über Gründungen bzw. das Angebot der Gründungsunterstützung in der Stiftung zu Beginn der BO bzw. zum Teil bereits in den Informationsveranstaltungen: Erfahrungsberichte von GründerInnen auch in der Anfangsphase der BO/ZF, GastreferentInnen (GründungsexpertInnen); Beispiele von Gründungen in Informationsbroschüren

Inhalte der Gründungsberatung

- Erstellung eines fundierten (überprüften) Konzeptes mit Chancen und Risikenabwägung: Marktanalyse, Finanzierungsbedingungen, (bankfähiges) Finanzierungskonzept, Umsetzungs- und Zeitplan
- fundierte Information (GastreferentInnen) über grundsätzliche Rahmenbedingungen: Gewerberecht, Sozialversicherungsrecht, Gesellschaftsformen, Steuerrecht, Finanzrecht, Vertragsrecht, EU-Recht
- Wissensvermittlung über: Verhandlungs- und Verkaufsmethoden, Kundenwerbung, Marketing; Kenntnisse über Projektmanagement, Kalkulation, Marktanalyse
- Verschaffung eines grundsätzlichen Überblicks über AnsprechpartnerInnen und Beratungsmöglichkeiten: Abklärung der Kompetenzen verschiedener Stellen („Kompetenzwirrwarr“), Tips für Kontaktaufnahme, Standortsuche
- Abklärung persönlicher und familiärer Aspekte: Existenzplanung - Abbruchsszenario - Alternativen

Ideenentwicklung und -abklärung

- Nutzen der gesamten BO-Gruppe bzw. InteressentInnen für die Ideenentwicklung: brainstormings mit TeilnehmerInnen; Ideenwerkstatt; eigene Gründungsworkshops; „Kreativseminare“; eigener „Gründungstag“ unter Einbeziehung von ExpertInnen
- besser informierte und ausgebildete TrainerInnen in der BO, die als erste Ansprechstelle in punkto Selbständigkeit dienen bzw. z.T. die Scheu nehmen können
- Anbindung und Vernetzung der Gründungsbestrebungen - vor allem auch in Hinsicht auf Beschäftigungsprojekte am Zweiten Arbeitsmarkt - an Regionale Entwicklungspläne und Bedarfsanalysen

Form der Betreuung

- für die erste Phase der Ideenentwicklung Betreuung in der BO-Gruppe, später Einzelcoaching in der Stiftung mit kontinuierlichem Kontakt zur Gesamtgruppe (BO, InteressentInnen)
- Information und Erstbesprechung von „Gründungsideen“ in der Gesamt-BO-Gruppe und noch während der BO Einzeltermine für InteressentInnen bei externen GründungsberaterInnen
- vermehrter Erfahrungsaustausch mit anderen GründerInnen während des gesamten Verbleibs in der Stiftung
- bessere Kooperation mit der Wirtschaftskammer und anderen externen Beratungsorganisationen - schnellere Erstberatungstermine
- Unterstützung bei der Wirtschaftskammer und Landesregierung
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für den Beginn: Abbau bürokratischer Hürden - verbesserte finanzielle Starthilfen - längere „gestützte“ Anlaufzeiten

7. BERUFSVERLÄUFE NACH DEM STIFTUNGSAUSTRITT

7.1. Kriterien der Bewertung

Die **berufliche Reintegration** der StiftungsteilnehmerInnen ist das erklärte Ziel der Stiftungsarbeit. Als Erfolg gilt dabei neben der **unselbständigen Wiederbeschäftigung** auch die Aufnahme einer **selbständigen Tätigkeit** bzw. die **Fortführung einer Ausbildung** nach der Stiftungszeit (z.B. nach dem Erreichen der Studienberechtigungsprüfung oder bei Schulausbildungen und Studien, die über die Stiftungszeit hinausreichen) Ein klarer Mißerfolg liegt hingegen bei **erneuter Arbeitslosigkeit** vor.

Unklar ist die Erfolgsbewertung vor allem dann, wenn Personen in die Pension überwechseln, auf den Ausgang des Pensionsantragsverfahrens warten, in die Karenz oder einen längeren Krankenstand wechseln. In allen diesen Fällen stehen sie am Arbeitsmarkt nicht zu Verfügung und sind daher auch nicht arbeitssuchend bzw. arbeitslos. Im Sinne eines Nicht-Vorliegens von Arbeitslosigkeit wird ein solcher Status zum Teil ebenso als Erfolg gewertet. Für diese Untersuchung wird die Pension oder eine sonstiger Status, in dem die Personen dem **Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung** stehen, **weder als Erfolg, noch als Mißerfolg** interpretiert. Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auch auf die Schwierigkeit eines Vergleichs mit Erfolgsraten¹²⁸ in anderen Stiftungen. Oft bleibt es unklar, was als Erfolg gewertet wird - die Pensionierung scheint zum Beispiel nie als eigener Punkt auf. Zum Teil ist auch die Altersstruktur der TeilnehmerInnen in anderen Stiftungen aufgrund von verschiedenen Abmachungen mit den Herkunftsfirmen (z.B. ein verstärkter Kündigungsschutz für über 50-Jährige bei der Planseestiftung/Reutte oder eine Mitsprache des Betriebsrates für „Entlassungen unter sozialen (altersbezogenen) Gesichtspunkten“ im Rahmen der Stahlstiftung) unterschiedlich. Für eine fundierte, vergleichende Erfolgsbewertung

¹²⁸ Vgl. dazu: Die Arbeitsstiftung. Eine Information des Arbeitsmarktservice Österreich und der ÖSB-Unternehmensberatung, 1994/95 bzw.: Arbeitsstiftungen. Erfahrungen und Entwicklungsperspektiven. Hrsg. von Ferdinand Lechner und Walter Reiter. Wien: Wissenschaftsverlag 1991).

müßten aber Punkte wie die Definition der als Erfolg gewerteten Positionen oder die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen nach vermittlungsfördernden oder -hinderlichen Selektionskriterien ebenso wie der noch schwerer meßbare wirtschaftliche Hintergrund (regionaler Arbeitsmarkt, Aufnahmefähigkeit verschiedener Segmente, Stellenandrang u.a.m.) offengelegt sein.

Eine (gängige) Erfolgsbewertung nur über die „**Erstvermittlungsr**ate“ (dem ersten Arbeitsmarktstatus nach dem Stiftungsaustritt) greift allerdings für eine Bewertung des längerfristigen Erfolges zu kurz. Im Rahmen dieser Untersuchung wird versucht, die Erfolgsraten zumindest auch kurz- bzw. mittelfristig über eine Verteilung der Arbeitsmarktpositionen in gewissen Zeitabständen (Status nach 6, 9, 12 Monaten) nach dem Stiftungsaustritt zu erfassen. Eine darüber hinausgehende längerfristige Bewertung der Stabilität der Berufsverläufe kann allerdings wegen der bislang zu kurzen Dauer der Nachkarrieren nicht vorgenommen werden. Die „Nachstiftungszeit“ ist bei allen AUFLEB-TeilnehmerInnen kürzer als ein Jahr, von den bisher ausgetretenen AUSPED-TeilnehmerInnen sind in Zusammenhang mit dem um ein halbes Jahr früher erfolgten Start der Stiftung bereits 21% bzw. 50 Personen seit länger als einem Jahr wieder aus der Stiftung ausgetreten.

Dauer der Nachstiftungszeit

	Aufleb/Ausped Stiftung		Total
	Aufleb	Ausped	
Dauer Nachstiftungszeit bis 3 Monate	79 57,7%	45 19,2%	124 33,4%
von 4 bis 6 Monate	36 26,3%	38 16,2%	74 19,9%
von 7 bis 12 Monate	22 16,1%	101 43,2%	123 33,2%
länger als 1 Jahr		50 21,4%	50 13,5%
Total	137 100%	234 100%	371 100%

IFA-FILE-TN 96

Neben der nur kurzen „Nachstiftungszeit“ ist für die Bewertung der Ergebnisse der Berufsverläufe nach dem Stiftungsaustritt anhand „harter“ als auch „weicher“ Indikatoren (Verteilungen der Arbeitsmarktpositionen, subjektive Bewertungen) auch die Tatsache zu berücksichtigen, daß im Unterschied zu „ex-post“ Evaluierungen, bei den beiden Branchenstiftungen die Bestandsaufnahme während laufender Maßnahmen erfolgt. Eine Änderung der Verteilungen der jetzt vorliegenden Ergebnisse ist besonders dadurch zu erwarten, daß jene Personen, die **längere Ausbildungen** (über ein Jahr und länger) gewählt haben, zum **Großteil noch in der Stiftung** sind. Von den AUFLEB-TeilnehmerInnen haben insgesamt 135 eine Ausbildung mit einer Dauer von über einem Jahr gewählt, erst drei Personen davon sind aus der Stiftung ausgetreten. Von den AUSPED-TeilnehmerInnen wählten 133 Personen eine über einjährige Ausbildung, und 29 Personen davon war es bislang möglich, diese zu absolvieren und wieder auf den

Arbeitsmarkt einzutreten. Gerade aber Personen mit qualitativ hochstehenden und fundierten Ausbildungen besitzen die wahrscheinlichsten Erfolgsaussichten¹²⁹.

Verstärkt wird diese höhere Reintegrationswahrscheinlichkeit auch durch den Umstand, daß vor allem bei den längeren Ausbildungen mit Ausnahme der Studien und vieler schulischen Ausbildungen betriebliche Kontakte in Form von „berufsbegleitenden“ Ausbildungsformen zwingend vorgesehen sind: dies betrifft sowohl die Ausbildungen zu FacharbeiterInnen, die Ausbildungen für Sozial- und Gesundheitsberufe mit vorgeschalteten oder zwischen den theoretischen Abschnitten vorgesehenen Praktika wie auch andere längere berufsbegleitende Kurse, z.B. bei EDV- und Technischen Berufen. Auch bei schulischen Ausbildungen wie Maschinenbau etc. werden während der Ferien Praktika ausgeübt und interviewte TeilnehmerInnen geben an, daß sie - falls die Ausbildung positiv abgeschlossen wird - beinahe fixe Einstellungszusagen besitzen.

Aufgrund dieser erwähnten Faktoren, kann davon ausgegangen werden, daß die definierten **Erfolgsraten** mit der Beendigung auch der längeren Ausbildungen **ansteigen** werden.

Neben der Ermittlung der Verbleibsdaten in arbeitsmarktpolitisch erwünschten Positionen werden für die Bewertung des „outputs“ der Stiftungsarbeit noch weitere Indikatoren hinzugezogen, wie:

- die **subjektive Zufriedenheit mit dem ersten Dienstverhältnis** im Anschluß an die Stiftung auf verschiedenen Ebenen wie der Tätigkeit, der Entlohnung, dem Arbeitsklima, den Aufstiegsmöglichkeiten, den Rahmenbedingungen der neuen Arbeit (Arbeitszeiten, Arbeitsplatzgestaltung, Anfahrtszeiten etc.) sowie der Arbeitsplatzsicherheit, weiters die diesbezüglichen Veränderungen zwischen dem letzten Dienstverhältnis vor und dem ersten nach der Stiftung.

- als Ergänzung zu den kurz- und mittelfristigen Verbleibsdaten die subjektive Bewertung des aktuellen Dienstverhältnisses zum Untersuchungszeitpunkt August 1996, besonders ob dieser **persönlich eine längerfristige Perspektive** darstellt. In diesem Zusammenhang ist auch die Tatsache wichtig, ob es sich beim aktuellen um ein **befristetes oder unbefristetes Dienstverhältnis** handelt.

- die von den TeilnehmerInnen angegebene **Veränderung im Gehalt** zwischen dem letzten Arbeitsverhältnis vor der Stiftung und dem ersten nach der Stiftung und die Veränderung bezüglich der **Qualifikationsanforderungen** (Hilfsarbeit, angelernte Tätigkeit¹³⁰, Anstellung, Facharbeit, Leitungsfunktion). Vor allem in Hinsicht auf die Lohnerwartungen kam in den qualitativen Interviews mit den TeilnehmerInnen deutlich zum Ausdruck, daß viele von ihnen kaum mehr mit dem Erreichen des ehemaligen (oft

¹²⁹ Das zeigt sich auch in den Branchenstiftungen selbst: Personen, die bislang bereits Ausbildungen fertiggestellt haben (wenn auch zumeist kürzere oder eher allgemeine Höherqualifizierungen etwa im Bereich der EDV/Büro, Lagerarbeiten etc.) nehmen zu 88% ein neues Dienstverhältnis auf.

¹³⁰ Damit sind jene formalen Hilfsarbeiten angesprochen, für die gewisse Qualifikationsvoraussetzungen unter dem Facharbeiterniveau notwendig sind, zum Beispiel ein Staplerschein, interne Einschulungen ohne formalen Abschluß, Kenntnisse über die Betreuung von Maschinen, die Steuerung von Produktionsvorgängen etc. Der Unterschied zur Hilfsarbeit liegt in der nicht unmittelbar gegebenen Einsatzmöglichkeit.

nicht so schlechten) Gehaltes rechnen und Einbußen in Kauf nehmen. Aussagen wie „Das Halten des Lohnniveaus war von vornherein zu vergessen“ (Hr.L., 47 Jahre, Speditionsangestellter), „Das Gehalt von früher, das bekommt man eh nimmer“ (Fr.Y., 47 Jahre, Bürokauffrau), oder „Ich hab ja früher das Doppelte verdient, aber ich hab mich gar nie der Illusion hingegeben, daß es das nocheinmal gibt“ (Hr. J., 45 Jahre, Müller) widerspiegeln deutlich die realistische Einschätzung der Bedingungen am Arbeitsmarkt.

- ein weiterer wichtiger Faktor für die Bewertung ist das Verlassen von Problembereichen in Richtung anderer Berufsbranchen und -felder. Der Wechsel von Berufsfeldern kann zum Teil auch als **Unterstützung des Strukturwandels in der „Wirtschaft“** durch die Stiftung angesehen werden.¹³¹

Die Nachkarriere der StiftungsteilnehmerInnen wird auch mit der Nachkarriere jener Personen verglichen, die sich zunächst für die Stiftung angemeldet haben, dann aber - zumeist in Verbindung mit dem Finden eines neuen Arbeitsplatzes (zwei Drittel von ihnen nennen das als Grund für den Nichteinstieg, siehe Zwischenbericht 3) - ihre Anmeldung zurückgelegt haben und nicht in die Stiftung eingetreten sind. Über jene Personen, die in den beiden Branchen entlassen wurden, aber nie ein Interesse an der Stiftung bekundet bzw. nie von dieser Möglichkeit erfahren haben, liegen keine Angaben vor. Wir werden in diesem Kapitel jeweils die Ergebnisse des Vergleichs beschreibend präsentieren, im Anhang finden sie die jeweiligen statistischen Auswertungen.

In Hinsicht auf die **Interpretation des Vergleichs** zwischen TeilnehmerInnen und NichtteilnehmerInnen liegen einige offene Fragen vor. Zum einen betrifft das die nicht meßbaren Voraussetzungen der NichtteilnehmerInnen für die schnelle Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes wie außerqualifikatorische, positive Selektionskriterien oder auch besserer Kontakte zu Wirtschaftsbetrieben über KollegInnen, Bekannte etc.: Zur Erinnerung: Zwei Drittel der NichtteilnehmerInnen¹³² ziehen ihr Interesse an einer Stiftungsteilnahme zurück, weil sich in der Zwischenzeit eine Aussicht oder Zusage auf einen Arbeitsplatz ergeben hat. Im Prinzip ist damit die These aufgeworfen, daß die NichtteilnehmerInnen in höherem Ausmaß in der seit einiger Zeit verwendeten und unscharfen Terminologie als „jobready“ betrachtet werden müssen und dadurch verbesserte Startbedingungen haben. Andererseits ist allerdings nach den persönlichen Merkmalen der NichtteilnehmerInnen auch festzustellen, daß sich unter ihnen mehr Personen aus „Risikogruppen“ befinden als bei den TeilnehmerInnen. Tendenziell sind mehr Ältere (in den Altersklassen zwischen „41 und 50 Jahren“ bzw. „über 50 Jahren“) sowie Personen mit der höchsten abgeschlossenen Ausbildung „Pflichtschule“ sowie „Lehrabschluss“ vertreten¹³³. Neben der Hypothese der besseren Ausgangsvoraussetzungen der NichtteilnehmerInnen für eine schnelle Wiedererlangung

¹³¹ Dafür ist allerdings die Bandbreite an gewählten Ausbildungen ein besserer Indikator (vgl. Kapitel 6: Aus- und Weiterbildungen). Vor allem Personen mit längeren Ausbildungen oder Umschulungen sind zum Zeitpunkt der Untersuchung noch in der Stiftung, ausgetreten sind vermehrt jene, die ohne jede bzw. mit einer kürzeren Aufschulung im gleichen Berufsfeld tätig sind.

¹³² Obwohl sie keine wesentlichen Unterschiede hinsichtlich Qualifikationen und beruflicher Vorerfahrung aufweisen.

¹³³ Das höhere eigene Alter bzw. geringe Qualifikationsvoraussetzungen sind häufig Gründe gegen eine Stiftungsteilnahme, weil dadurch häufig der Sinn und persönliche Nutzen der Stiftungsteilnahme in Frage gestellt wird und auch Lernschwellen vorhanden sind.

einer Arbeit, kann von den persönlichen Merkmalen die Gegenthese der „schlechteren Vermittelbarkeit“ abgeleitet werden. Welche Folgen in Bezug auf die Berufsverläufe sichtbar werden, wird in den nächsten Abschnitten beschrieben.

7.2. Die Verteilung der Arbeitsmarktpositionen im Zeitablauf

Als ersten Arbeitsmarktstatus nehmen die ausgetretenen StiftungsteilnehmerInnen je nach Branchenstiftung unterschiedlich zum Großteil ein Dienstverhältnis auf (83% bei der AUFLEB, 73% der AUSPED) auf. Als weitere arbeitsmarktpolitisch erwünschte Positionen kommen die **Fortsetzung einer Ausbildung** außerhalb der Stiftung (zum Beispiel für den Lehrabschluß bei dementsprechendem Arrangement zwischen Stiftung, Stiffling und Arbeitgeber oder für ein Studium nach der erfolgreich absolvierten Studienberechtigungsprüfung in der Stiftung) bzw. die **Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit** hinzu: Die „Erfolgsraten“ erhöhen sich damit geringfügig auf 84% bzw. 74%. Eine gelungene Wiederintegration¹³⁴ weisen am häufigsten AbsolventInnen Höherer Schulen und AkademikerInnen sowie Personen, die vor dem Stiftungseintritt als FacharbeiterInnen beschäftigt waren, auf (siehe Anhang 17: Erster Arbeitsmarktstatus und Status nach sechs Monaten nach persönlichen und stiftungsbezogenen Merkmalen sowie nach Bundesländern).

13% der AUFLEB- und 21% der AUSPED-TeilnehmerInnen gehen im Anschluß an die Stiftung direkt in die **Arbeitslosigkeit**. Überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit im ersten Status nach dem Stiftungsaustritt betroffen sind vor allem die „Über-50-Jährigen“ und Personen mit geringeren Qualifikationen (lediglich Pflichtschulabschluß, HilfsarbeiterInnen und angelesene Arbeitskräfte). 15 Personen oder 4% wechseln aus der Stiftung in einen sonstigen Status (Pension, Karenz, längere Krankheit).

Überdurchschnittliche Wiederintegrationsraten (Dienstverhältnis, Ausbildung, Selbständigkeit) im Anschluß an den Stiftungsaustritt finden sich vor allem in Suben, Steyr und Tirol, geringe Erfolgsraten hingegen in Kärnten, Salzburg, Steiermark und Wien.

Die Häufigkeiten der verschiedenen Arbeitsmarktpositionen zu späteren Zeitpunkten (3, 6, 9, 12 Monate nach Stiftungsaustritt) zeigen, daß insgesamt kaum große Bewegungen bei den Nachstiftungskarrieren stattfinden. Personen, die ein Dienstverhältnis begonnen haben, behalten das zumeist auch für die beobachtbare Zeit (zum Teil wechseln sie auch von einer Beschäftigung in eine andere), jene, die arbeitslos sind, finden schwer aus dieser zu einer Beschäftigung. Aus Gründen der Vollständigkeit sind in der folgenden Tabelle auch jene Personen mit einer sehr langen Nachstiftungszeit enthalten, auch wenn die absoluten Zahlen z.B. für die Kategorie „12 Monate nach Austritt“ nicht mehr sehr aussagekräftig sind. Bei diesen „Früh-Ausgetretenen“¹³⁵ handelt es sich einerseits

¹³⁴ Die Verteilungen nach den ersten Arbeitsmarktpositionen decken sich mit den angegebenen Gründen für den Stiftungsaustritt. Als Grund für den Austritt geben 73% eine Arbeitsaufnahme an (81% bei der AUFLEB, 67% bei der AUSPED), 14 % führen dafür den Zeitablauf in der Stiftung an, 9% sonstige Gründe wie Karenz, Krankheit, Umzug etc. 4% nennt die Pensionsbewilligung als Grund für den Austritt, 2% werden aus der Stiftung ausgeschlossen.

¹³⁵ Eine längere Dauer der Zeit nach der Stiftung ist nur dann möglich, wenn die Personen bereits zu einem frühen Zeitpunkt die Stiftung verlassen haben: Ein fixer Zeitpunkt ist mit dem Ende des

entweder um Personen mit sehr guten Voraussetzungen für die Wiederintegration, andererseits um solche, für die sich die Stiftungsteilnahme aus verschiedenen Gründen wie Krankheit, Pensionsantragsstellung sowie anderen Erwartungen schnell als das „nicht richtige“ herausgestellt hat:

Untersuchungszeitraumes gegeben, d.h. die Nachstiftungszeit wird vom August 1996 bemessen und nicht ab einem für alle gleichen Austrittszeitpunkt.

Änderungen der Arbeitsmarktpositionen nach dem Stiftungsaustritt

	Aufleb/Ausped Stiftung		Total
	Aufleb	Ausped	
1. Status nach Austritt			
in Arbeit	113 81,3%	169 71,6%	282 75,2%
selbständig		3 1,3%	3 ,8%
Ausbildung	2 1,4%	2 ,8%	4 1,1%
arbeitslos	20 14,4%	51 21,6%	71 18,9%
Sonstiges	4 2,9%	11 4,7%	15 4,0%
Total	139 100%	236 100%	375 100%
Status nach drei Monaten			
in Arbeit	58 80,6%	135 74,6%	193 76,3%
selbständig	1 1,4%	3 1,7%	4 1,6%
Ausbildung	2 2,8%	1 ,6%	3 1,2%
arbeitslos	9 12,5%	36 19,9%	45 17,8%
Sonstiges	2 2,8%	6 3,3%	8 3,2%
Total	72 100%	181 100%	253 100%
Status nach sechs Monaten			
in Arbeit	24 75,0%	105 73,9%	129 74,1%
selbständig		1 ,7%	1 ,6%
Ausbildung	2 6,3%		2 1,1%
arbeitslos	6 18,8%	31 21,8%	37 21,3%
Sonstiges		5 3,5%	5 2,9%
Total	32 100%	142 100%	174 100%
Status nach neun Monaten			
in Arbeit	9 69,2%	76 75,2%	85 74,6%
selbständig		1 1,0%	1 ,9%
Ausbildung	2 15,4%		2 1,8%
arbeitslos	2 15,4%	17 16,8%	19 16,7%
Sonstiges		5 5,0%	5 4,4%
in Stiftung (Reentry)		2 2,0%	2 1,8%
Total	13 100%	101 100%	114 100%
Status nach einem Jahr			
in Arbeit	2 66,7%	41 80,4%	43 79,6%
Ausbildung	1 33,3%		1 1,9%
arbeitslos		9 17,6%	9 16,7%
Sonstiges		1 2,0%	1 1,9%
Total	3 100%	51 100%	54 100%

IFA-FILE-TN 96

Der Vergleich zu den NichtteilnehmerInnen zeigt eine deutlich geringere Wiederintegrationsrate bei diesen über die verschiedenen Zeitpunkte nach der Entscheidung gegen einen möglichen Stiftungseintritt hinweg. Als ersten Arbeitsmarkt-

status nach der Entscheidung gegen den Stiftungseintritt haben nur insgesamt 46% der NichtteilnehmerInnen eine arbeitsmarktpolitisch erwünschte Position, die überwiegende Mehrheit davon ein Dienstverhältnis, vereinzelte Personen in eine Ausbildung. Erklärbar ist das auch dadurch, daß viele noch eine Wartezeit bis zum Beginn eines zu diesem Zeitpunkt bereits zugesagten Dienstverhältnisses haben.¹³⁶ Arbeitslos im ersten Arbeitsmarktstatus sind über die Hälfte der NichtteilnehmerInnen (52%). Drei Monate nach der Entscheidung gegen die Stiftung sind immerhin bereits 58% der NichtteilnehmerInnen in einem Arbeitsverhältnis bzw. einer Ausbildung, diese Marke wird aber zu keinem späteren Zeitpunkt mehr überschritten. Mögliche AUSPED-TeilnehmerInnen haben im Vergleich zu den möglichen AUFLEB-TeilnehmerInnen deutlich bessere Integrationswerte. Die Arbeitslosigkeitsrate unter den NichtteilnehmerInnen fällt bis zu drei Monaten nach der Entscheidung gegen den Eintritt auf insgesamt 34% (auch hier gibt es deutliche Unterschiede zwischen möglichen AUFLEB- und AUSPED-TeilnehmerInnen), bleibt aber dann beinahe immer auf diesem hohen Niveau. Lediglich ein Jahr nach der Entscheidung sinkt die Arbeitslosigkeit auf 25%. Dafür nehmen Ereignisse wie Pensionsantritt, Karenz, längere Krankheit etc. zu (siehe Anhang 19: Arbeitsmarktpositionen der NichtteilnehmerInnen zu verschiedenen Zeitpunkten).

Besonders deutlich in Erscheinung treten bei den NichtteilnehmerInnen die **Mißerfolgswerte** für die **Risikogruppen am Arbeitsmarkt**. Bei den über 50-Jährigen und Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung „Pflichtschule“ liegt die Wiederintegrationsrate (Beschäftigung) zu keinem Zeitpunkt höher als bei 33%, zumeist weit darunter. Personen, die im letzten Dienstverhältnis vor dem möglichen Stiftungseintritt als HilfsarbeiterInnen oder angelernte Arbeitskräfte tätig waren, sind, mit vereinzelten Ausnahmen, zu keinem Zeitpunkt in Beschäftigung, die Arbeitslosigkeitsraten pendeln zwischen 80 und 100%.

7.3. Der erste Arbeitsplatz nach der Stiftung im Vergleich zum letzten Arbeitsplatz vor dem Stiftungseintritt

Der erste Arbeitsplatz liegt bei den AUSPED-Stiftlingen zu über zwei Drittel (69%) im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Bereich, den nächstwichtigen Bereich bilden die Handels- und Verkehrsberufe mit 15%. Bei den AUFLEB-TeilnehmerInnen ist eine stärkere Streuung nach den Berufsfeldern zu beobachten: Am häufigsten werden Handels- und Verkehrsberufe mit 26% ergriffen, dann folgen mit jeweils ca. 16% kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe, Lebens- und Genußmittelberufe, sowie „Sonstige Berufe“. Bei diesen handelt es sich vorwiegend um angelernte Arbeiten im Lager, Versand u.ä.m. Mit einem Anteil von knapp 10% folgen die Technischen Berufe.¹³⁷

¹³⁶ Zwei Drittel der NichtteilnehmerInnen treten trotz zunächst bekundetem Interesse nicht in die Stiftung ein, weil sie ein neues Arbeitsverhältnis in Aussicht/ zugesagt bekommen haben. Jede fünfte dieser Zusagen wurde aber anschließend nicht umgesetzt, als Gründe nennen die betroffenen Personen fortwährende Verzögerungen des Beginns von Seite der Firmen, Unzufriedenheit mit dem letztendlich angebotenen Gehalt sowie neuerliche Überlegungen der Arbeitgeber, die zu einer negativen Einstellungsentscheidung führen (vor allem in Zusammenhang mit einem höheren Alter).

¹³⁷ Zur Zuordnung einzelner Berufe zu den zusammengelegten Klassen siehe Kapitel 6.3.

Der erste Arbeitsplatz ist für 89% der TeilnehmerInnen ein Vollzeitarbeitsplatz, 6% sind halbtätig beschäftigt und 5% in einer sonstigen Teilzeitbeschäftigung. Während Männer beinahe zur Gänze Vollzeitarbeitsplätze innehaben, ist das bei lediglich knapp mehr als drei Viertel der Frauen (78%) der Fall. 12% von ihnen sind halbtätig, 10% in einer anderen Teilzeitform beschäftigt. In Bezug auf die Arbeitszeit treten zwischen StiftungsteilnehmerInnen und NichtteilnehmerInnen kaum Unterschiede auf.

In Bezug auf die Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes sind 65% der ausgetretenen StiftungsteilnehmerInnen am ersten Arbeitsplatz in einem Angestelltenverhältnis, jeweils 11% sind als FacharbeiterInnen bzw. angelernte Arbeitskräfte beschäftigt, 8% als HilfsarbeiterInnen und 4% sind in einer Leitungsfunktion.

Das Gehalt der ausgetretenen Stifflinge ist am ersten Arbeitsplatz nach der Stiftungsteilnahme bei 34% etwa annähernd gleich wie am letzten Arbeitsplatz vor der Stiftung, 24% können ihre Entlohnung verbessern, 42% müssen am neuen Arbeitsplatz eine Verschlechterung in Kauf nehmen, bei 19% kommt es zu Gehaltseinbußen von 25%-50%, zum Teil auch um mehr als die Hälfte. Die AUFLEB-TeilnehmerInnen zählen in Bezug auf die Lohnentwicklung deutlich häufiger zu den VerliererInnen.

Die NichtteilnehmerInnen haben mit 43% einen annähernd gleichen Anteil an „GehaltsverliererInnen“ wie die TeilnehmerInnen, sie stellen mit 40% einen im Vergleich höheren Anteil an Personen, die ein annähernd gleiches Gehalt erzielen können, mit 17% aber auch einen deutlich geringeren Anteil an Personen, die einen Gehaltszuwachs am neuen Arbeitsplatz erreichen.

Die Bedeutung dessen, was in der Stiftung gelernt wurde, für das Erlangen des neuen Arbeitsplatzes wird von den TeilnehmerInnen durchaus unterschiedlich beurteilt. 19% messen dem Erlernten einen großen, 37% einen mittleren und 45% kaum einen Einfluß bei. Auch diesbezüglich ist davon auszugehen, daß sich die Relationen noch verschieben werden, sobald längere Umschulungen und Ausbildungen beendet sein werden. Schon zum gegenwärtigen Zeitpunkt zeigt sich, daß der Einfluß des in der Stiftung Erlernten mit der Richtung des Karriereplans variiert: GründerInnen gehen von einem großen Einfluß (100%), Personen mit Aus- und Weiterbildung zu zwei Drittel (66%) von einem großen bzw. mittleren Einfluß aus. Die Personen aus der Aktiven Arbeitssuche bzw. mit einem unklaren Karriereplan (die dann allerdings auch zumeist die Aktive Arbeitssuche belegen) messen dem in der Stiftung Erlernten wenig Bedeutung zu: Nur 9-15% geben an, daß das Erlernte einen großen Einfluß, hingegen 47% und 66%, daß das Erlernte kaum einen Einfluß hat:

Merkmale des ersten Arbeitsplatzes nach Stiftungsaustritt

	Aufleb/Ausped Stiftung		Total
	Aufleb	Ausped	
1. Berufsfeld nach Austritt			
Kaufmännisch-Betriebswirtschaftlich	14 16,7%	102 68,5%	116 49,8%
Handels- u. Verkehrsberufe	22 26,2%	23 15,4%	45 19,3%
EDV-Berufe		1 ,7%	1 ,4%
Technische Berufe	8 9,5%	1 ,7%	9 3,9%
Sozial- u. Gesundheitsberufe	1 1,2%	6 4,0%	7 3,0%
Hotel- u. Gaststättenberufe	2 2,4%		2 ,9%
Öff.Dienst, Dienstleistungen	4 4,8%	5 3,4%	9 3,9%
Land- u. Forstwirtschaft	2 2,4%		2 ,9%
Anlagen und Maschinen, Metall	3 3,6%		3 1,3%
Bau u. Bauausstattung, Einrichtung	2 2,4%	1 ,7%	3 1,3%
Lebens- und Genussmittel	13 15,5%	4 2,7%	17 7,3%
Sonstige Berufe	13 15,5%	6 4,0%	19 8,2%
Total	84 100%	149 100%	233 100%
Erste Arbeit nach Stiftungsaustritt			
Hilfsarbeit	18 15,1%	6 3,3%	24 8,0%
Angelernt	29 24,4%	5 2,7%	34 11,3%
Facharbeit	29 24,4%	5 2,7%	34 11,3%
Angestellt	40 33,6%	155 85,2%	195 64,8%
Leitung	3 2,5%	11 6,0%	14 4,7%
Total	119 100%	182 100%	301 100%
Arbeitszeit			
ganztätig	104 90,4%	157 88,7%	261 89,4%
halbtätig	5 4,3%	12 6,8%	17 5,8%
sonstige Teilzeit	6 5,2%	8 4,5%	14 4,8%
Total	115 100%	177 100%	292 100%
Gehaltsveränderung: vor und nachher			
bis etwa 25% höher	9 7,7%	36 20,2%	45 15,3%
um etwa 26-50% höher	6 5,1%	16 9,0%	22 7,5%
um mehr als 50% höher	1 ,9%	1 ,6%	2 ,7%
etwa gleich hoch	35 29,9%	66 37,1%	101 34,2%
bis etwa 25% niedriger	35 29,9%	34 19,1%	69 23,4%
um etwa 26-50% niedriger	22 18,8%	20 11,2%	42 14,2%
um mehr als 50% niedriger	9 7,7%	5 2,8%	14 4,7%
Total	117 100%	178 100%	295 100%
Anteil der Stiftung an 1.			
groß	21 18,9%	30 16,8%	51 17,6%
mittel	42 37,8%	56 31,3%	98 33,8%
keinen	48 43,2%	93 52,0%	141 48,6%
Total	111 100%	179 100%	290 100%

IFA-FILE-TN

In Bezug auf die vertikale **Veränderungen der beruflichen Position** zwischen dem letzten Arbeitsplatz vor der Stiftung und dem ersten nach der Stiftung lassen sich folgende Bewegungsrichtungen feststellen¹³⁸:

Von den ehemaligen HilfsarbeiterInnen sind 47% nach der Stiftung wiederum als HilfsarbeiterInnen tätig, 53% verbessern ihre berufliche Position: 33% sind nach der Stiftung als angelernte Arbeitskräfte tätig, 20% sind in einem Anstellungsverhältnis.

Von den ehemals angelernten Arbeitskräften verschlechtern 21% ihre Position und sind am neuen Arbeitsplatz als HilfsarbeiterInnen tätig, 54% bleiben weiterhin angelernte Arbeitskräfte, 26% verbessern ihre Position: 13% werden zu FacharbeiterInnen, 13% werden zu Angestellten.

Von den FacharbeiterInnen verschlechtern 21% ihre Position (5% zu HilfsarbeiterInnen und 16% zu angelernten Arbeitskräften), 61% bleiben als FacharbeiterInnen tätig, 16% wechseln in ein Anstellungsverhältnis, 3% in eine Leitungsposition.

Ehemalige Angestellte verbleiben zu 69% in Anstellungsverhältnissen, 6% wechseln zu Facharbeitspositionen, 25% sind im neuen Beruf als HilfsarbeiterInnen oder angelernte Arbeitskräfte tätig.

Von den Personen in Leitungspositionen verbleiben lediglich 14% in einer solchen, 71% sind in nichtleitenden Angestelltenverhältnissen tätig, 14% als FacharbeiterInnen im neuen Beruf.

Wechsel der beruflichen Position im Vorher-Nachher Vergleich

	Letzte Arbeit vor Eintritt					Total
	Hilfsar.	Angel.	Fachar.	Angest.	Leit.	
Erste Arbeit nach Stiftung						
Hilfsarbeit	7 47%	6 20%	2 4,9%	9 4,6%		24 8,0%
Angelernt	5 33%	14 47%	6 15%	9 4,6%		34 11%
Facharbeit		4 13%	24 59%	5 2,6%	1 5,0%	34 11%
Angestellt	3 20%	5 17%	8 20%	166 86%	13 65%	195 65%
Leitung		1 3,3%	1 2,4%	5 2,6%	6 30%	13 4,3%
Total	15 100%	30 100%	41 100%	194 100%	20 100%	300 100%

IFA-FILE-TN 96

Bei den NichtteilnehmerInnen ist die vertikale Mobilität zwischen den beruflichen Positionen deutlich anders gelagert: Veränderungen sowohl aufwärts als auch abwärts gibt es nur zwischen HilfsarbeiterInnen und angelernten Arbeitskräften.

¹³⁸ Auch in Bezug auf die Veränderungen der beruflichen Positionen muß darauf hingewiesen werden, daß deutlich positivere Entwicklungsrichtungen zu erwarten sind, wenn die Personen mit längeren Ausbildungen die Stiftung verlassen und wieder einen Arbeitsplatz einnehmen werden.

FacharbeiterInnen und Angestellte können mit 83% bzw. 94% zum Großteil ihre Position halten - Verbesserungen der Position kommen bei ihnen kaum vor.

In Bezug auf die **Mobilität zwischen den verschiedenen Berufsfeldern** bei den StiftungsteilnehmerInnen sind deutlichere Veränderungen ebenso erst dann zu erwarten, wenn die Personen mit längeren Ausbildungen diese absolviert haben werden. Bislang verbleiben von den ehemals tätigen Personen aus den zahlenmäßig wichtigen Berufsgruppen jene aus dem Kaufmännisch - wirtschaftlichen Bereich zu 76% in diesem, jene aus Handels- und Verkehrsberufen verbleiben zu 26% und wechseln zu 58% in den kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Bereich, jene aus dem Lebens- und Genußmittelbereich verbleiben zu 40% auch nach der Stiftung in diesem Bereich.(vgl. dazu: Anhang 18: Wechsel der Berufsfelder zwischen dem letzten Beruf vor und dem ersten Beruf nach der Stiftung).

Die NichtteilnehmerInnen wechseln in nenneswerten Ausmaß vor allem zwischen Kaufmännischen-Betriebswirtschaftlichen Berufen und den Handels- und Verkehrsberufen, z.B. betrifft das den Wechsel aus Speditionsberufen in den Büro- und Verwaltungsbereich, oder aus diesem in Berufe wie AußendienstmitarbeiterIn, TaxifahrerIn etc. Ansonsten erfolgt eine Veränderung im Berufsfeld zumeist in Richtung einer Dequalifizierung (z.B. von Lebens- und GenußmittelfacharbeiterInnen in Richtung Hilfsarbeiten wie Lagerarbeit, Reinigungsdienste, etc.).

Die **subjektive Bewertung des ersten Arbeitsplatzes** nach der Stiftung fällt vor allem auf den Ebenen der zu erfüllenden Tätigkeit, des Arbeitsklimas und der Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz (Arbeitszeiten, Anfahrtszeiten, Arbeitsplatzgestaltung) mit einem Anteil von 59% - 67% an sehr Zufriedenen am deutlichsten positiv aus. Am ehesten Unzufriedenheit äußern die TeilnehmerInnen hingegen mit den Aufstiegsmöglichkeiten (25%) bzw. der Entlohnung und der voraussichtlichen Sicherheit des neuen Arbeitsplatzes (jeweils 14%). Zwischen den TeilnehmerInnen der beiden Branchenstiftungen gibt es zum Teil deutliche Unterschiede hinsichtlich der subjektiven Zufriedenheit am neuen Arbeitsplatz.

Vergleicht man die subjektiv Bewertung¹³⁹ des neuen mit jener des alten Arbeitsplatzes vor dem Stiftungseintritt, so zeigt sich eine deutlichere Verschlechterung bei der Bewertung der Entlohnung. Die durchschnittliche Bewertung fällt von 2,5 auf 3,2. Verbesserungen zeigen sich hingegen bei der Arbeitsplatzsicherheit (von 4,3 auf 2,9) bzw. den Aufstiegs-möglichkeiten (trotz des höheren Anteils derjenigen, die damit auch am neuen Arbeitsplatz unzufrieden sind: von 4,2 auf 3,8). Bezüglich der Zufriedenheit mit der Tätigkeit, dem Arbeitsklima und den Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz bleiben die Bewertungen annähernd gleich (Werte zwischen 2,4 - 2,6).

Insgesamt wird sichtbar, daß die TeilnehmerInnen-Bewertungen bezüglich der meisten Dimensionen mit Mittelwerten zwischen 2-3 sowohl am alten als auch am neuen Arbeitsplatz eher im positiven Bereich angesiedelt sind. Sie gehen kaum über den mittleren Wert der Rangskala von 1-7 hinaus.

¹³⁹ Dazu wird ein Mittelwertvergleich herangezogen, der auf einer 7-stufigen Skala beruht: 1 bedeutet sehr zufrieden, 7 sehr unzufrieden.

Die subjektive Bewertung der NichtteilnehmerInnen verbessert sich in Bezug auf das Arbeitsklima (von 3,3 auf 2,5), die Aufstiegsmöglichkeiten (von 4,3 auf 3,8) und die Arbeitsplatzsicherheit (von 4,2 auf 3,5), sie verschlechtert sich ebenso wie bei den TeilnehmerInnen hingegen in Bezug auf die Entlohnung (von 2,4 auf 2,9). Hinsichtlich der Zufriedenheit mit der Tätigkeit am neuen Arbeitsplatz (2,3) und der Bewertung der Rahmenbedingungen (2,6) verändern sich die Bewertungen zwischen altem und neuem Arbeitsplatz nicht.

Bezüglich der Art, wie die TeilnehmerInnen zu der ersten Information über ihren neuen Arbeitsplatz kommen, lassen sich unterschiedliche Quellen eruieren, wobei auch Mehrfachantworten vorkommen. Als wichtigste Informationsquelle geben die TeilnehmerInnen die **persönliche Kontakte** (49%) an, an zweiter Stelle folgen Informationen über die verschiedenen **direkten Aufgabenstellungen in der Stiftung** (37%). Danach folgen Informationen aus **Zeitungen** (29%), und durch das **AMS** (7%).

Von den Unterstützungen innerhalb der Stiftung für die Erstinformation über den neuen Arbeitsplatz wird als wichtigste Form eindeutig das **Praktikum** angegeben: 55% werden direkt aus einem Praktikum in ein reguläres Dienstverhältnis übernommen. 18% erfahren durch **Hinweise von TrainerInnen** vom neuen Arbeitsplatz, für 16% führt die Suche über **Blindbewerbungen**, für 13% jene über **gezielte Bewerbungen** zum Erfolg. Zwischen den Branchenstiftungen gibt es unterschiedliche Bewertungen der Wichtigkeit von Suchstrategien, wobei die AUSPED-TeilnehmerInnen vermehrt über Praktika, gezielte Bewerbung in einigen wenigen spezifizierten Berufsfeldern suchen, die AUFLEB-TeilnehmerInnen in Zusammenhang mit „weiteren“ Berufsvorstellungen eher über breit angelegte Strategien in verschiedenen Arbeitsmarktsegmenten (z.B. Blindbewerbungen).

Bei den NichtteilnehmerInnen stellen die persönlichen Kontakte mit 51% ebenfalls die erfolgreichste Form der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz dar, gefolgt von der Suche über Zeitungen mit 34%. Über das AMS gelangen 15% zum neuen Arbeitsplatz.

7.4. Aktueller Arbeitsmarktstatus zum Untersuchungszeitpunkt

Der „aktuelle“ Arbeitsmarktstatus bezeichnet die zum Untersuchungszeitpunkt August 1996 eingenommene Arbeitsmarktposition der bereits aus der Stiftung ausgetretenen TeilnehmerInnen. Für die folgende Analyse wird auf Merkmale wie die „Dauer der Nachstiftungszeit insgesamt“, die „Anzahl der bis zum aktuellen Arbeitsplatz belegten Arbeitsmarktpositionen“ und die bis zum Untersuchungszeitpunkt gegebene „Dauer in diesem letzten Status“ zurückgegriffen. Daraus wird eine geringe Bewegung zwischen verschiedenen oder auch denselben Arbeitsmarktpositionen sichtbar. Folgende einzelne Aussagen lassen sich treffen:

- die Dauer der aktuellen Arbeitsmarktposition liegt zum Großteil (bei zwei Drittel der Personen und mehr) unter 6 Monate; lediglich bei der Kategorie „Sonstiges“ (Pension, Karenz) ist der Großteil bereits länger als 6 Monate in diesem Status.
- Die Anzahl der bislang innegehabten Arbeitsmarktpositionen verdeutlicht die geringe Fluktuation, die stark mit den insgesamt kurzen Nachkarrierezeiten zusammenhängt: die

aktuell Beschäftigten sind zum Großteil (95%) im ersten Status oder zweiten Status nach der Stiftung. Letzteres kann sowohl durch einen Wechsel von der Arbeitslosigkeit in eine Beschäftigung, aber auch von einem Wechsel der Arbeitsstelle herrühren. Für die zum Untersuchungszeitpunkt Arbeitslosen ist die Arbeitslosigkeit ebenso zum Großteil ihre erste (63%) oder ihre zweite (nach einer Beschäftigung - 29%) Arbeitsmarktposition.

- Von den im August 1996 beschäftigten Personen sind insgesamt 82% in einem unbefristeten Dienstverhältnis, 15% in einem befristeten mit Aussicht auf Verlängerung und 3% in einem befristeten Dienstverhältnis ohne Verlängerungsmöglichkeit. Die Unterschiede zwischen AUFLEB- und AUSPED-TeilnehmerInnen sind auf die häufiger kürzere Dauer der Nachkarriere bei der AUFLEB rückführbar. Für insgesamt 87% stellt der aktuelle Arbeitsplatz persönlich eine längerfristige Perspektive dar, d.h. die Zufriedenheit überwiegt die Unzufriedenheit bei weitem, sodaß keine Veränderungsgedanken vorhanden sind. Auch diesbezüglich treten kaum Unterschiede zu den NichtteilnehmerInnen auf.

Beschreibung des zum Befragungszeitpunkt aktuellen Arbeitsmarktstatus

	Aktueller Arbeitsmarktstatus					Total
	Arbeit	Selbständig	Ausbildung	Arbeitslos	Sonstiges	
Dauer des aktuellen Arbeitsmarktstatus bis 3 Monate	91 34,3%	2 40,0%		35 50,7%	1 14,3%	129 37,1%
von 4-6 Monate	80 30,2%	2 40,0%	2 100%	12 17,4%	1 14,3%	97 27,9%
von 7-12 Monate	70 26,4%	1 20,0%		20 29,0%	5 71,4%	96 27,6%
länger als ein Jahr	24 9,1%			2 2,9%		26 7,5%
Total	265 100%	5 100%	2 100%	69 100%	7 100%	348 100%
Anzahl der Arbeitsmarktstatus nach Austritt						
1 Status	241 85,2%	3 60,0%	3 100%	48 63,2%	11 84,6%	306 80,5%
2 Status	29 10,2%	1 20,0%		22 28,9%	2 15,4%	54 14,2%
3 Status	11 3,9%	1 20,0%		5 6,6%		17 4,5%
4 Status	1 ,4%					1 ,3%
5 Status	1 ,4%			1 1,3%		2 ,5%
Total	283 100%	5 100%	3 100%	76 100%	13 100%	380 100%
Art des Dienstvertrages unbefristet	216 82,4%					216 81,8%
befristet ohne Aussicht Verlängerung	7 2,3%					7 2,7%
befristet mit Aussicht auf Verlängerung	40 15,3%	2 100%				41 15,5%
Total	262 100%	2 100%				264 100%
Arbeitsplatz persönliche längerfristige Perspektive?						
ja	215 87,3%	2 100%				217 87,5%
nein	31 12,7%					31 12,5%
Total	246 100%					248 100%

IFA-FILE-TN 96

Bei den zum Untersuchungszeitpunkt arbeitslos gemeldeten Personen sind vor allem Personen im Alter von „51 Jahren und mehr“ (30%), TeilnehmerInnen mit der höchsten abgeschlossenen Ausbildung „Pflichtschule“ (35%), und HilfsarbeiterInnen im letzten

Beruf vor der Stiftung (25%)¹⁴⁰ deutlich überrepräsentiert. Nach Bundesländern sind die meisten Arbeitslosen in Wien, Steiermark, Kärnten, Salzburg.

Als Gründe für die Arbeitslosigkeit geben die ehemaligen Stifflinge vor allem die „geringe Nachfrage in der beruflichen Branche“ (74%), den „Mangel an Arbeitsplätzen in der Region“ (66%) und das „eigene Alter“ (60%) an. Weiters werden von einem Viertel bis zu einem Fünftel (von 27%-20% auch „unglückliche Zufälle“, „unannehmbare Bedingungen bei den angebotenen Arbeitsstellen“ und die „mangelnde Qualifikation“ angegeben¹⁴¹:

Einschätzung der Ursachen der eigenen Arbeitslosigkeit

Mehrfachantworten	Aufleb/Ausped Stiftung		Total
	Aufleb	Ausped	
Ursachen			
mangelnde Qualifikation	4 18,2%	11 21,6%	15 20,5%
geringe Nachfrage in Berufsbranche	13 59,1%	41 80,4%	54 74,0%
kaum Arbeitsplätze in Region	16 72,7%	32 62,7%	48 65,8%
das eigene Alter	14 63,6%	30 58,8%	44 60,3%
bis jetzt nicht intensiv gesucht	2 9,1%	5 9,8%	7 9,6%
"unglückliche" Zufälle	7 31,8%	13 25,5%	20 27,4%
geringe Erfahrung mit Arbeitssuche	5 9,8%		5 6,8%
derzeit nicht auf Arbeitssuche	1 4,5%	10 19,6%	11 15,1%
unannehmbare Bedingungen von Stellen	6 27,3%	10 19,6%	16 21,9%
Total	22	51	73

IFA-FILE-TN 96

¹⁴⁰ Die diesbezüglichen Werte der NichtteilnehmerInnen liegen im Vergleich bei: „51 Jahre und mehr“: 39%; „Pflichtschule“: 54%; „HilfsarbeiterInnen“: 60%; dazu kommen noch hohe Arbeitslosigkeitsraten bei den „Angelernten“ (56%) und den Personen, die früher in Leitungspositionen waren (63%).

¹⁴¹ In Bezug auf die Ursachen der Arbeitslosigkeit gibt es zu den NichtteilnehmerInnen kaum Unterschiede. Auch diese geben mit jeweils an die 60% das „eigene Alter“, den „regionalen Arbeitsmarkt“ und die „geringe Nachfrage in der Berufsbranche“ an.

8. ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUßFOLGERUNGEN

8.1. Äußerer Rahmen: Organisation, Kooperation und Informationstransfer

Die beiden Branchen-Arbeitsstiftungen AUSPED und AUFLEB stellen für die österreichische „Landschaft“ der Arbeitsstiftungen eine Neuheit dar. Ihre Zielsetzungen gleichen „herkömmlichen“ Betriebs-, Insolvenz-, oder Regionalstiftungen: Angestrebt wird eine möglichst nachhaltige Wiederintegration der TeilnehmerInnen in den Arbeitsmarkt mittels des Einsatzes einer Kombination von beruflichen Abklärungsmaßnahmen und gezielten Formen von Aus- und Weiterbildung, der „Aktiven Arbeitssuche“ sowie von Betriebs- und Projektgründungen. Dieses umfassende Maßnahmenbündel, die Qualität der Betreuung und auch die erzielten Vermittlungsquoten machen Arbeitsstiftungen insgesamt zum arbeitsmarktpolitischen „Spitzeninstrument“. Der Unterschied der Branchenstiftungen zu bisher tätigen Formen der Arbeitsstiftung liegt vor allem in ihrer betriebsübergreifenden und österreichweiten Dimension.

Durch diesen Umstand ergeben sich Vorzüge, aber auch Nachteile des Modell „Branchenstiftung“. Ein ausgesprochener Vorzug der Branchenstiftungen besteht in der Teilnahmemöglichkeit aller entlassenen Branchenangehörigen - sofern sie die Eintrittsbedingungen erfüllen. Aus der Dimensionierung der Branchenstiftungen und auch mitbedingt durch ihre Entstehung resultieren aber auch Schwachstellen in ihrer bisherigen Praxis.

Die rasch erfolgte Umsetzung von AUSPED und AUFLEB infolge sozialpartnerschaftlicher Initiativen zur „Abfederung“ der Folgen des EU-Beitrittes sowie des „strukturellen Wandels“ in der Speditions- sowie der Lebensmittelbranche brachte mit sich, daß zentral wichtige Fragen der Kooperation zwischen den Branchenstiftungen und dem Arbeitsmarktservice sowie potentiell beteiligten Wirtschaftsbetrieben zu Beginn ihrer Tätigkeit nicht ausreichend geklärt und abgestimmt wurden. Dies bietet zum Teil auch aktuell noch Anlaß für „Reibungsverluste“. Besonders deutlich werden Mängel in Vorbereitung und Planung der Branchenstiftungen bei dem vielfältigen Thema des Informationstransfers zwischen allen Beteiligten: Hierbei gilt als Hauptziel, alle potentiellen TeilnehmerInnen mit einer qualitativ guten Information möglichst frühzeitig zu erreichen, um ihnen eine solide Entscheidungsgrundlage für oder gegen eine Stiftungsteilnahme zu ermöglichen.

Für den Informationsfluß zwischen den Beteiligten der AUSPED waren weniger das Erreichen der Betriebe und der InteressentInnen als anfangs falsche Angaben über die mögliche Aufenthaltsdauer und das Ausmaß der erforderlichen Aktivitäten durch Betriebe und Sozialpartner-Organisationen, die „eilvernehmliche“ Lösungen der Beschäftigungsverhältnisse beschleunigen sollten, ein Problem: Eine Reihe von „enttäuschten Erwartungen“ von Stifflingen - vor allem von Älteren - war die Folge.

Für die AUFLEB ist der schwierige Zugang zu den Betrieben und den potentiellen TeilnehmerInnen kennzeichnend. In der heterogenen lebensmittelerzeugenden Branche sind vor allem kleine und mittlere Unternehmen, so stellte sich zunehmend heraus, nur schwierig zu erreichen: Dadurch gelangt die Information in einer Reihe von Fällen nicht oder nicht ausreichend an die entlassenen oder von Kündigung bedrohten ArbeitnehmerInnen. Ergebnis davon ist, daß sich uninformierte Personen zum Teil schon längerfristig in Arbeitslosigkeit befinden und somit einer Ausnahmegenehmigung für die Teilnahme bedürfen. Resultat eines insgesamt unzureichenden Informationsflusses ist

aber auch, daß sich TeilnehmerInnen mit unklaren Erwartungen in den Stiftungen befinden: Die dadurch nötige „Enttäuschungsarbeit“ erschwert die Tätigkeit von TrainerInnen und ManagerInnen in den Bundesländern.

Die Präzision und die Qualität der Informationen über Ablauf und Angebot der Stiftungen nimmt auf ihrem Weg von den zentralen Trägerorganisationen an die potentiellen TeilnehmerInnen - sofern die Informationen nicht direkt durch die StiftungsmitarbeiterInnen weitergegeben werden - kontinuierlich ab. Festzustellen ist, daß zwar Spitzenfunktionäre der Sozialpartner und des Arbeitsmarktservice gut informiert sind, daß jedoch wichtige Multiplikatoren für die Information über und die Motivation zur Stiftungsteilnahme - in erster Linie sind Betriebsräte lebensmittelproduzierender Betriebe und die BeraterInnen des AMS zu nennen - selbst nicht gut genug über die Arbeitsstiftung Bescheid wissen, um ihre intendierte „Drehscheibenfunktion“ erfüllen zu können.

Informationsdefizite ziehen auch eine verminderte Akzeptanz des Instruments nach sich - eine nicht ausreichende Akzeptanz der Stiftungen durch wichtige Multiplikatoren führt wiederum zu einer reduzierten Motivation dieser Personen, potentiellen InteressentInnen die Teilnahme an der Stiftung vorzuschlagen.

Die Branchenstiftungen weisen aufgrund ihrer bundesweiten Tätigkeit spezifische organisatorische Merkmale auf. Für AUSPED und AUFLEB wurde jeweils ein zentrales Management installiert, wobei in den Bundesländern Trägervereine als „Regionale Kooperationspartner“ - die zumeist beide Branchenstiftungen abwickeln - unter Vertrag genommen wurden. Diese Konstruktion wird allgemein als praktikabel erachtet, wobei als Vorteil des zentralen Managements das Vorhandensein jeweils einer Ansprechstelle gesehen wird. Dies ist vor allem für Finanzierungsverhandlungen - die finanzielle Ausstattung, die für teilnehmerInnenbezogene Maßnahmen zur Verfügung steht, wird als gerade ausreichend betrachtet - von Nutzen.

Mit der Beauftragung von „Regionalen Kooperationspartnern“, die zu Start der Stiftungen vielfach schon über Stiftungs-„Know-how“ verfügten, ist die Erwartung der stärkeren „regionalen Verankerung“ der Branchenstiftungen verbunden. Dies gelingt in den Bundesländern in unterschiedlichem Ausmaß. Während aus einzelnen Bundesländern von allgemein guten Bekanntheitswerten der Stiftungen und zum Teil sehr guten Kooperationen zwischen den an AUSPED und AUFLEB Beteiligten berichtet wird (als wesentliche Impulsgeber dafür werden die vielfach mit regionalen Spitzenfunktionären der Sozialpartner, des AMS, von Gebietskörperschaften und der „Wirtschaft“ besetzten „Regionalen Beiräte“ gesehen), sind in manchen Bundesländern vor allem Defizite hinsichtlich der Kontakte zu den Wirtschaftsbetrieben vor Ort zu registrieren.

Die Zusammenarbeit mit regionalen Wirtschaftsunternehmen gilt als Dreh- und Angelpunkt der Stiftungsarbeit in mehreren Aspekten. Wie angesprochen, ist der rechtzeitige Kontakt zu Wirtschaftsbetrieben ein zentrales Kriterium für den Zugang der TeilnehmerInnen: Dies gilt für personalabbauende Unternehmen und damit ihre Funktion als „Herkunftsbetriebe“ für Stifflinge. Angesichts sich verschlechternder Arbeitsmärkte wird jedoch eine breite und intensive Kooperation mit Unternehmen, die Arbeitskräfte einstellen, für die Arbeitsstiftungen immer bedeutsamer. Nur durch die Übereinkunft über den in der Wirtschaft bestehenden Personal- und Qualifikationsbedarf lassen sich auf der Basis der Vermittlung nachgefragter Ausbildungen die Integrationsziele der Stiftungen verwirklichen.

Eine mehrfach geäußerte Anforderung an die Branchenstiftungen besteht in der künftigen Stärkung ihrer „Module“, die über den Qualifizierungsansatz hinaus die Verbesserung

der Unterstützung bei der Vermittlung zum Ziel haben: Dies betrifft in erster Linie die aktuell schwach strukturierte und vielfach „nebenbei“ ablaufende „Aktive Arbeitssuche“. Von ExpertInnen wird vorgeschlagen, diesem Baustein künftig einen größeren Stellenwert einzuräumen, aber auch zusätzlich und begleitend dazu im Rahmen der Stiftungen gemeinnützige Formen der Arbeitskräftevermittlung und -überlassung auszubauen.

Urgiert wird ebenfalls die Forcierung von in den Bundesländern zum Teil vernachlässigten Stiftungs-Schienen, die die Schaffung von Arbeitsplätzen zum Ziel haben - Betriebsgründungen und die Errichtung von Beschäftigungsprojekten im „sekundären“ Arbeitsmarkt.

Als wichtig gilt die Intensivierung der Entwicklungsarbeit an den Arbeitsstiftungen insgesamt: Von Programmdekern der österreichischen Arbeitsmarktpolitik werden angesichts der dramatischen Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklungen Befürchtungen geäußert, daß bei ausschließlicher Stützung auf herkömmliche Konzepte Arbeitsstiftungen den bisherigen „Erfolgscharakter“ verlieren könnten: Eingefordert werden „neue Ideen“ und ein „neuer Drive“ gerade von den Branchenstiftungen AUSPED und AUFLEB, die im Vergleich zu anderen Stiftungen größere finanzielle Ressourcen und personelle Potentiale aufweisen.

Übertragbare Ansätze bzw. wichtige Änderungsoptionen betreffend den „äußeren Rahmen“ der Branchenstiftungen in Kurzform:

- Die Branchenstiftungen AUSPED und AUFLEB ermöglichen im Unterschied zu betrieblich oder regional begrenzten Varianten von Arbeitsstiftungen österreichweit die Teilnahme für alle von Kündigung betroffenen ArbeitnehmerInnen, die der Speditions- bzw. der Lebensmittelbranche angehören.
- Das innerhalb der Branchenstiftungen angebotene Maßnahmenpaket entspricht im Grunde demjenigen bisher tätiger Formen der Arbeitsstiftung. Durch die Bündelung der Maßnahmen bzw. ihres gezielten Einsatzes nach den individuellen Fertigkeiten und Bedürfnissen der TeilnehmerInnen in Verbindung mit den Erfordernissen der Arbeitsmärkte gilt das Instrument Arbeitsstiftung an sich als das arbeitsmarktpolitische „Spitzeninstrument“.
- AUSPED und AUFLEB verfügen in allen Bundesländern über „Regionale Kooperationspartner“ (mit Ausnahme des Burgenlandes - TeilnehmerInnen dieses Bundeslandes werden in Wien, Niederösterreich und der Steiermark mitbetreut). Dies ermöglicht die regional dezentralisierte Durchführung von Maßnahmen sowie die „Verankerung“ der Branchenstiftungen in den Bundesländern.
- Die Organisationsform von zentralen bzw. regionalen Managements wird durchwegs als praktikabel und vorteilhaft erachtet: Als positiv genannt werden die zentrale und schnelle Abwicklung von Finanzierungsverhandlungen und die zentrale Regelung des Mittelflusses einerseits sowie die Möglichkeit für ein flexibles Eingehen auf Erfordernisse und Gegebenheiten in den Bundesländern andererseits.

Wichtige Veränderungsoptionen betreffen:

- die Verbesserung des Informationstranfers auf allen Ebenen der Beteiligten; insbesondere die Sicherstellung, daß die potentiellen TeilnehmerInnen rechtzeitig über ausreichende Entscheidungsgrundlagen für oder gegen eine Stiftungs-Teilnahme verfügen
- die Intensivierung der Kooperationsbeziehungen zwischen den Branchensstiftungen und dem Arbeitsmarktservice: Klärung und Systematisierung der Zusammenarbeit; von jeweiligen Kompetenzen und insbesondere von Informationsaufgaben auf den einzelnen Ebenen
- die Intensivierung der Kooperationsbeziehungen zwischen den Regionalen Kooperationspartnern in den Bundesländern und den Wirtschaftsbetrieben vor Ort: Ziel ist einerseits die frühzeitige Kontaktaufnahme mit „Herkunftsbetrieben“ und andererseits die breite und periodische Zusammenarbeit mit Betrieben, die einen Personal- bzw. Qualifikationsbedarf aufweisen
- die Stärkung der Stiftungsmodule, die die Vermittlung sowie die Schaffung von Arbeitsplätzen betreffen
- die Verstärkung der Entwicklungsarbeit am Instrument Arbeitsstiftungen insgesamt, um künftig den Herausforderungen sich verschlechternder Arbeitsmärkte wirksam begegnen zu können

8.2. Das Stiftungsgeschehen: die Maßnahmen und ihre Beurteilung

Der Erfolg von Stiftungen wird hauptsächlich anhand des Erreichens von arbeitsmarktpolitisch erwünschten Positionen am Arbeitsmarkt beurteilt. Als solche gelten eine unselbständige Beschäftigung, die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit oder die Fortsetzung einer Ausbildung nach Stiftungsaustritt. Als klarer Mißerfolg wird eine erneute Arbeitslosigkeit nach dem Stiftungsaustritt definiert. Läßt man für diese Erfolgsbewertung jene Personen außer acht, die wegen einer Karenz, längerer Krankheit bzw. der Pensionierung längerfristig oder für immer dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, so liegen die gegenwärtigen¹⁴² Erfolgsraten für ausgetretene AUFLEB-TeilnehmerInnen zu diversen Zeitpunkten nach dem Stiftungsaustritt (vom unmittelbar nachfolgenden Arbeitsmarktstatus bis hin zu 6 Monaten nach dem Austritt) zwischen 81,3% und 87,1%, jene der AUSPED-TeilnehmerInnen zwischen 78,1% und 80,3%¹⁴³. Berücksichtigt man den bei den Branchenstiftungen gegebenen hohen Anteil an nach Arbeitsmarkts-gesichtspunkten älteren Personen (24% zwischen 41 und 50 Jahren bzw. 17% „51 Jahre und älter“), die geänderten Bedingungen am Arbeitsmarkt seit Beginn der Stiftungen in Österreich, wo nach eigenen Angaben zu Beginn „Vermittlungsraten“ von 90% und mehr erreicht wurden, oder auch die für alle österreichweit tätigen Stiftungen für 1995 berechneten Quoten von ca. 70%¹⁴⁴, so liegen die bisherigen Ergebnisse der beiden Branchenstiftungen zwar unter den hohen Erstvermittlungsraten der „frühen“ Stiftungen, aber doch deutlich über den gegenwärtigen Durchschnittsergebnissen aller Stiftungen.

Ein wichtiger Qualitätsaspekt der Stiftungsarbeit liegt darin, daß TeilnehmerInnen ab 50 Jahren oder Personen mit geringen Qualifikationen im Vergleich zu den Personen mit den gleichen Merkmalen, die aus verschiedenen Gründen nach zunächst begründetem Interesse nicht an der Stiftung teilgenommen haben, in wesentlich höherem Ausmaß wieder in den Arbeitsmarkt integriert wurden.

In Bezug auf die Gehaltsentwicklung bzw. die Veränderung der beruflichen Positionen zwischen der letzten Arbeit vor der Stiftung und der ersten nach der Stiftung gibt es sowohl „VerliererInnen“ als auch „AufsteigerInnen“. Besonders in Bezug auf das Einkommen muß ein großer Teil der StiftungsteilnehmerInnen deutliche Einbußen hinnehmen.

Die subjektive Zufriedenheit mit dem neuen Arbeitsplatz fällt im Vergleich zum letzten Arbeitsplatz vor dem Stiftungsbeginn auf der Ebene „Enlohnung“ dementsprechend auch schlechter aus. Hingegen steigt sie deutlich hinsichtlich der „Arbeitsplatzsicherheit“ und leicht in Bezug auf die gebotenen „Aufstiegsmöglichkeiten“. Der Arbeitsplatz, den die Personen zum Untersuchungszeitpunkt August 1996 einnehmen, wird vom Großteil als „längerfristige persönliche Perspektive“ bezeichnet.

Die Maßnahmen in der Stiftung werden von den TeilnehmerInnen unterschiedlich bewertet:

¹⁴² Eine weitere Verbesserung der Vermittlungsquoten ist zu erwarten, sobald auch die Personen mit langen Ausbildungen diese absolviert haben werden. Einen Beleg für erhöhte Vermittlungschancen durch Qualifikation liefern jene Personen, die bislang nach einer Ausbildung aus der Stiftung ausgetreten sind: sie weisen die höchsten Vermittlungserfolge auf.

¹⁴³ Die „nichtbereinigten“ Werte liegen zwischen 81,3 und 84,8% bei der AUFLEB und 73,7 und 76,9 bei der AUSPED.

¹⁴⁴ Vgl. ÖSB-Informationen, Nr.3/1996, S.5.

In der BO, der zentralen Maßnahme in der Stiftung mit dem Ziel der Erarbeitung eines umsetzungsfähigen „Karriereplans“, erreicht ein Großteil der TeilnehmerInnen mit Unterstützung von großteils als sehr kompetent eingeschätzten TrainerInnen wichtige Ziele: diese sind ein „besseres Zurechtfinden am Arbeitsmarkt“, die „bessere Bewältigung von Bewerbungssituationen“, das Erreichen von „mehr Selbstvertrauen und Eigenmotivation“, erhöhte „Eigenaktivitäten“ u.ä.m. In Hinsicht auf die Erarbeitung des Karriereplans ist für sie vor allem die „Auseinandersetzung mit den gegebenen persönlichen Qualifikationen“ sowie die „Abstimmung mit dem persönlichen Umfeld“ (besonders der familiären und finanziellen Situation) von hoher Bedeutung.

Der erarbeitete Karriereplan führt bei über der Hälfte der TeilnehmerInnen zu einer Aus- und Weiterbildung, etwas mehr als ein Drittel entscheidet sich für eine Aktive Arbeitssuche, wenn notwendig in Verbindung mit einer kürzeren „jobwichtigen“ Aufschulung. 5% der TeilnehmerInnen streben nach dem Karriereplan eine Betriebsgründung an, 3% beenden die BO mit keinem bzw. einem unklaren Ergebnis. Darunter fallen vor allem viele „ältere“ TeilnehmerInnen.

Manche TeilnehmerInnen, besonders solche mit einem Wechsel der beruflichen Perspektive während der BO, Personen mit unklaren Zielvorstellungen von Beginn an, Ältere und Schlechter-Qualifizierte, haben vermehrte Probleme, in der geforderten Zeit (zum Großteil zwischen 5 und 7 Wochen) einen für sie zufriedenstellenden und tragfähigen Karriereplan zu entwickeln. Andere hingegen haben schon frühzeitig ihren „Fahrplan durch die Stiftung“ bzw. ihre persönliche Perspektive gefunden, ihnen dauert die BO oft zu lange. Aus den Ergebnissen kommt weiters deutlich zum Ausdruck, daß die Wahl vor allem einer längeren und fundierteren Ausbildung häufig an den eigenen finanziellen Voraussetzungen und der Höhe des Stiftungseinkommens scheitert. Die geäußerten Verbesserungsvorschläge hinsichtlich der BO sind:

- ein Betreuungsschlüssel und eine Gruppengröße, die genügend Zeit für Einzelgespräche und individuelle Unterstützung im Bedarfsfall zulassen,
- eine flexiblere Handhabung der BO-Dauer mit der Möglichkeit einer individuellen Nachbetreuung für die Personen, die in der vorgegebenen Zeit zu keinem fundierten Ergebnis kommen
- Schaffung von zusätzlichen, bedarfsgerechter Angeboten etwa im Bereich der EDV oder von Schlüsselqualifikationen für die Personen, die ihren Karriereplan frühzeitig erarbeitet haben und bis zum Start der gewählten Maßnahmen in der BO verbleiben
- verbesserte Information über die „Stiftungsmodule“, besonders die „Gründungs- und Projektentwicklung“, zu Beginn der BO
- verstärkte Vernetzung mit Betrieben und Ausbildungsinstitutionen der Region sowie RGS-VerteterInnen als Ergänzung zu den bisherigen vor allem in „Selbstorganisation“ geleisteten beruflichen Abklärungsaktivitäten: Einbeziehung dieser Personen in die BO als ReferentInnen, um verbesserte Entscheidungsgrundlagen sowie eine Erschließung von beruflichen Möglichkeiten für „orientierungslosere“ bzw. „unentschlossenerere“ Personen zu erreichen

Die gewählten Aus- und Weiterbildungen in der Stiftung entsprechen zum Teil der allgemeinen Entwicklung am Arbeitsmarkt, vor allem in Richtung der Ausbildungen für Sozial- und Gesundheits- sowie für Dienstleistungsberufe. Drei Viertel bezeichnen ihre Ausbildung als Qualifikation in einem neuen Beruf, für einen Teil davon handelt es sich um die erste berufliche Qualifizierung bzw. um den Abschluß einer früher abgebrochenen

Ausbildung. Problematisch, im Sinne einer ungleichen Zugangschance für längere und fundierte Ausbildungen, insbesondere in Hinsicht auf schulische und universitäre Ausbildungen, sind die Verteilungen der längeren, über ein Jahr hinausreichenden Ausbildungen in den Bundesländern, die unterschiedliche Prioritätensetzungen (schnelle Vermittlung versus längere Ausbildung) verdeutlichen. Gefordert wird von einem Teil der TeilnehmerInnen:

- eine verbesserte Begleitung und Betreuung während der Ausbildungen
- vermehrte Unterstützung bei der Suche nach bzw. während des mit einer Ausbildung kombinierten Praktikums

Die Aktive Arbeitssuche ist, vor allem in Hinsicht darauf, daß vermehrt Personen mit geringen Vermittlungschancen und weniger solche mit nachgefragten Qualifikationen diese wählen, zum Teil als Auffangbecken für „Problemgruppen“ zu bezeichnen. Die oft anzutreffende geringe Betreuungsintensität und die auch in Hinsicht auf die vorliegenden Konzepte der beiden Branchenstiftungen mangelhafte inhaltliche Auffüllung reicht gerade bei Personen mit geringen Chancen am Arbeitsmarkt oft nicht aus, um Demotivation und Resignation zu verhindern. Ein beträchtlicher Anteil der TeilnehmerInnen stimmt dementsprechend auch Aussagen wie „Die Treffen in der Aktiven Arbeitssuche dienen mehr der Kontrolle“ oder „Die treffen nutzen nur wenig für die konkrete Arbeitssuche“ zu. Immerhin beinahe ein Zehntel der TeilnehmerInnen gibt an, während der Aktiven Arbeitssuche in keiner Form betreut worden zu sein. Verbesserungsmöglichkeiten liegen auf allen möglichen Ebenen vor:

- zielgerichtete Strukturierung und konzeptionelle Planung der Maßnahme
- verstärkte Kontakte zur regionalen Wirtschaft und eine verbesserten „Vermarktung“ der Angebote der Stiftung wie Praktika bzw. der in der Stiftung vorhandenen Arbeitskräfte
- bessere Vorabklärung über die Verbleibsdauer und die geforderten Aktivitäten in der Aktiven Arbeitssuche

Die „Projektentwicklung und Unternehmensgründung“ wird von wenigen Personen in Anspruch genommen, ist aber die Maßnahme, über die auch eine Schaffung von Arbeitsplätzen erreicht werden kann. Sie entspricht damit vor allem den allgemeinen, gegenwärtig geäußerten wirtschaftspolitischen Zielsetzungen. Bei den GründerInnen in den beiden Stiftungen spielen neben der häufig schon lange gehegten Absicht zur Selbständigkeit auch die diesbezüglichen Impulse in der Stiftung bzw. die zeitliche und finanzielle Möglichkeit zur Ideenentwicklung und Gründungsumsetzung eine wichtige Rolle. Die Schiene der „Gründungsberatung“ ist bei den verschiedenen Stiftungsträgern unterschiedlich intensiv besetzt, dementsprechend ist auch der Anteil der GründerInnen in den Bundesländern. Bezüglich der Ideenfindung und -abklärung und der Inhalte der Projektentwicklung und Unternehmensgründung liegen bislang zum Teil ungenützte Potentiale vor. Verbesserungsvorschläge sind:

- verbesserte Gründungsinformation zu Beginn der BO
- vermehrte Impulse durch beispielsweise spezielle „Gründertage“ oder „Gründungsworkshops“ unter Einbindung von ExpertInnen und ehemaligen GründerInnen

- Anknüpfung von Gründungsbestrebungen an Regionale Entwicklungspläne und Bedarfsanalysen
- Berücksichtigung der Möglichkeiten des „Zweiten Arbeitsmarktes“
- ein intensiverer Erfahrungsaustausch zwischen den BeraterInnen und BetreuerInnen aus den unterschiedlichen Bundesländern zur Verbesserung in Hinsicht auf die Struktur der Betreuung als auch der notwendigen Inhalte und Methoden (gilt auch für die Aktive Arbeitssuche)

LITERATURVERZEICHNIS

Arbeitsstiftungen. Erfahrungen und Entwicklungsperspektiven. Hrsg. von Ferdinand Lechner und Walter Reiter. Wien: Wissenschaftsverlag 1991.

AUFLEB-STIFTUNG (Nahrungsmittelstiftung). Informationsmappe. Hrsg. vom Nachrichten- und Informationsdienst der Gewerkschaft für Agrar, Nahrungs- und Genußmittel. Wien: o.J.

AUSPED-News. Hrsg. vom Ausbildungs- und Unterstützungsverein Spedition. (=Nr. 1/2 1995) Wien: 1995.

Branchenübersicht-Beschäftigte. Auswertung der Bundeswirtschaftskammer Österreich/ Fachverband der Lebensmittelindustrie. Wien: Typoskript 1996.

Erhebung von Strukturdaten für das Speditionsgewerbe 1994. Erstellt vom Fachverband der Spediteure. Hrsg. vom Wirtschaftsförderungsinstitut der Bundeswirtschaftskammer. Wien: Typoskript 1995.

Erfolgsinstrument Arbeitsstiftung. Fünf Jahre Entwicklung, Beratung und Management von Arbeitsstiftungen gemeinsam mit Arbeitsmarktservice Steiermark und Land Steiermark. Hrsg. von der ÖSB-Unternehmensberatung Ges.m.b.H. Wien: 1996.

Das Gründerprocedere bei ASP's und Stiftungen. Hrsg. von der ÖSB-Unternehmensberatung Ges.m.b.H. Graz: Typoskript 1996.

Die Arbeitsmarktlage Ende November 1996. Presseinformation. Hrsg. vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Wien: 1996.

Die Arbeitsstiftung. Eine Information des Arbeitsmarktservice Österreich und der ÖSB-Unternehmensberatung Ges.m.b.H. Wien: 1995.

Die Nahrungs- und Genußmittelindustrie vor der Herausforderung des gemeinsamen Marktes. Kurzfassung. Hrsg. vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung. Wien: Typoskript 1995.

Die Speditionswirtschaft vor der Herausforderung des gemeinsamen Marktes. Kurzfassung. Hrsg. vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung. Wien: Typoskript 1995.

Dyk Irene, Klammer Johanna, Seckauer Hansjörg: Arbeitsstiftungen im regionalen Kontext. Untersuchung der arbeitsmarktpolitischen Relevanz von Arbeitsstiftungen am Beispiel der WTK-Kohlestiftung im Ampflwang. Linz: Typoskript 1995.

Evaluation AUFLEB/AUSPED. Zwischenberichte 1 - 4. Vorgelegt vom Institut für Arbeitsmarktbetreuung und -forschung Steiermark. Graz: Typoskripte 1996.

Feinkonzept Branchenstiftung Spedition des Ausbildungs- und Unterstützungsvereines Spedition (AUSPED). Wien: Typoskript 1994.

Fördervertrag zwischen dem Arbeitsmarktservice Österreich und dem Ausbildungs- und Unterstützungsverein Spedition. Wien: Typoskript 1995.

Handbuch des österreichischen Arbeitsmarktrechts. Lose-Blatt-Ausgabe. Wien: ÖGB-Verlag 1996.

Kleine Zeitung vom 14.12.1996.

Konzeption AUFLEB (Nahrungsmittel-) Stiftung des Ausbildungs- und Unterstützungsvereines für Arbeitslose aus der Lebensmittelbranche AUFLEB. Wien: Typoskript o.J.

Nigsch, Otto: Arbeitsstiftungen. Linz: Typoskript 1996.

Schwerpunkt Arbeitsstiftungen. (=ÖSB-Informationen Nr.3/1996) Hrsg. von der ÖSB-Unternehmensberatung Ges.m.b.H. Wien: 1996.

Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 1996. Hrsg. vom Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. Wien: 1996.

Unterlagen zum Expertentreffen „Branchenstiftung“. Erstellt von der ÖSB-Unternehmensberatung Ges.m.b.H. Wien: Typoskript 1996.

Vereinbarung. Abgeschlossen zwischen der AUFLEB - Ausbildung von Arbeitslosen aus der Lebensmittelbranche GmbH und der Theaterstiftung und Speditionsstiftung Steiermark. Wien: Typoskript 1996.