

**Projektbericht**  
**Research Report**

# **Arbeitsstiftungen als Instrument im Strukturwandel**

**Elfriede Wagner, Lorenz Lassnigg**

**Unter Mitarbeit von  
Mario Steiner, Peter M. Steiner**

**eQUIHS**  
Employment · Qualification · Innovation



**Projektbericht**  
**Research Report**

# **Arbeitsstiftungen als Instrument im Strukturwandel**

**Elfriede Wagner, Lorenz Lassnigg**

**Unter Mitarbeit von  
Mario Steiner, Peter M. Steiner**

Endbericht

Studie im Auftrag des  
Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds

**Dezember 2005**

**Institut für Höhere Studien (IHS), Wien**  
**Institute for Advanced Studies, Vienna**

**eQUIHS**  
Employment · Qualification · Innovation

**Contact:**

Mag. Elfriede Wagner  
☎: +43/1/599 91-136  
email: ewagner@ihs.ac.at

Dr. Lorenz Lassnigg  
☎: +43/1/599 91-214  
email: lassnigg@ihs.ac.at

---

**equiHS**  
Employment · Qualification · Innovation  
<http://www.equi.at>

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>1</b>
1.1	Konzept der Studie .....	1
1.2	Methoden und Datenquellen.....	2
<b>2</b>	<b>Der Strukturwandel in Wien.....</b>	<b>4</b>
2.1	Beschäftigung .....	4
2.2	Branchenstruktur .....	7
2.3	Berufsstruktur.....	12
2.4	Qualifikationsstruktur der Wiener Erwerbstätigen .....	14
2.5	Arbeitslosigkeit.....	16
2.5.1	Probleme am Arbeitsmarkt.....	16
2.5.2	Entwicklung und Struktur der Arbeitslosigkeit in Wien.....	18
<b>3</b>	<b>Arbeitsstiftungen.....</b>	<b>28</b>
3.1	Geschichte und Typen .....	28
3.1.1	Outplacementstiftungen des WAFF .....	30
3.1.2	Implacementstiftung des WAFF .....	33
3.2	Die Rolle von Arbeitsstiftungen im Strukturwandel in Wien.....	34
3.2.1	Integrationsgrad .....	35
3.2.2	Branchenvergleich vorher – nachher.....	40
3.2.3	Regionale Mobilität Wien – Bundesländer.....	48
3.2.4	Erfassung der Zielgruppe.....	49
3.2.5	Fazit .....	51
<b>4</b>	<b>Das Cluster Support Programm (CSP).....</b>	<b>54</b>
4.1	Progammaablauf .....	54
4.2	Fragestellungen und Untersuchungsdesign .....	55
4.3	Ergebnisse aus den Interviews.....	56
4.3.1	Erwartungen.....	57
4.3.2	Schwierigkeiten mit dem Cluster Support Programm und Kritik am WAFF.....	58
4.3.3	Bewertung des CSP durch die Sozialpartner.....	59
4.4	Fazit .....	60
4.4.1	Nutzen für die StiftungsteilnehmerInnen.....	60
4.4.2	Unterstützung des Strukturwandels.....	61
4.5	Verbesserungspotentiale und Handlungsoptionen.....	62
4.5.1	Öffentlichkeitsarbeit und Informationspolitik .....	62

4.5.2	Effizientere Vorauswahl der InteressentInnen.....	63
4.5.3	Begleitendes Coaching .....	63
4.5.4	Überbetriebliche Verwertbarkeit der Qualifizierung.....	63
4.5.5	Arbeitsmarktintegration.....	64
<b>5</b>	<b>Entscheidungsprozesse – Outplacementstiftungen .....</b>	<b>65</b>
5.1	Fragestellungen und Untersuchungsdesign .....	65
5.2	Arbeitsstiftungen aus Sicht des WAFF und des AMS .....	67
5.3	Arbeitsstiftungen aus Sicht von VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen .....	68
5.3.1	Gewerkschaften.....	68
5.3.2	Betriebsräte (aus Unternehmen mit Arbeitsstiftung) .....	69
5.3.3	Betriebsräte (aus Unternehmen ohne Arbeitsstiftung) .....	70
5.4	Arbeitsstiftungen aus ArbeitgeberInnensicht.....	71
5.4.1	Wirtschaftskammer.....	71
5.4.2	Unternehmensleitungen (mit Arbeitsstiftung) .....	72
5.4.3	Unternehmensleitungen (ohne Arbeitsstiftung) .....	73
5.5	Verhandlungen .....	74
5.5.1	Begründungen für den Personalabbau .....	78
5.5.2	Argumente und Sanktionsmöglichkeiten des Betriebsrates bei Sozialplanverhandlungen .....	78
5.5.3	Stiftungsmodelle .....	81
5.5.4	Begleitmaßnahmen .....	81
5.6	Alternativen zur Arbeitsstiftung.....	82
5.6.1	Unternehmen non-01 .....	82
5.6.2	Unternehmen non-02 .....	82
5.6.3	Unternehmen non-03 .....	83
5.6.4	Unternehmen non-04 .....	84
5.6.5	Unternehmen non-05 .....	84
5.7	Zufriedenheit mit dem WAFF und der Arbeitsstiftung .....	86
5.8	Schlussfolgerungen aus den Interviews .....	88
5.8.1	Push-Faktoren.....	88
5.8.2	Schwierigkeiten .....	93
5.8.3	Ohne empirische Evidenz .....	96
5.8.4	Selbstselektion potenzieller StiftungsteilnehmerInnen .....	96
5.9	Empfehlungen .....	96
5.9.1	Öffentlichkeitsarbeit verstärken .....	97
5.9.2	Verstärkte Kooperation mit der Gewerkschaft.....	98
5.9.3	Optimierung von Stiftungsmodellen und -finanzierung.....	99
5.9.4	Regionale Insolvenzstiftung stärken.....	100
5.9.5	Kurzarbeit .....	100
5.9.6	Outplacementberatung .....	101
5.9.7	Evaluierung der Qualifizierungsmaßnahmen: .....	101

5.9.8 Hotel und Gastgewerbe .....	102
5.9.9 Neue Potenziale für StiftungsteilnehmerInnen mit Migrationshintergrund ausloten.....	102
<b>6 Zusammenfassung.....</b>	<b>103</b>
<b>Literatur .....</b>	<b>109</b>
<b>Liste der befragten Unternehmen und Institutionen.....</b>	<b>113</b>
<b>Anhang I.....</b>	<b>114</b>
<b>Anhang II.....</b>	<b>118</b>

## **VERZEICHNIS DER TABELLEN**

Tabelle 1: Versicherte Beschäftigungsverhältnisse 1999/2004 .....	6
Tabelle 2: Beschäftigungsentwicklung in Wien nach Berufsgruppen .....	14
Tabelle 3: Arbeitsmarktlage in Wien 2004 .....	19
Tabelle 4: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Wien nach Alter .....	22
Tabelle 5: Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen in Wien 1990 und 2004 .....	23
Tabelle 6: Arbeitslosigkeit nach Branchen in Wien 1997 und 2004.....	25
Tabelle 7: WAFF-Outplacementstiftungen (1995 – 2004) .....	31
Tabelle 8: Eintritte in das Cluster Support Programm .....	34
Tabelle 9: Beschäftigungsintegration im Jahr nach Stiftungsaustritt .....	36
Tabelle 10: Beschäftigungsintegration nach Austrittsjahr und Verweildauer .....	38
Tabelle 11: Beschäftigungsintegration jeweils im Jahr vor und nach der Stiftung .....	40
Tabelle 12: Beschäftigung der StiftungsteilnehmerInnen in wachsenden Branchen? – I .....	47
Tabelle 13: Beschäftigung der StiftungsteilnehmerInnen in wachsenden Branchen? – II .....	48
Tabelle 14: Meldungen gemäß § 45a AMFG.....	49
Tabelle 15: Verwendete Branchen-Klassifizierung .....	115
Tabelle 16: Zuordnung der Berufe zu den Branchen .....	117

## **VERZEICHNIS DER ABBILDUNGEN**

Abbildung 1:	Entwicklung der Zahl der unselbständig Beschäftigten.....	5
Abbildung 2:	Entwicklung der Zahl an unselbständig Beschäftigten, geringfügig Beschäftigten und freien Dienstverträgen in Wien .....	7
Abbildung 3:	Veränderung der sektoralen Beschäftigungsstruktur in Wien: 1994-2003.....	8
Abbildung 4:	Branchenranking I: Absolutes Beschäftigungswachstum der Wirtschaftsabschnitte 1994-2003 in Wien .....	10
Abbildung 5:	Branchenranking II: Relatives Beschäftigungswachstum der Wirtschaftsabschnitte 1994-2003 in Wien .....	11
Abbildung 6:	Wirtschaftsstruktur in Wien 2003.....	12
Abbildung 7:	Beschäftigungsentwicklung in Wien nach Bildungsebenen 1994–2003.....	15
Abbildung 8:	Vergleich der Qualifikation der Beschäftigten in Wien und Gesamt- österreich, 2003.....	16
Abbildung 9:	Entwicklung der Zahl der Arbeitslosen in Wien (inkl. Personen in Schulung) .....	20
Abbildung 10:	Entwicklung der Arbeitslosenquoten in Wien und Österreich.....	21
Abbildung 11:	Entwicklung der Arbeitslosenzahlen in Wien nach Alter.....	22
Abbildung 12:	Arbeitslosigkeitsrisiko nach Bildungsabschluss in Wien 1994 und 2003 .....	24
Abbildung 13:	Entwicklung der Zahl an offenen Stellen 1990-2004.....	26
Abbildung 14:	Beveridge-Kurve für Wien 1990-2004; nationale Berechnungsmethode.....	27
Abbildung 15:	Beschäftigungsintegration im Jahr nach Stiftungsaustritt: Outplacementstiftungen.....	36
Abbildung 16:	Beschäftigungsintegration nach Austrittsjahr – Vergleich mit Arbeitslosenraten.....	37
Abbildung 17:	Beschäftigungsintegration nach Verweildauer in der Stiftung .....	38
Abbildung 18:	Beschäftigungsintegration im Jahr nach Stiftungsaustritt.....	39

Abbildung 19: Brutto-Branchenvergleich vorher / nachher: Outplacementstiftungen.....	41
Abbildung 20: Brutto-Branchenvergleich vorher / nachher: CSP .....	42
Abbildung 21: Vorher-Nachher-Vergleich: In welche Branchen gingen die StiftungsteilnehmerInnen? .....	45
Abbildung 22: Vergleich der Stiftungsarten: Arbeitgebende Branchen im Jahr nach Stiftungsaustritt .....	46
Abbildung 23: Zielgruppenerfassung 2004: Von der §45a-Meldung bis zur Stiftung.....	50
Abbildung 24: Insolvenzen im Jahr 2004 in Wien.....	51

# 1 Einleitung

## 1.1 Konzept der Studie

Das Ziel der vorliegenden Arbeit liegt darin, einige für den Auftraggeber, den Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF), höchst relevante Fragen zu beantworten: Erstens wird geklärt, wie sich die Struktur von Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Wien in den letzten zehn Jahren verändert hat und welchen Beitrag Arbeitsstiftungen bei der Bewältigung des Strukturwandels leisten konnten. Zweitens wird analysiert, warum sich Betriebe für oder gegen die Nutzung von Arbeitsstiftungen entscheiden, um daraus Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Handlungsoptionen für den WAFF ableiten zu können.

In einem ersten Schritt wird dazu der in den letzten Jahren ablaufende Strukturwandel in Wien beleuchtet: Wie entwickelte sich die Beschäftigung? Wie veränderte sich die Branchenstruktur der Wiener Wirtschaft? Welche Berufsgruppen waren Gewinner des Strukturwandels, welche Verlierer? Wie entwickelte sich die Qualifikationsstruktur der Wiener Erwerbstätigen? Nachfolgend wird die Entwicklung und die Struktur der Arbeitslosigkeit beschrieben.

Daran anschließend wird die Rolle der Wiener Arbeitsstiftungen im Strukturwandel empirisch untersucht. Es geht dabei um Fragen wie: Gelingt die Reintegration der VerliererInnen des Strukturwandels? Und wenn ja – gehen sie in wachsende Branchen?

Im nächsten Schritt wird das Cluster Support Programm genauer vorgestellt. Es wird untersucht, welche Erwartungen Unternehmen hegen, welche sich an diesem Programm beteiligen und welche Schwierigkeiten aus ihrer Sicht auftreten. Darauf aufbauend werden Empfehlungen zur weiteren Verbesserung des Programms gegeben.

Danach kommt der Hauptteil der Studie, welcher die Entscheidungsprozesse zur Einrichtung einer Outplacementstiftung beleuchtet. Dazu wird erhoben, wie die Akteure die Arbeitsstiftung bewerten und der Ablauf der Verhandlungen analysiert. Es werden Argumente und Druckmittel, welche den Betriebsräten zur Verfügung stehen, herausgearbeitet und Schlussfolgerungen gezogen, welche Faktoren die Einrichtung einer Arbeitsstiftung erleichtern bzw. unwahrscheinlich machen. Des weiteren werden Begleitmaßnahmen und Alternativen zur Arbeitsstiftung, wie sie empirisch auftreten, vorgestellt. Daraus werden abschließend Empfehlungen für den Auftraggeber abgeleitet.

Anzumerken ist, dass schon einige Evaluierungen von Arbeitsstiftungen (z.B. FAS 1998; Saurug et al 1998; Stoppacher 2001; Saurug et al 2002) existieren. Die vorliegende Studie

ist keine Evaluierung im klassischen Sinne, sondern es wird das Instrument Arbeitsstiftung anhand empirischer Daten in Bezug zum Strukturwandel in Wien gesetzt.

## 1.2 Methoden und Datenquellen

Zur Beantwortung der oben skizzierten Fragestellungen wurden unterschiedlichste sozialwissenschaftliche Erhebungs- und Auswertungsmethoden eingesetzt:

Die Forschungsgruppe equi arbeitet seit Jahren zum Thema aktiver Arbeitsmarktpolitik und führte auch einige Evaluierungen in diesem Bereich durch (vgl. Lassnigg et al. 2002; Leitner/Wroblewski 2000; Leitner et al. 2002; Steiner/Lassnigg 1999). Dieses Hintergrundwissen und diese Erfahrungen wurden nun ergänzt mit Spezialwissen zum Thema Arbeitsstiftung, welches durch eine intensive Literaturrecherche (inkl. Sichtung und Auswertung von Jahresberichten und Evaluierungen von Stiftungsmaßnahmen) sowie durch explorative Interviews mit ExpertInnen des WAFF und des AMS aufgebaut wurde.

Zur Beschreibung des Strukturwandels werden Daten aus dem österreichischen Mikrozensus (Statistik Austria), der BALI-Datenbank (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit), der WIFO-Datenbank, sowie Daten vom AMS und vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger verwendet. Zur Analyse der Verbleibsdaten der StiftungsteilnehmerInnen wurde uns vom Auftraggeber eine Datenauswertung von „Synthesis Forschung“ zur Verfügung gestellt. Synthesis war vom WAFF beauftragt worden, die Erwerbskarrieren von an Stiftungsmaßnahmen teilnehmenden Personen in Hinblick auf ihre Reintegration und ihre branchenspezifische und regionale Mobilität am Arbeitsmarkt zu untersuchen (vgl. Altenecker et al., 2005). Diese Verbleibsdaten wurden von uns in Bezug gesetzt zum laufenden Strukturwandel am Arbeitsmarkt.

Der Frage, warum manche Unternehmen im Falle eines größeren Personalabbaus Outplacementstiftungen einrichten und andere nicht, wurde mittels ExpertInneninterviews nachgegangen. Dabei wurden in neun Unternehmen, welche sich an Stiftungen beteiligten, jeweils ein(e) VertreterIn der Unternehmensseite (meist die/der LeiterIn der Personalabteilung) und der/die Betriebsratsvorsitzende interviewt. Dieselbe Vorgangsweise wurde für Unternehmen gewählt, welche keine Stiftung einrichteten, wobei fünf Unternehmen untersucht wurden. Zur Einbeziehung der Positionen der Sozialpartner wurden sieben GewerkschaftsvertreterInnen und zwei Vertreter der Wirtschaftskammer interviewt.

Um den Beitrag von Implacmentstiftungen im Strukturwandel aus der Sicht der Akteure einschätzen zu können, wurden auf betrieblicher Ebene Interviews mit vier Personalverantwortlichen durchgeführt. Auch die oben erwähnten Sozialpartner wurden um eine Bewertung dieses Instruments gebeten.

Eine Liste der in die Untersuchung einbezogenen Unternehmen und Organisationen findet sich auf S.113.

## 2 Der Strukturwandel in Wien

Der Begriff „Strukturwandel“ ist relativ abstrakt und muss für eine empirische Untersuchung erst genauer spezifiziert werden, nämlich in Form von Strukturindikatoren. In der vorliegenden Studie wird der strukturelle Wandel anhand von Erwerbstätigenanteilen der Branchen bzw. ihrer Veränderungen abgebildet.<sup>1</sup> Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass der Strukturwandel am Arbeitsmarkt sich auch in betriebs- und brancheninternen Umstrukturierungen bemerkbar macht, dass räumliche Veränderungen vorgenommen werden (z.B. der Einzelhandel wandert in das Wiener Umland ab, die Sachgüterproduktion in den Osten oder Südosten Europas) und die Flexibilisierung und Entstandardisierung von Arbeitsverhältnissen steigt.

In einem ersten Schritt wird die Entwicklung der Beschäftigung in Wien bzw. Österreich innerhalb der letzten 15 Jahre nachvollzogen. Danach wird die Verteilung der Erwerbstätigen auf Wirtschaftssektoren und Branchen dargestellt, wobei der Zeitraum zwischen 1994 und 2003 betrachtet wird. In einem nächsten Schritt werden Veränderungen in der Berufs- und der Qualifikationsstruktur der Wiener Erwerbstätigen untersucht. Zuletzt wird die Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf beschrieben und bezüglich der Einflussgrößen Alter, Bildung und Branche analysiert.<sup>2</sup>

### 2.1 Beschäftigung

Die Zahl der unselbständig Beschäftigten ist stark konjunkturabhängig. So stieg in Wien, wie in ganz Österreich, die Beschäftigung Anfang der 1990er Jahre stark an, fiel jedoch in den darauffolgenden Jahren wieder fast auf den Ausgangswert von 1990 (siehe Abbildung 1). Aufgrund des relativ hohen Wirtschaftswachstums nahm die Beschäftigung 1998 und 1999 wieder zu. Im Jahr 2000 stellte sich jedoch in Wien trotz guter Konjunktur ein leichter Beschäftigungsrückgang ein. Seither sinkt die Zahl der unselbständig Beschäftigten bei den Männern in Wien kontinuierlich und wird durch die zunehmende Beschäftigung der Frauen nicht kompensiert. In Summe stieg die unselbständige Beschäftigung in Wien von 762.395 im Jahr 1990 auf 791.961 im Jahr 1992 und sank bis 2004 auf den Tiefststand von 753.666 Personen, was einem Minus von 1,1% seit 1990 gleichkommt.

Zum Vergleich: In Gesamtösterreich stieg die Zahl der beschäftigten Frauen kontinuierlich, während bei den Männern die Beschäftigung relativ konstant blieb. In Summe stieg hier die Zahl der Beschäftigten von 1990 bis 2004 um 9,3% auf 3.200.500 Personen.

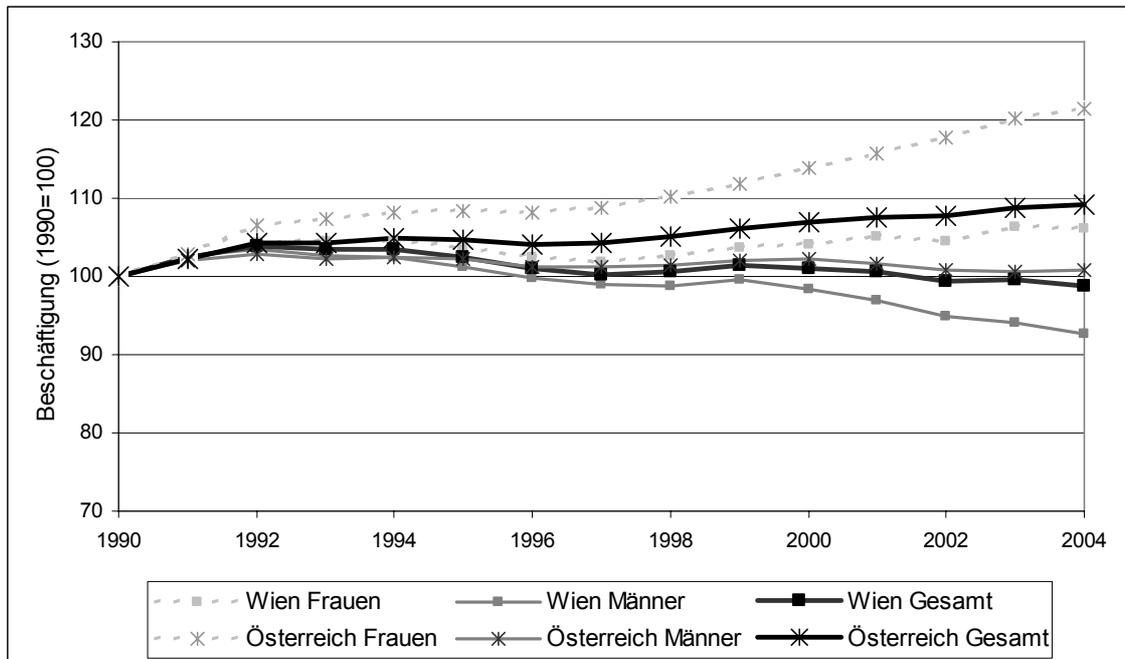
---

<sup>1</sup> Ein anderer gebräuchlicher Strukturindikator ist beispielsweise der Anteil der einzelnen Wirtschaftssektoren am BIP.

<sup>2</sup> Anhang I beschreibt die verwendeten Datenquellen und die damit verbundenen Implikationen.

Die vergleichsweise schlechte Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung in Wien im Vergleich zu Restösterreich bedarf einer Erklärung. Ansätze dazu werden weiter unten (Kapitel 2.5 Arbeitslosigkeit) angeboten.

Abbildung 1: Entwicklung der Zahl der unselbständig Beschäftigten



Quelle: AMS

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist in Österreich während der letzten Jahrzehnte beständig gestiegen, liegt aber noch immer deutlich unter jener der Männer (vgl. Leitner, Wroblewski 2000a). In Wien sind Frauen vergleichsweise gut in den Arbeitsmarkt integriert; sie weisen hier eine relativ hohe Erwerbsquote auf und ihre Arbeitslosenquote liegt deutlich unter jener der Männer (vgl. Kapitel 2.5). Grund dafür sind u.a. das höhere Bildungsniveau, geringere Mobilitätshemmnisse, besser ausgebaute Kinderbetreuungseinrichtungen und der hohe Dienstleistungsanteil der Wiener Wirtschaft.

### Alternative Beschäftigungsformen<sup>3</sup>

Während die klassische unselbständige Beschäftigung zwischen 1999 und 2004 in Wien um 3% zurückgegangen ist, stieg die Zahl von alternativen Beschäftigungsformen: Tabelle 1 stellt unselbständige Standardbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung, freie

<sup>3</sup> Daten zu freien Dienstverträgen werden vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger erst seit dem Jahr 1999 durchgängig statistisch erfasst.

Dienstverträge, sowie alle gewerblich Tätigen (inklusive Neue Selbständige) und die freien Berufe (FSVG-Versicherte) für das Jahr 2004 im Vergleich zu 1999 dar.<sup>4</sup>

Tabelle 1: Versicherte Beschäftigungsverhältnisse 1999/2004

		Wien			Österreich		
		Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer	gesamt
Unselbständig Beschäftigte	1999	361.685	411.612	773.297	1.353.075	1.754.823	3.107.898
	2004	370.042	383.624	753.666	1.469.304	1.731.196	3.200.500
	+/-	+2%	-7%	-3%	+9%	-1%	+3%
Geringfügig Beschäftigte	1999	24.468	14.243	38.711	136.498	52.843	189.341
	2004	29.213	18.888	48.101	157.605	65.301	222.906
	+/-	+19%	+33%	+24%	+15%	+24%	+18%
Freie Dienstverträge	1999	4.249	5.189	9.438	9.136	10.204	19.340
	2004	5.533	6.030	11.563	12.492	12.525	25.016
	+/-	+30%	+16%	+23%	+37%	+23%	+29%
Erwerbstätige nach GSVG <sup>5</sup>	1999	16.954	38.874	55.828	68.723	178.799	247.522
	2004	20.369	45.875	66.244	81.134	209.537	290.671
	+/-	+20%	+18%	+19%	+18%	+17%	+17%
Erwerbstätige nach FSVG <sup>6</sup>	1999	1.500	2.232	3.732	4.222	9.409	13.631
	2004	1.787	2.404	4.191	5.826	11.864	17.690
	+/-	+19%	+8%	+12%	+38%	+26%	+30%

Quelle: BMWA (BALI-Datenbank); WAFF (Primärquelle: Statistisches Jahrbuch der Stadt Wien, Hauptverband der Sozialversicherungsträger); eigene Berechnungen

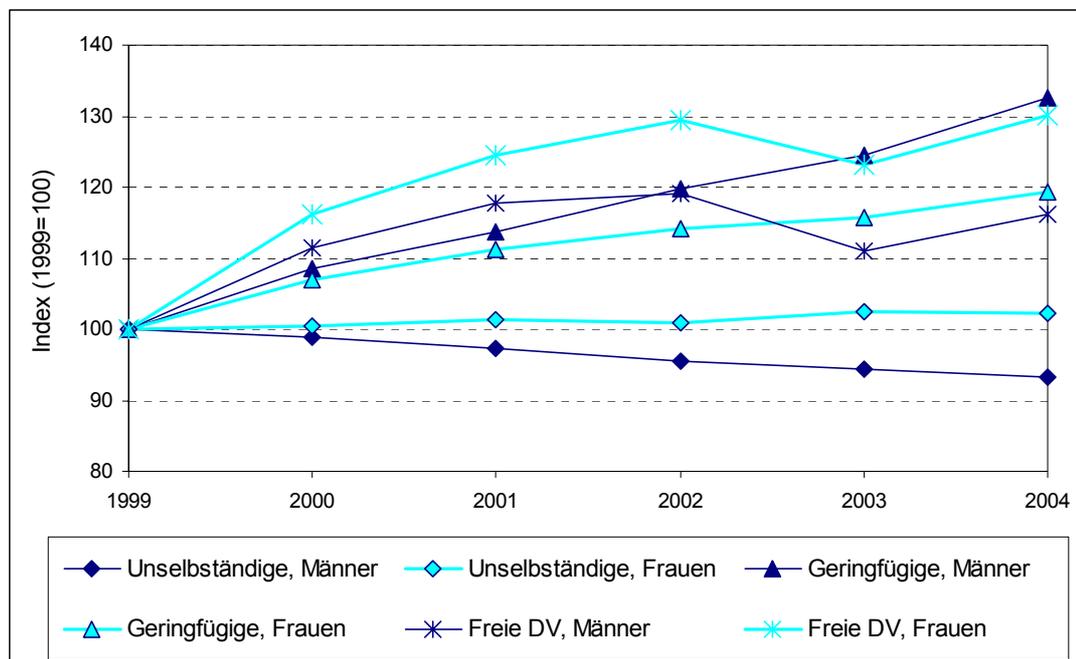
Die nachfolgende Abbildung 2 zeigt die Entwicklung von unselbständiger Beschäftigung, geringfügiger Beschäftigung und von freien Dienstverträgen im zeitlichen Verlauf seit 1999, wieder differenziert nach Geschlecht. Während die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse annähernd linear wuchs, stieg die Zahl der freien Dienstverträge zuerst sehr stark an, dann weniger stark und im Jahr 2003 ging sie sogar zurück. 2004 gab es auch hier wieder ein Plus von 5%.

<sup>4</sup> Geringfügige Freie Dienstverträge werden erst ab 2003 erfasst und können in diesem Zeitvergleich daher noch nicht berücksichtigt werden.

<sup>5</sup> Versicherte nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz.

<sup>6</sup> Versicherte nach dem Gesetz über die Sozialversicherung freiberuflich selbständig Erwerbstätiger.

Abbildung 2: Entwicklung der Zahl an unselbständig Beschäftigten, geringfügig Beschäftigten und freien Dienstverträgen in Wien



Quelle: BMWA (BALI-Datenbank); eigene Berechnungen

## 2.2 Branchenstruktur<sup>7</sup>

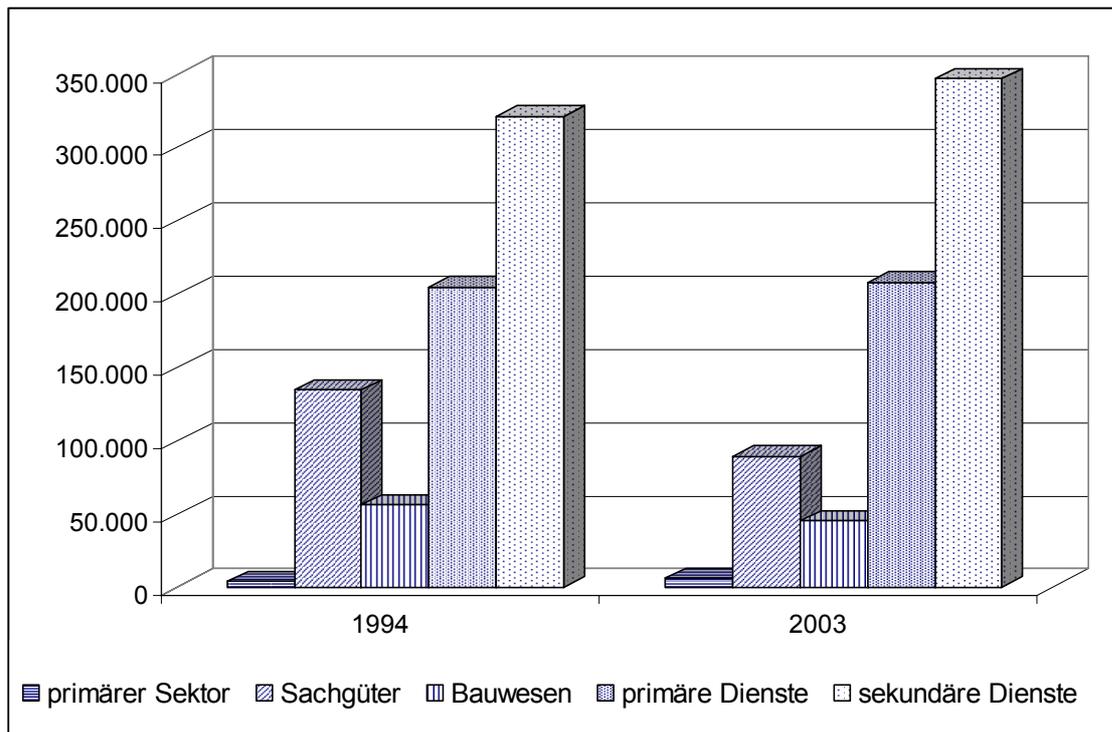
Einen ersten Überblick über die Wiener Beschäftigungsstruktur (selbständig und unselbständig Erwerbstätige) gibt Abbildung 3. Es wird hier die Verteilung der Erwerbstätigen auf die Wirtschaftssektoren dargestellt, wobei der sekundäre Sektor zusätzlich in Sachgüterindustrie und Bauwesen aufgeschlüsselt ist und der Dienstleistungssektor auf primäre und sekundäre Dienste. Zu den ‚Primären Diensten‘ zählen alle Dienstleistungen mit niedriger Qualifikationsanforderung, welche eine Basisversorgung mit Serviceleistungen darstellen. Zu ihnen werden der Handel, Hotel- und Gastgewerbe und die Persönlichen Dienste gezählt. ‚Sekundäre Dienste‘ sind demgegenüber auf einem eher höheren Qualifikationsniveau angesiedelt. Sie erfordern meist hohes fachliches Wissen und haben einen stark individuellen und/oder kundInnenorientierten Ansatz: Verwaltung, Erziehung, Gesundheit und Soziales, Consulting, Management, Organisation und Finanzierung.

Die Wiener Wirtschaft ist stark auf Erstellung von Dienstleistungen konzentriert – 80% aller Erwerbstätigen in Wien sind in Dienstleistungsbranchen beschäftigt. Auf die Sachgüter-

<sup>7</sup> Die Auswertung der Beschäftigungszahlen nach Branchen folgt der ÖNACE 95 – Klassifizierung, welche von 1994 bis 2003 bei der Mikrozensus-Erhebung der Statistik Austria verwendet wurde (siehe auch Anhang I, S.115).

produktion und das Bauwesen entfallen knapp 20%, die Beschäftigung in der Land- und Forstwirtschaft ist in Wien vernachlässigbar gering. Mit einem Plus von über 25.000 Erwerbstätigen haben die sekundären Dienste zwischen 1994 und 2003 das größte Wachstum zu verzeichnen, mit einem Minus von über 45.000 Erwerbstätigen hat die Sachgüterproduktion am stärksten verloren – hier ging ein Drittel der Arbeitsplätze verloren.

Abbildung 3: Veränderung der sektoralen Beschäftigungsstruktur in Wien: 1994-2003



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus); eigene Berechnungen

In den nächsten Absätzen folgt eine Zusammenfassung der Veränderung der Beschäftigung innerhalb der ÖNACE-Wirtschaftsabschnitte<sup>8</sup> in Wien zwischen 1994 und 2003. Im Anhang II wird die Entwicklung der Beschäftigung in den einzelnen Branchen detaillierter beschrieben. Dort wird auch der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung in der Branche grafisch dargestellt.

Der Vergleich von Abbildung 4 und Abbildung 5 zeigt, dass für die Fragestellungen der vorliegenden Studie das *absolute* Wachstum (bzw. der absolute Rückgang) an Beschäftigung besser geeignet ist, Strukturveränderungen darzustellen, als *Wachstumsraten*. Der Vergleich der Wirtschaftsabschnitte über Wachstumsraten misst kleinen Wirtschafts-

<sup>8</sup> ÖNACE ist die österreichische Fassung der NACE, der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige, die in der EU verwendet wird.

abschnitten die gleiche Bedeutung zu wie großen, was die Aussagekraft beeinträchtigt.<sup>9</sup> So weisen Land- und Forstwirtschaft das größte relative Wachstum im Untersuchungszeitraum auf, tatsächlich beschränkt sich das Wachstum auf etwa 2.300 zusätzliche Erwerbstätige<sup>10</sup>. Nichtsdestotrotz ist die **Sachgüterindustrie** in Wien sowohl relativ als auch absolut der mit Abstand größte Verlierer an Beschäftigung: Knapp 45.000 Arbeitsplätze gingen hier im Untersuchungszeitraum verloren. Die detailliertere Analyse (siehe Anhang II) zeigt, dass etwa 14.500 Arbeitsplätze in der Herstellung von elektrischen Geräten (Büromaschinen, Rundfunkgeräte, Mess- und Regelungstechnik, optische Geräte) verloren gingen, über 6.700 in der Textil- und Lederindustrie, etwa 6.550 in der Nahrungs-, Getränke- und Genussmittelindustrie, etwa 4.600 in der Metallerzeugung/Maschinenbau und fast 4.000 in der Chemie/Kunststoffherzeugung/Mineralölverarbeitung.

Den zweitgrößten Beschäftigungsrückgang (auf Ebene der ÖNACE-Wirtschaftsabschnitte) gab es in Wien im Bereich **öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung**: Während Mitte der 90er Jahre hier die Beschäftigung noch anstieg, begann 1999 ein kontinuierlicher Schrumpfungsprozess, der bis zuletzt anhielt. Viele Arbeitsplätze gingen ferner im **Bauwesen** verloren: allein von 1994 bis 1998 ging hier die Beschäftigung um etwa ein Fünftel zurück. Auch im **Kredit- und Versicherungswesen** wurden Arbeitsplätze abgebaut: Nach einem ersten Rückgang 1995 stieg die Beschäftigung kurzfristig wieder an, seit 1999 wird aber wieder beständig und massiv Personal abgebaut. Recht wechselhaft ging es im Wirtschaftsabschnitt **Verkehr/Nachrichtenübermittlung** zu. Von 1994 bis 1997 sank die Beschäftigung im Bereich Verkehr, stieg in den nächsten Jahren wieder auf das Niveau von 1994 um dann auf einen Tiefstand von etwa 35.500 Beschäftigte zu fallen (minus 16% im Vergleich zu 1994). Im Bereich Nachrichtenübermittlung wurde allerdings ab 1998 stark Personal aufgestockt, doch 2002 scheint die Obergrenze erreicht worden zu sein; immerhin sind hier jedoch 2003 im Vergleich zu 1994 um etwa 4.150 Personen mehr beschäftigt, was ein Plus von 28% bedeutet.

Der mit Abstand größte Beschäftigungszuwachs wurde bei den **Wirtschaftsdiensten** erzielt, hier stieg die Zahl der Erwerbstätigen in Wien von 1994 bis 2003 um rd. 22.750 Personen (28%), wobei der größte Boom zwischen 1998 und 2002 stattfand. Auch hier scheint ein Plafond erreicht worden zu sein, denn zuletzt sank die Beschäftigung wieder ein wenig. Nicht linear entwickelten sich die Beschäftigtenzahlen im **Gesundheits- und Sozialwesen**: Dem massiven Beschäftigungszuwachs Mitte der 90er Jahre folgte ein Personalabbau in den darauffolgenden Jahren, während seit 2000 wieder langsam Personal aufgestockt wird. Vergleichsweise geradlinig entwickelte sich hingegen das **Unterrichtswesen**, hier wurden zwischen 1994 und 2003 über 6.600 Jobs geschaffen (plus 18%). Anders, als die stark

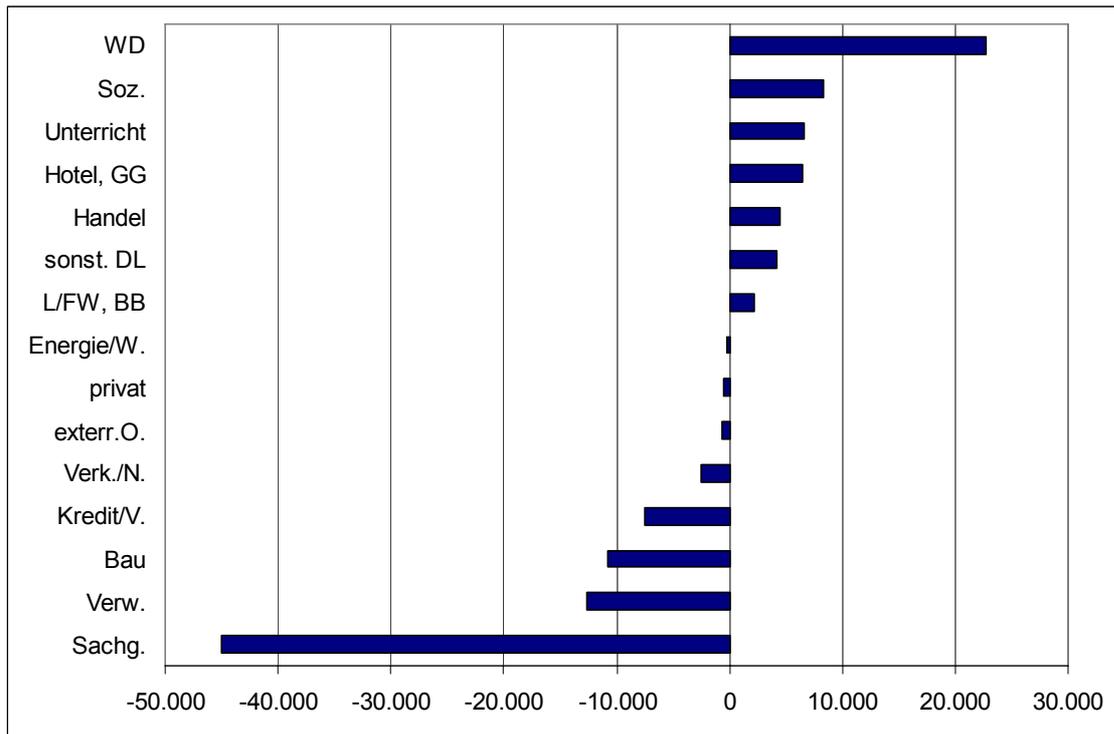
---

<sup>9</sup> Zusätzlich gilt es zu beachten, dass die verwendeten Daten aus den Mikrozensus stammen und daher mit einem Stichprobenfehler behaftet sind, welcher bei geringen Fallzahlen relativ hoch sein kann (vgl. Anhang I).

<sup>10</sup> In den beiden Abbildungen wurden Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei und Bergbau zu einer Kategorie zusammengefasst.

gestiegenen Arbeitslosenzahlen in der **Hotel- und Gastgewerbebranche** vermuten lassen (vgl. Tabelle 6, S.25), stieg auch dort die Beschäftigung seit 1994. Von der guten Wirtschaftslage Ende der 90er Jahre profitierte offensichtlich der Wirtschaftsabschnitt **Handel/Instandhaltung**, seit 2000 wird aber auch hier Personal abgebaut.

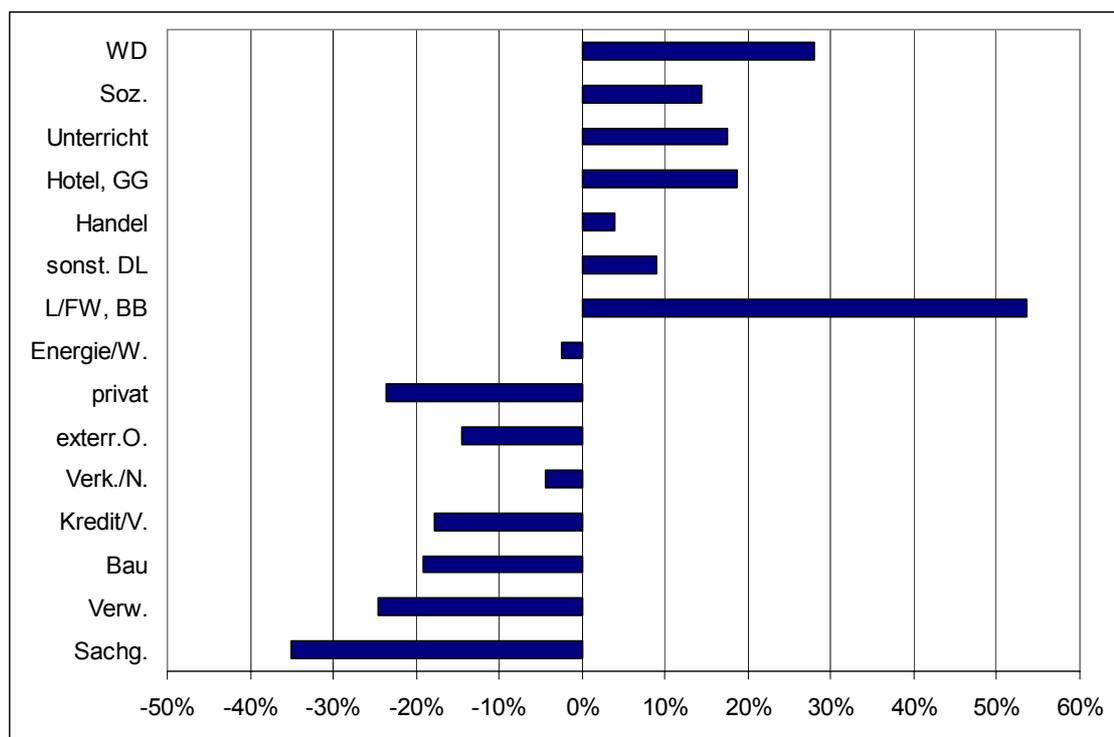
Abbildung 4: Branchenranking I: Beschäftigungsentwicklung der Wirtschaftsabschnitte 1994-2003 in Wien, absolut<sup>11</sup>



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus); eigene Berechnungen

<sup>11</sup> Erläuterungen zu den verwendeten ÖNACE-Klassifizierungen und den Abkürzungen siehe im Anhang I (Tabelle 15).

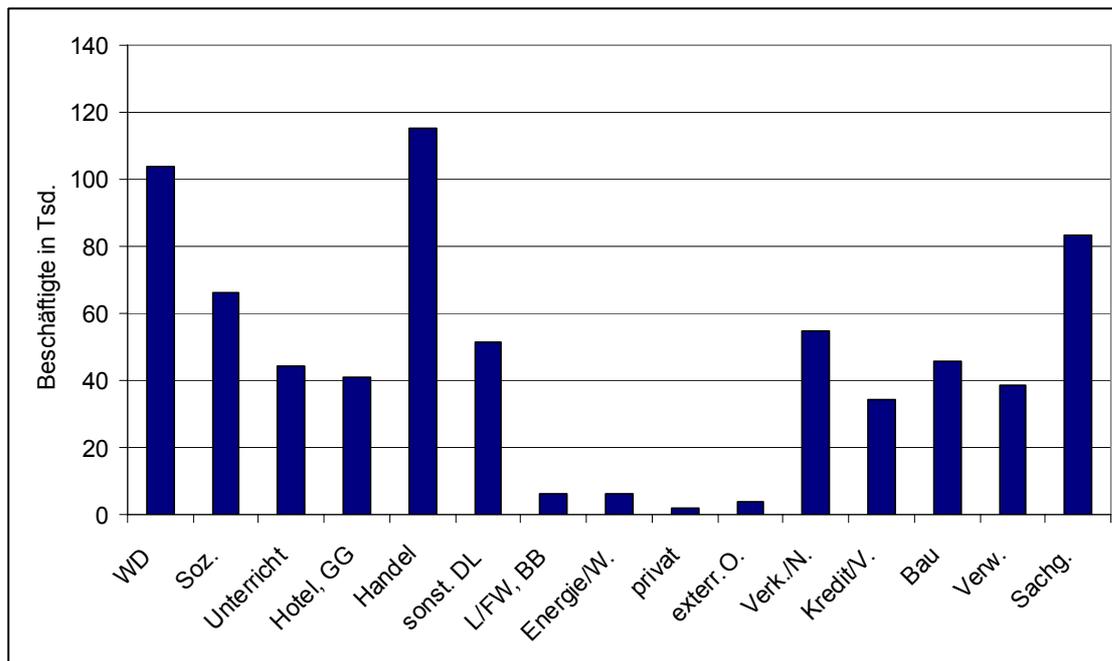
Abbildung 5: Branchenranking II: Beschäftigungsentwicklung der Wirtschaftsabschnitte 1994-2003 in Wien, relativ<sup>12</sup>



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus); eigene Berechnungen

Abbildung 6 stellt die derzeitige Verteilung der Erwerbstätigen auf die Branchen dar. Der Wirtschaftsabschnitt mit den meisten Erwerbstätigen in Wien ist nun der Handel (inkl. Instandhaltung und Reparatur von Kfz und Gebrauchsgegenständen). Er löste damit die Sachgüterindustrie ab, welche 1994 noch der größte arbeitgebende Wirtschaftsabschnitt in Wien war. An zweiter Stelle liegen 2003 die Wirtschaftsdienste, gefolgt von der Sachgüterindustrie, welche auf den dritten Rang abgerutscht ist. Den vierten Platz nimmt das Gesundheits- und Sozialwesen ein.

<sup>12</sup> Erläuterungen zu den verwendeten ÖNACE-Klassifizierungen und den Abkürzungen siehe im Anhang I (Tabelle 15).

Abbildung 6: Wirtschaftsstruktur in Wien 2003<sup>13</sup>

Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus); eigene Berechnungen

### Geringfügig Beschäftigte:<sup>14</sup>

Die geringfügig Beschäftigten sind zu 29% bei den Wirtschaftsdiensten, zu 20% im Handel, zu 10% im Hotel/Gastgewerbe und jeweils zu 8% im Gesundheits- und Sozialwesen sowie bei den sonstigen Dienstleistungen zu finden. Wie schon oben erwähnt, sind Frauen bei den geringfügigen Beschäftigungen überrepräsentiert (61%). Noch höher sind die Frauenanteile im Gesundheits- und Sozialwesen, aber auch bei den sonstigen Dienstleistungen und im Handel.

## 2.3 Berufsstruktur

Nicht nur die branchenbezogene Beschäftigungsstruktur hat sich im letzten Jahrzehnt verändert, sondern auch die Verteilung der Beschäftigten auf die Berufe. Die vom Mikrozensus erhobenen Berufsdaten wurden zu 25 Berufsgruppen zusammengefasst und unter Berücksichtigung typischer, einfacher Qualifikationsmerkmale vier Berufspositionen zugeordnet (siehe Tabelle 2, S.14; vgl. Steiner et al., 2002, S.8ff.).

<sup>13</sup> Erläuterungen zu den verwendeten ÖNACE-Klassifizierungen siehe im Anhang (Tabelle 15)

<sup>14</sup> Datenquelle: BALI-Datenbank des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (<http://www.dnet.at/bali>)

Die Berufsposition der **Hochqualifizierten Berufe der Privatwirtschaft** war mit einem Plus von über 15.700 Erwerbstätigen jene mit dem stärksten absoluten und relativen Wachstum im Untersuchungszeitraum. In dieser Berufsposition wurden alle technischen Berufe sowie Berufe mit leitender Tätigkeit, die vorwiegend im privatwirtschaftlichen Bereich angesiedelt sind, subsumiert. Der Anteil der Erwerbstätigen mit mindestens Maturaabschluss ist dort außergewöhnlich hoch, der Frauenanteil (insbesondere bei den TechnikerInnen) sehr niedrig.

Immerhin noch um fast 8.200 Erwerbstätige stieg die Gruppe der **Hochqualifizierten Berufe des Non-Profit-Sektors**. Hier wurden insbesondere Verwaltungs- und Sicherheitsberufe sowie pädagogische und Gesundheitsberufe zusammengefasst. Die Kategorie der restlichen Berufe setzt sich hauptsächlich aus WissenschaftlerInnen, KünstlerInnen und Unterhaltungsberufen zusammen. Das Qualifikationsniveau ist hier überdurchschnittlich hoch. Die Gruppe der restlichen Berufe ist in den letzten Jahren sehr stark angewachsen, die Zahl der öffentlich Bediensteten ist hingegen um fast ein Fünftel zurückgegangen.

In der nächstfolgenden Kategorie der **Qualifizierten Berufe** wurden vorwiegend Büroberufe i.w.S. und qualifizierte Handelsberufe, sowie Sozialberufe mit mehrjähriger Ausbildung gruppiert. Das Qualifikationsniveau der dort Beschäftigten ist zwar schon deutlich niedriger, aber mit einem Maturaanteil von über 40% noch immer relativ hoch. Mit Ausnahme der Sozialberufe, welche um 15% zunahm, ging die Beschäftigung bei den Qualifizierten Berufen zurück.

Alle verbleibenden Berufsgruppen bilden die Kategorie der **FacharbeiterInnenberufe und Geringqualifizierten**. Es handelt sich dabei einerseits um Berufe, die einen Lehrabschluss voraussetzen, sowie andererseits um Berufe mit Tätigkeiten, die nur eine niedrige Qualifikation erfordern. Der Matura-Anteil ist hier deutlich unterdurchschnittlich, die Beschäftigungsentwicklung recht unterschiedlich. So weisen Küchen-, Service- und Hotelberufe ein Plus von gut einem Fünftel auf, ebenso land-, forstwirtschaftliche und rohstoffverarbeitende Berufe. Ein großes Minus ist jedoch bei den Berufen für die Sachgüterproduktion zu verzeichnen.

Die Erwerbstätigkeit in den hochqualifizierten Berufen im privaten Sektor (BetriebsinhaberInnen, GeschäftsleiterInnen, TechnikerInnen) ist eine Domäne der Männer. Der Frauenanteil liegt in diesem Bereich bei nur 24 Prozent. Dafür sind im hochqualifizierten Non-Profit-Bereich die Frauen überdurchschnittlich vertreten. Geringqualifizierte und FacharbeiterInnenberufe für den primären und sekundären Wirtschaftssektor sind männlich dominiert, Berufe für niedrig-qualifizierte Dienstleistungen hingegen weiblich.

Tabelle 2: Beschäftigungsentwicklung in Wien nach Berufsgruppen<sup>15</sup>

	Beschäftigte in Tsd.			Veränderung 1994-2003	mind. Matura 2003	Frauen- anteil 2003
	1994	1999	2003			
<b>Hochqualifizierte Berufe der Privatwirtschaft</b>						
Betriebsinhaber, Geschäftsleiter	28,6	38,4	37,2	+30%	95%	33%
Techniker	46,1	55,9	53,2	+16%	85%	18%
<b>Hochqualifizierte Berufe des Non-Profit-Sektors</b>						
Ärzte, Apotheker, Pharmazeuten	12,1	12,8	10,6	-12%	100%	43%
Restliche Berufe	22,3	23,1	37,0	+65%	88%	43%
Lehrer	33,2	34,4	35,9	+8%	84%	74%
Öffentlicher Dienst, Juristen	41,0	34,1	33,3	-19%	78%	40%
<b>Qualifizierte Berufe</b>						
Handelsvertr., Werbefachleute, verw. B.	21,6	20,8	17,5	-19%	54%	32%
dipl. Pfleger, MTA, Sozialarbeiter	23,9	25,9	27,4	+15%	45%	84%
Buchhalter, Kassiere, verw. Berufe	21,0	21,4	20,6	-2%	40%	81%
übrige Büro- u. Verwaltungshilfsberufe	117,7	102,5	94,7	-20%	39%	70%
<b>FacharbeiterInnenberufe und Geringqualifizierte</b>						
Händler, Ein- u. Verkäufer	49,3	54,4	49,5	--	26%	53%
Gesundheitshilfsdienste	11,8	12,8	12,3	+4%	23%	88%
Hotel- u. Gaststättenberufe	21,0	23,6	25,1	+20%	23%	56%
land-, forstwirt.- u. rohstoffverarb. B.	7,2	7,0	8,8	+22%	20%	23%
Verkehrs- u. Speditionsberufe	45,7	48,6	40,4	-12%	19%	25%
Nahrungs- u. Genussmittelhersteller	8,9	6,0	3,8	-58%	16%	23%
Textilberufe	6,4	5,3	2,9	-54%	15%	49%
Chemie-, Gummi-, Kunststoffverarbeiter	2,6	4,2	1,5	-41%	11%	28%
Köche, Küchengehilf., Haushälterinnen	30,0	29,9	36,4	+21%	11%	57%
Holzverarbeiter u. verw. Berufe	11,0	8,9	5,8	-47%	10%	19%
Reinigungs- u. and. niedrige DL-Berufe	49,4	57,8	50,6	+2%	10%	64%
Metallberufe, Mechaniker, Spengler	41,2	36,3	32,1	-22%	9%	8%
Elektriker	22,7	23,6	14,2	-37%	9%	10%
Bauberufe	27,7	25,0	27,5	-1%	7%	1%
Maschinisten, Hilfsberufe allg. Art	19,4	20,6	18,6	-4%	6%	24%
<b>Gesamt</b>	<b>721,8</b>	<b>733,4</b>	<b>696,8</b>	<b>-3%</b>	<b>42%</b>	<b>46%</b>

Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus); eigene Berechnungen

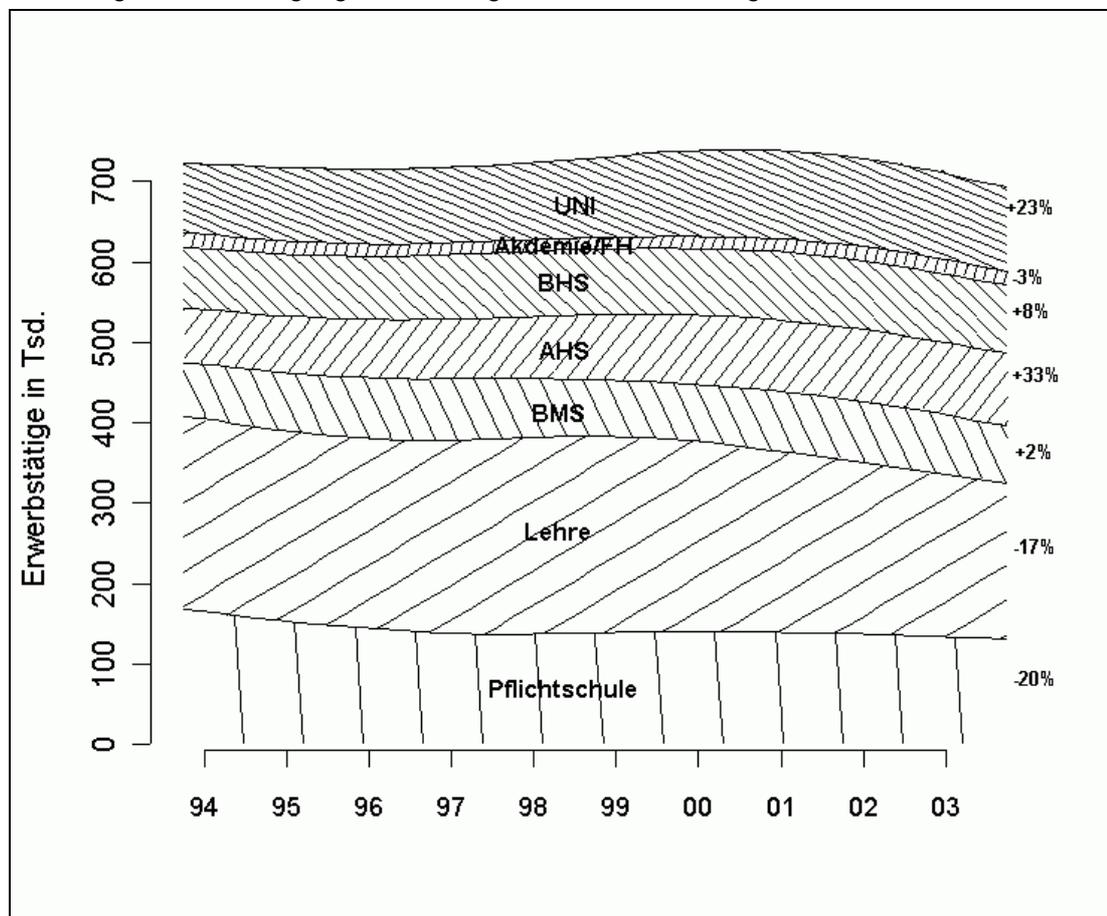
## 2.4 Qualifikationsstruktur der Wiener Erwerbstätigen

Dem Trend zur Wissensgesellschaft entsprechend veränderte sich die Qualifikationsstruktur der Wiener Erwerbstätigen innerhalb der letzten zehn Jahre in Richtung höherer Bildung (siehe Abbildung 7): Der Anteil jener Erwerbstätigen, die maximal einen Pflichtschul-

<sup>15</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde auf eine geschlechtergerechte Bezeichnung der Berufsgruppen in der Tabelle verzichtet.

abschluss aufweisen können, ging insbesondere Mitte der 90er Jahre zurück und fällt noch immer. Zuletzt ging der Beschäftigungsrückgang vor allem auf Kosten der FacharbeiterInnen: Zwischen 1999 und 2003 wurden 18% der Arbeitsplätze für LehrabsolventInnen abgebaut. Um jeweils ein Fünftel stieg hingegen zwischen 1994 und 1999 die Beschäftigung von AHS- und UniabsolventInnen. Während die Zahl der Erwerbstätigen mit AHS-Matura noch immer im Steigen ist (1999 bis 2003: +9,5%) konnten UniabsolventInnen im neuen Jahrtausend kaum mehr zulegen. Um ein Drittel gestiegen ist dafür zwischen 1999 und 2003 die Beschäftigung in der Kategorie AbsolventInnen von Akademien und Fachhochschulen – hier macht sich die zunehmende Bedeutung von FachhochschulabsolventInnen bemerkbar.

Abbildung 7: Beschäftigungsentwicklung in Wien nach Bildungsebenen 1994–2003

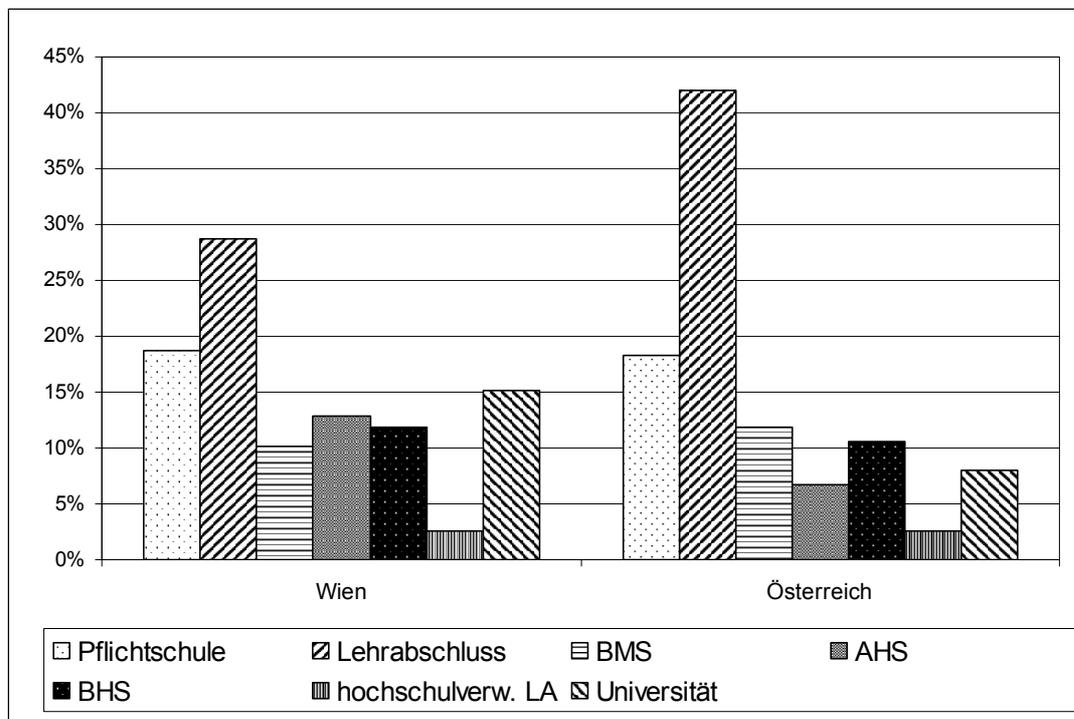


Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus); eigene Berechnungen

Die Qualifikationsstruktur der Wiener Erwerbstätigen unterscheidet sich deutlich von jener Gesamtösterreichs (siehe Abbildung 8): Während der Anteil an Beschäftigten mit Lehrabschluss wesentlich geringer ist, verfügt Wien über einen höheren Anteil an Beschäftigten mit AHS-Matura und mit Universitätsabschluss. Die Gruppe der Unqualifizierten (keinen

Schulabschluss oder nur Pflichtschulabschluss) liegt lt. Mikrozensus jeweils zwischen 18%-19%.

Abbildung 8: Vergleich der Qualifikation der Beschäftigten in Wien und Gesamtösterreich, 2003



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus); eigene Berechnungen

## 2.5 Arbeitslosigkeit

### 2.5.1 Probleme am Arbeitsmarkt

Strukturwandel wird offenbar, wenn Wirtschaftssektoren bzw. Branchen schrumpfen und andere Sektoren bzw. Branchen wachsen. So wurden im Laufe des 20. Jahrhunderts zunächst die in der Landwirtschaft freigesetzten Arbeitskräfte im Wesentlichen von der Industrie absorbiert. Später wurden die dort nicht mehr gebrauchten ArbeitnehmerInnen zu einem großen Teil vom Dienstleistungssektor aufgenommen. Nur wenn es gelingt, die von den schrumpfenden Bereichen gekündigten Arbeitskräfte rasch und im gleichen Umfang von den wachsenden Branchen aufzunehmen, vollzieht sich der Strukturwandel sozialverträglich bzw. sogar positiv für die Beteiligten, falls die neuen Arbeitsplätze eine bessere Arbeitsplatzqualität bieten (z.B. höhere Arbeitsplatzsicherheit, höhere Löhne, geringere physische Belastung etc.).

Ausgelöst wird Strukturwandel u.a. dadurch, dass andere Produkte (oder Dienstleistungen) nachgefragt werden als bisher – weil sie billiger sind, oder besser bzw. besser vermarktet. „Wird das ‚neue‘ Produkt im Inland und mit gleichem Arbeitskräfteaufwand produziert, so bedarf es lediglich eines gewissen Anpassungsvermögens der Produktionsfaktoren, um den mit dem Produktwechsel einhergehenden Strukturwandel relativ reibungslos zu bewältigen. Schwieriger wird es, wenn z.B. inländische Produkte durch ausländische ersetzt werden, weil diese entweder qualitativ höherwertiger oder billiger sind; hier sind negative Beschäftigungseffekte zu erwarten.“ (Nowack 1994, S.41).

In der Literatur (z.B. Rudolph 1994; Sesselmeier/Blauermel 1997) findet man Arbeitslosigkeit in verschiedene Typen gegliedert beschrieben: Die *friktionelle Arbeitslosigkeit* wird auch als Sucharbeitslosigkeit bezeichnet. Sie entsteht selbst bei ausgeglichenem Angebot und Nachfrage durch die notwendige Orientierungs- und Suchphase bei Stellenwechsel, oder wenn Berufs- oder WiedereinsteigerInnen eine Beschäftigung suchen. *Saisonale Arbeitslosigkeit* entsteht bei regelmäßigen, jährlichen Schwankungen der Arbeitsnachfrage, v.a. in stark witterungsabhängigen Branchen wie Bauwirtschaft und Tourismus (hier gibt zusätzlich die Verteilung der Schulferien den Rhythmus vor). *Konjunkturelle Arbeitslosigkeit* wird durch einen temporären Nachfragemangel während Rezessionen hervorgerufen und sollte beim Anspringen der Konjunktur wieder abgebaut werden. Doch v.a. in den letzten Jahrzehnten zeigte sich, dass die Arbeitslosenquote auch nach mehreren Jahren nicht auf ihr ursprüngliches Niveau zurückkehrt, dies wird als *Hysterese-Effekt* bezeichnet (vgl. Sesselmeier/Blauermel 1997, S.20ff). *Strukturelle Arbeitslosigkeit im engeren Sinn* bezeichnet anhaltende Arbeitslosigkeit, bei der genügend offene Arbeitsplätze vorhanden wären, diese jedoch mit den vorhandenen Arbeitslosen nicht besetzt werden können. Man bezeichnet sie daher auch als *Mis-Match-Arbeitslosigkeit* und sie beruht darauf, dass der Arbeitsmarkt nicht flexibel genug ist, einen Ausgleich regionaler und qualifikatorischer Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage zu erreichen. Technischer Fortschritt und internationaler Wettbewerb lösen *strukturelle Arbeitslosigkeit im weiteren Sinne* aus, wenn Innovationen zur Einsparung von Arbeitskräften (und weniger zur Produktionserweiterung) eingesetzt und Investitionen im Ausland getätigt werden. Je nach theoretischem und politischem Standpunkt werden hauptsächlich folgende Faktoren für strukturelle Arbeitslosigkeit verantwortlich gemacht: Inflexibilität der arbeitslosen Personen, unadäquate Arbeitsmarktpolitik, steigendes Arbeitskräfteangebot, Lohnrigiditäten, internationaler Wettbewerb oder „falsches“ Investitionsverhalten.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) spricht nicht nur von struktureller Arbeitslosigkeit, sondern auch von *Strukturalisierung* der Arbeitslosigkeit (vgl. Koller/Gruber 2001). Damit wird der Prozess beschrieben, der die Arbeitslosigkeit auf bestimmte Personengruppen verteilt und sie einem besonders hohen Arbeitslosigkeitsrisiko aussetzt. Merkmale der Betroffenen werden zu Signalen für vermutet mangelnde Leistungsfähigkeit, welche zu schlechte Chancen auf Reintegration führen. Die ‚schlechten Strukturen‘ der Arbeitslosen werden damit eher zur Folge der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit und weniger zu deren Ursache.

Einige Faktoren, die in besonderer Weise den Arbeitsmarkt in Wien betreffen, werden in Folge kurz angedeutet:

- Der Aufnahmestopp im Öffentlichen Dienst trifft Wien als Zentrum der Verwaltung besonders hart.
- Ein Teil der Arbeitsplätze ist nach Niederösterreich abgewandert, z.B. durch die Verlagerung der niederösterreichischen Hauptstadt nach St. Pölten wurden in der Administration Beschäftigte aus Wien abgezogen, der Einzelhandel verlagert sich insbesondere durch die Ausweitung der Ladenöffnungszeiten ins Wiener Umland (vgl. Prenner et al 2000, S.93ff.).
- Sachgüterproduktion und Dienstleistungen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen kamen in Wien und Ostösterreich durch die Ostöffnung unter starken Konkurrenzdruck (vgl. Prenner et al 2000, S.93ff.). So liegen beispielsweise in der Slowakei die produktivitäts- und kaufkraftbereinigten Lohnkosten um 69% unter dem österreichischen Niveau (vgl. Mayerhofer 2004).
- Bedingt durch die fortgeschrittene Tertiärisierung ist die Wiener Wirtschaft überdurchschnittlich auf die Inlandsnachfrage ausgerichtet. Konjunkturaufschwünge gehen in Österreich meist von der Exportseite aus, weshalb sich der Aufschwung in Wien oftmals verzögert (vgl. Mayerhofer 2004).
- „Jobless Growth“ durch hohe Produktivitätsgewinne: Im internationalen Vergleich stieg in Wien die Arbeitsproduktivität überdurchschnittlich, was die Wettbewerbsfähigkeit Wiens fördert, aber Wirtschaftswachstum mit nur geringer Beschäftigungsintensität produziert: *„In Wien muss die Bruttowertschöpfung langfristig um mehr als 2% p. a. steigen, um die Beschäftigung konstant zu halten, zusätzliche Arbeitsplätze entstehen damit erst bei einer vergleichsweise hohen Dynamik der Wirtschaft.“* (vgl. Mayerhofer 2004).

## **2.5.2 Entwicklung und Struktur der Arbeitslosigkeit in Wien**

Tabelle 3 stellt einleitend die Arbeitsmarktlage in Wien für das Jahr 2004 dar. Im Anschluss daran wird die Entwicklung und Struktur der Arbeitslosigkeit in Wien detailliert beschrieben.

Tabelle 3: Arbeitsmarktlage in Wien 2004

	Kennzahl	Veränderung zum Vorjahr
Unselbständig Beschäftigte	753.666	- 0,8%
Geringfügig Beschäftigte	48.101	+ 4,5%
Freie Dienstverträge	11.563	+ 5,1%
Geringfügige Freie Dienstverträge	14.484	+ 5,1%
Erwerbstätige nach GSVG <sup>16</sup>	66.244	+ 2,7%
Erwerbstätige nach FSVG <sup>17</sup>	4.191	+ 3,4%
Arbeitslose	82.025	+ 2,7%
Personen in Schulung	14.405	+ 10,6%
Arbeitslosenquote Frauen	8,1%	+ 0,2 %-Punkte
Arbeitslosenquote Männer	11,4%	+ 0,4 %-Punkte
Langzeitarbeitslose (Vormerkdauer > 1 Jahr)	11.611	+ 7,9%
Zugänge zur Arbeitslosigkeit	204.727	+ 3,5%
Abgänge von der Arbeitslosigkeit	245.093	+ 10,8%
Gemeldete offene Stellen	2.943	+ 2,8%
Zugänge an offenen Stellen	34.227	- 0,8%
Abgänge an offenen Stellen	33.767	- 2,0%

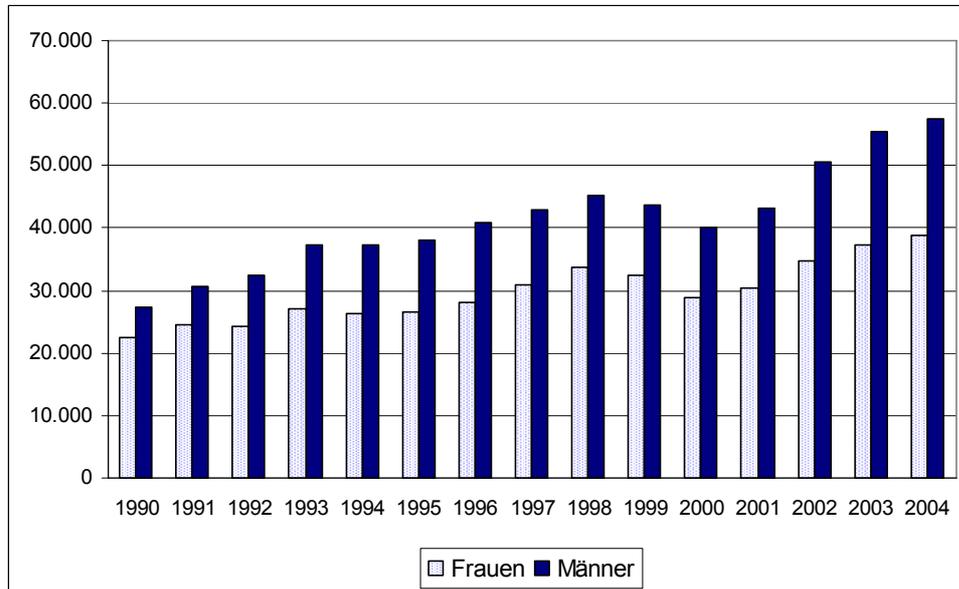
Quelle: AMS, BMWA (BALI-Datenbank); WAFF (Primärquelle: Statistisches Jahrbuch der Stadt Wien, Hauptverband der Sozialversicherungsträger); eigene Berechnungen

Entsprechend der Zahl der Beschäftigten ist auch die Zahl der Arbeitslosen konjunkturabhängig. So machte sich die gute Konjunktur 1998 bis 2000 mit sinkenden Arbeitslosenzahlen bemerkbar (siehe Abbildung 9). Das hohe Wirtschaftswachstum zu Beginn der 1990er Jahre führte zwar zu steigender Beschäftigung, es schlug sich jedoch nicht in sinkende Arbeitslosenquoten nieder. Offensichtlich konnte schon damals der Arbeitsmarkt trotz steigender Nachfrage das noch stärker steigende Arbeitskräftepotenzial nicht auffangen. Seither entwickelte sich eine immer höhere Sockelarbeitslosigkeit, die auch im Aufschwung nicht abgebaut werden konnte (Hysterese-Effekt). Von 1990 bis 2004 stieg in Wien die Zahl der Arbeitslosen um 93% auf 96.430 Personen im Jahresschnitt (inkl. Personen in Schulung).

<sup>16</sup> Versicherte nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz.

<sup>17</sup> Versicherte nach dem Gesetz über die Sozialversicherung freiberuflich selbständig Erwerbstätiger.

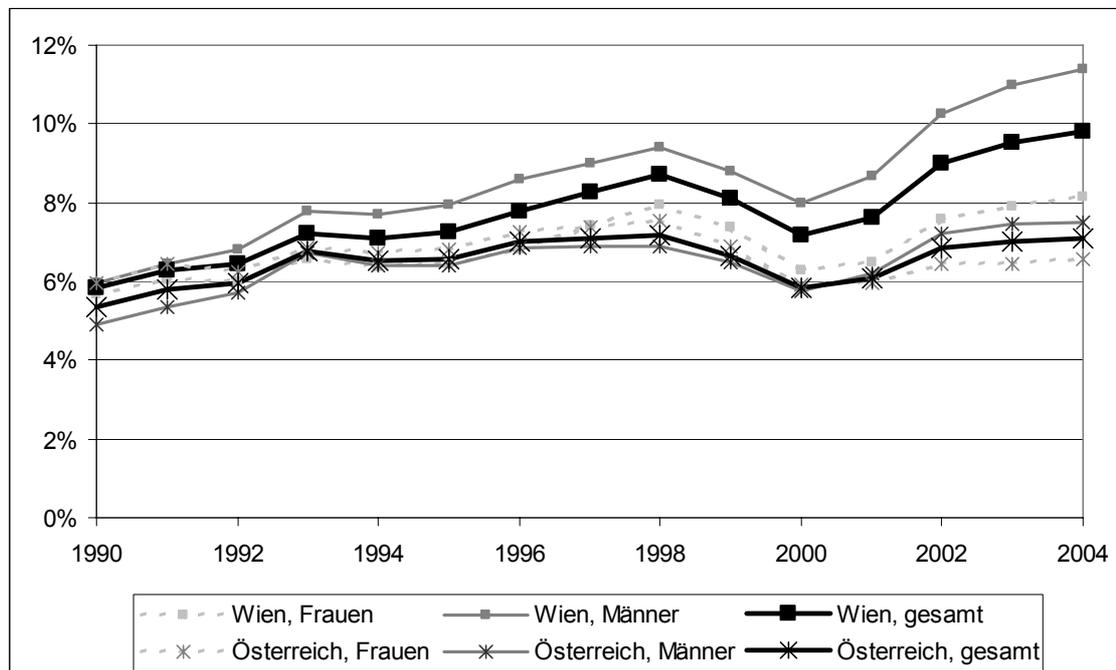
Abbildung 9: Entwicklung der Zahl der Arbeitslosen in Wien (inkl. Personen in Schulung)



Quelle: AMS

Wie oben schon erläutert, ist das Arbeitslosigkeitsrisiko nicht gleich verteilt. Im Folgenden wird die Struktur der Arbeitslosigkeit in Wien analysiert:

Vergleicht man die Entwicklung der Arbeitslosenquoten entlang der Dimensionen Geschlecht und Wien vs. Gesamtösterreich (siehe Abbildung 10), sieht man, wie sich Mitte der 1990er Jahre eine Schere öffnet, ausgelöst v.a. durch die drastisch gestiegene Arbeitslosigkeit der Männer in Wien: Während 2004 die Arbeitslosenquote der Frauen für Gesamtösterreich „nur“ bei 6,6% liegt, beträgt sie für Frauen in Wien schon 8,1% und für Männer in Wien gar 11,4%.

Abbildung 10: Entwicklung der Arbeitslosenquoten<sup>18</sup> in Wien und Österreich

Quelle: AMS; eigene Berechnungen

Ein Blick auf die nachfolgende Tabelle 4 zeigt, dass in Wien die Arbeitslosenquoten bei beiden Geschlechtern in allen Altersgruppen gestiegen sind, besonders stark bei den über 50-Jährigen sowie in der Gruppe der 19- bis 24-Jährigen. Betrachtet man in Abbildung 11 die Entwicklung der Absolutzahlen an Arbeitslosen zeigt sich bei den Frauen, dass die Zahl der Arbeitslosen in der jüngsten und ältesten Alterskohorte relativ konstant geblieben ist, bei den 55- bis 59-Jährigen sich vervielfacht hat (von 577 im Jahr 1990 auf 2.910 im Jahr 2003) und bei den 50- bis 54-Jährigen von 2.172 im Jahr 1990 auf 5.569 im Jahr 1998 gestiegen und anschließend wieder auf 3.854 im Jahr 2003 gesunken ist. Alle anderen Kohorten bewegten sich auf einer Trendlinie ähnlich derjenigen in Abbildung 10 mit den Wendepunkten in den Jahren 1998 und 2000. Ähnliches gilt für die Entwicklung der altersbezogenen Arbeitslosenzahlen bei den Männern, allerdings macht sich hier das höhere gesetzliche Pensionsantrittsalter bemerkbar. Die stark gestiegene Arbeitslosigkeit bei den Älteren hängt auch mit den Pensionsreformen seit Mitte der 90er Jahre zusammen: Die Pensionsreform im Rahmen des Strukturanpassungsgesetzes 1996 erhöhte die erforderlichen Mindestversicherungszeiten für die vorzeitige Alterspension, mit der Pensionsreform 2000 wurde das gesetzliche Pensionsantrittsalter für die vorzeitige Alterspension angehoben (vgl. Mairhuber, 2003).

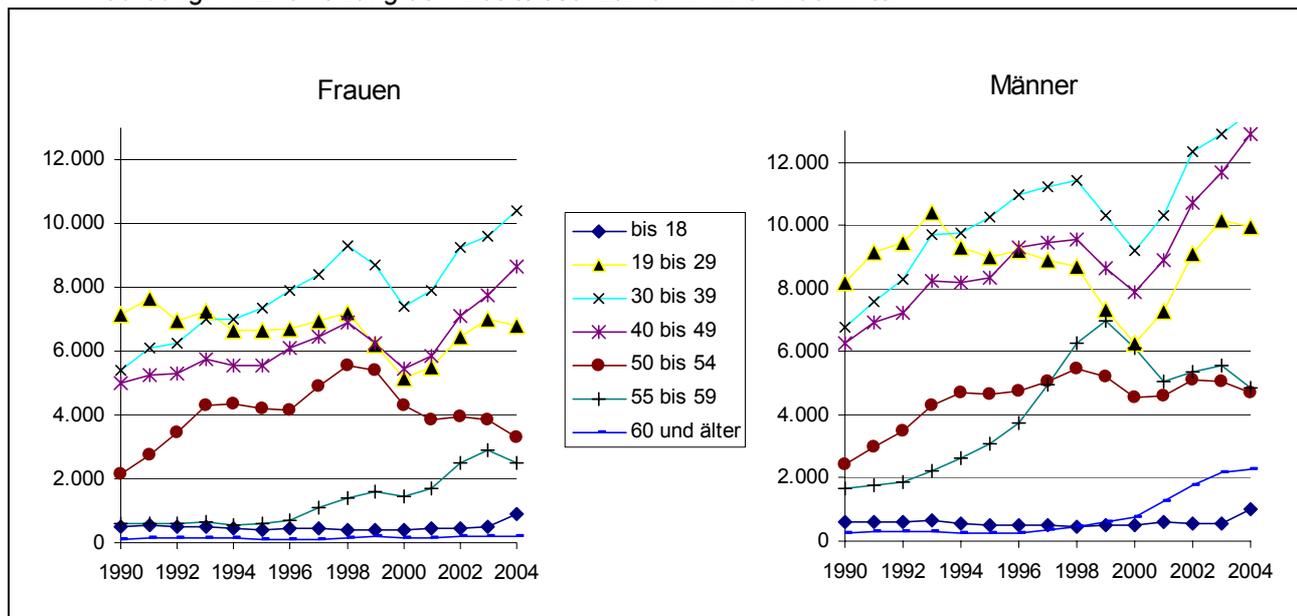
<sup>18</sup> Arbeitslosenquote nach der nationalen Berechnungsmethode: Anteil der Arbeitslosen (beim AMS zur Arbeitsvermittlung registrierten Personen) am gesamten Arbeitskräftepotenzial (Arbeitslose plus unselbständig beschäftigte Personen laut Hauptverband der Sozialversicherungsträger).

Tabelle 4: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Wien nach Alter

	1990	2004	1990	2004	1990	2004
	AL-Quote Frauen		AL-Quote Männer		AL absolut gesamt	
bis 18	3,6%	5,5%	3,8%	4,5%	1.133	958
19 bis 24	5,3%	7,9%	6,6%	14,0%	7.095	8.315
25 bis 29	6,9%	8,2%	6,5%	11,8%	8.213	9.446
30 bis 39	5,9%	8,5%	6,1%	10,4%	12.204	24.002
40 bis 49	5,1%	7,6%	5,4%	10,7%	11.288	21.538
50 bis 54	6,5%	7,8%	5,8%	11,2%	4.605	7.971
55 bis 59	5,7%	11,5%	7,1%	14,2%	2.244	7.336
60+	3,2%	4,8%	4,3%	19,4%	381	2.460

Quelle: AMS, BALI-Datenbank; eigene Berechnungen

Abbildung 11: Entwicklung der Arbeitslosenzahlen in Wien nach Alter



Quelle: AMS; eigene Berechnungen

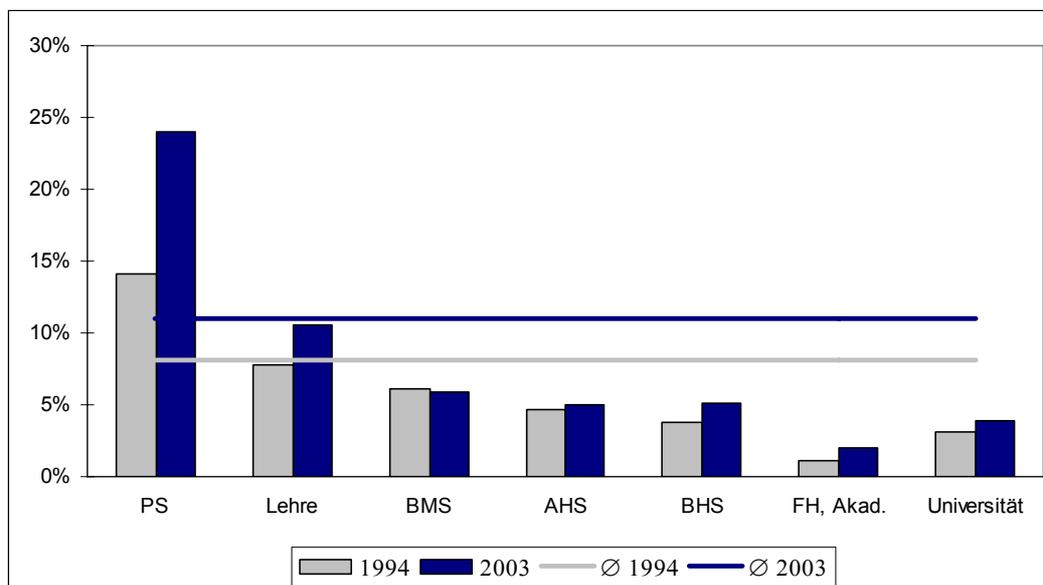
Im Hinblick auf Ausbildungserfordernisse ist neben der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten jene der Arbeitslosen von Interesse. Tabelle 5 zeigt die durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen in Wien nach höchster abgeschlossener Ausbildung 2004 im Vergleich zu 1990. Etwas mehr als die Hälfte der Arbeitslosen (54% bei den Frauen, 50% bei den Männern) weist 2004 entweder keinen Schulabschluss oder nur Pflichtschulabschluss auf. Für Personen ohne Schulabschluss wurde es am Arbeitsmarkt immer schwieriger: Während die gesamte Arbeitslosigkeit in Wien um 74% zunahm, stieg sie in der Gruppe der Personen ohne Schulabschluss um 219%. Vergleichsweise günstig entwickelte sich der Arbeitsmarkt für Personen mit Handelsschulabschluss, Meisterprüfung und abgeschlossener Akademie.

Tabelle 5: Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen in Wien 1990 und 2004

	Frauen			Männer			Gesamtarbeitslosigkeit	
	1990	2004	+ / -	1990	2004	+ / -	2004	
Keine abgeschl. Schule	1.102	3.731	+ 239%	1.268	3.824	+ 202%	7.555	9%
Pflichtschule	9.187	14.074	+ 53%	11.112	21.021	+ 89%	35.095	43%
Lehre	5.292	6.532	+ 23%	9.242	15.785	+ 71%	22.317	27%
(Lehre u.) Meisterprüfung	124	105	- 15%	425	478	+ 12%	583	0,7%
Mittl. techn.gew. Schule	52	84	+ 62%	115	274	+ 138%	358	0,4%
Mittl. kaufm. Schule	1.289	1.194	- 7%	392	577	+ 47%	1.771	2%
Sonstige mittl. Schule	787	927	+ 18%	198	451	+ 128%	1.378	2%
AHS	1.335	2.083	+ 56%	1.290	2.113	+ 64%	4.196	5%
HTL	71	184	+ 159%	699	1.418	+ 103%	1.602	2%
HAK	339	607	+ 79%	192	440	+ 129%	1.047	1%
Sonstige höhere Schule	310	996	+ 221%	168	583	+ 247%	1.579	2%
Akademie (Pädak u.ä.)	129	170	+ 32%	52	66	+ 27%	236	0,3%
Fachhochschule	0	71	-	0	92	-	163	0,2%
Universität inkl Bakk.	838	1.773	+ 112%	940	1.904	+ 103%	3.677	4%
Ausbildung ungeklärt	101	211	+ 109%	114	259	+ 127%	470	1%
<b>Gesamt</b>	<b>20.956</b>	<b>32.742</b>	<b>+ 56%</b>	<b>26.207</b>	<b>49.285</b>	<b>+ 88%</b>	<b>82.027</b>	<b>100%</b>

Quelle: AMS; eigene Berechnungen

Bezieht man die Arbeitslosenzahlen auf das jeweilige Beschäftigungspotenzial (= Arbeitslose plus unselbständig Beschäftigte einer Bildungsebene) wird deutlich, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko mit steigendem Bildungsabschluss sinkt (siehe Abbildung 12): Das mit Abstand höchste Risiko, arbeitslos zu werden, haben Personen, die nur (oder nicht einmal) einen Hauptschulabschluss haben. Schon 1994 war in Wien für Personen, die nach der Pflichtschule keine weiterführende Schule oder Lehre absolviert hatten, das Risiko arbeitslos zu werden fast doppelt so hoch wie für die restliche Erwerbsbevölkerung. 2003 waren (im Schnitt) schon 24% dieser Gruppe arbeitslos (28% bei den Männern, 20% bei den Frauen). LehrabsolventInnen haben schon ein deutlich geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko, mit 11% ist es aber noch immer recht hoch. Mit einem Arbeitslosigkeitsrisiko von 2% (AbsolventInnen hochschulverwandter Lehranstalten) bzw. 4% (HochschulabsolventInnen) nahmen die AkademikerInnen 2003 noch immer eine Sonderstellung in positiver Hinsicht am Wiener Arbeitsmarkt ein.

Abbildung 12: Arbeitslosigkeitsrisiko nach Bildungsabschluss<sup>19</sup> in Wien 1994 und 2003

Quelle: AMS, Statistik Austria (Mikrozensus); eigene Berechnungen  
 PS = kein Hauptschulabschluss oder Hauptschulabschluss als höchsten Bildungsabschluss

Seit 1997 erhebt das AMS die Branche der zuletzt ausgeübten Erwerbstätigkeit nach den ÖNACE-Wirtschaftsabschnitten. In absoluten Zahlen ist die Arbeitslosigkeit im Bauwesen und im Hotel/Gastgewerbe am deutlichsten gestiegen, relativ ungünstig entwickelten sich die Arbeitslosenzahlen auch noch im Unterrichtswesen, bei den sonstigen Dienstleistungen, in der Land- u. Forstwirtschaft, bei den Wirtschaftsdiensten sowie in der Energie- u. Wasserversorgung. Unerwartet niedrig ist der Arbeitslosigkeitszuwachs in der Sachgütererzeugung (+1,3%) und im Handel (+3,6%), allerdings sind dies jene Branchen, die schon 1997 die beiden höchsten (Absolut)zahlen an Arbeitslosen aufwiesen. Für das Jahr 2004 gilt: die meisten Arbeitslosen kommen aus dem Handel, gefolgt von der Sachgütererzeugung, dem Bau und den Wirtschaftsdiensten.

Handel und Wirtschaftsdienste können jedoch im Gegensatz zur Sachgütererzeugung und Bauwirtschaft nicht als VerliererInnen im Strukturwandel bezeichnet werden. Denn die ersten beiden Wirtschaftsabschnitte verzeichnen (trotz gestiegener Arbeitslosigkeit auch in diesen Branchen) seit 1994 ein Beschäftigungswachstum. In der Sachgüterindustrie und in der Bauwirtschaft hingegen sind die Arbeitslosenzahlen gestiegen und gleichzeitig die Beschäftigtenzahlen gesunken.

<sup>19</sup> Als Arbeitslosigkeitsrisiko wird hier die Quote aus vorgemerkten Arbeitslosen einer Bildungsebene bezogen auf das Beschäftigungspotenzial (Arbeitslose + unselbständig Erwerbstätige) derselben Bildungsebene in Prozent bezeichnet. Die Zahlen für die unselbständig Erwerbstätigen stammen jeweils aus dem Mikrozensus (Jahresmittelwerte, Labour-Force-Konzept). Mikrozensus-Daten werden hier deswegen verwendet, weil der Hauptverband der Sozialversicherungsträger keine Bildungsdaten erhebt.

Tabelle 6: Arbeitslosigkeit nach Branchen in Wien 1997 und 2004

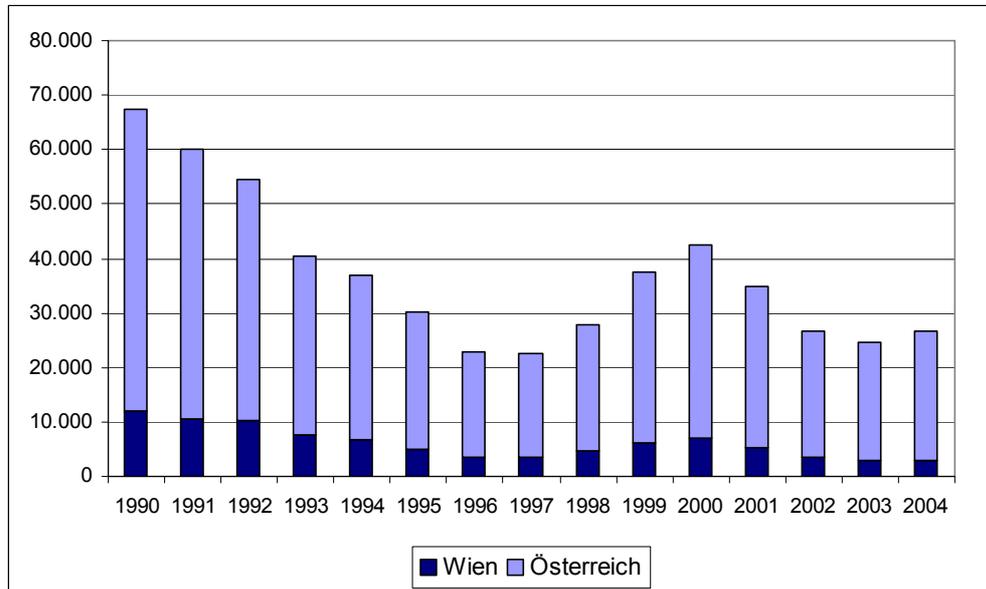
ÖNACE Wirtschaftsabschnitt	1997 <sup>1)</sup>	2004	+ / -
A Land- u. Forstwirtschaft	568	733	+ 29%
B Fischerei	7	8	+ 14%
C Bergbau	53	78	+ 47%
D Sachgütererzeugung	12.211	12.370	+ 1,3%
E Energie- u. Wasserversorgung	120	148	+ 23%
F Bau	8.778	11.720	+ 34%
G Handel u. Instandhaltung	15.763	16.338	+ 3,6%
H Hotel, Gastgewerbe	5.901	8.802	+ 49%
I Verkehr u. Nachrichten	3.685	4.159	+ 13%
J Kredit- u. Versicherungswesen	1.068	1.071	+ 0,3%
K Wirtschaftsdienste	7.883	9.878	+ 25%
L öffentl. Verwaltung, SV	3.699	2.782	- 25%
M Unterrichtswesen	704	999	+ 42%
N Gesundheits- u. Sozialwesen	2.471	2.584	+ 4,6%
O sonstige Dienstleistungen	4.038	5.685	+ 41%
P private Haushalte	176	161	- 8,5%
Q exterr. Organisationen	62	72	+ 16%
Schulabgänger	437	479	+ 10%
Sonstige	1.176	3.961	+ 237%
Gesamt	68.800	82.028	+ 19%

Quelle: AMS; eigene Berechnungen

<sup>1)</sup> Das AMS verwendet erst seit 1997 die Branchenklassifizierung nach ÖNACE 95

Im Durchschnitt der vergangenen 15 Jahre befanden sich 20% der in Österreich gemeldeten offenen Stellen in Wien (zum Vergleich: der Anteil der unselbständig Beschäftigten lag im Schnitt bei 23%). In den letzten Jahren sank jedoch der Anteil offener Stellen auf 12%. Im Jahr 2004 waren im Schnitt nur mehr 2.943 offene Stellen gemeldet. Auch dies deutet auf die derzeit angespannte Arbeitsmarktsituation in Wien hin (siehe Abbildung 13).

Abbildung 13: Entwicklung der Zahl an offenen Stellen 1990-2004



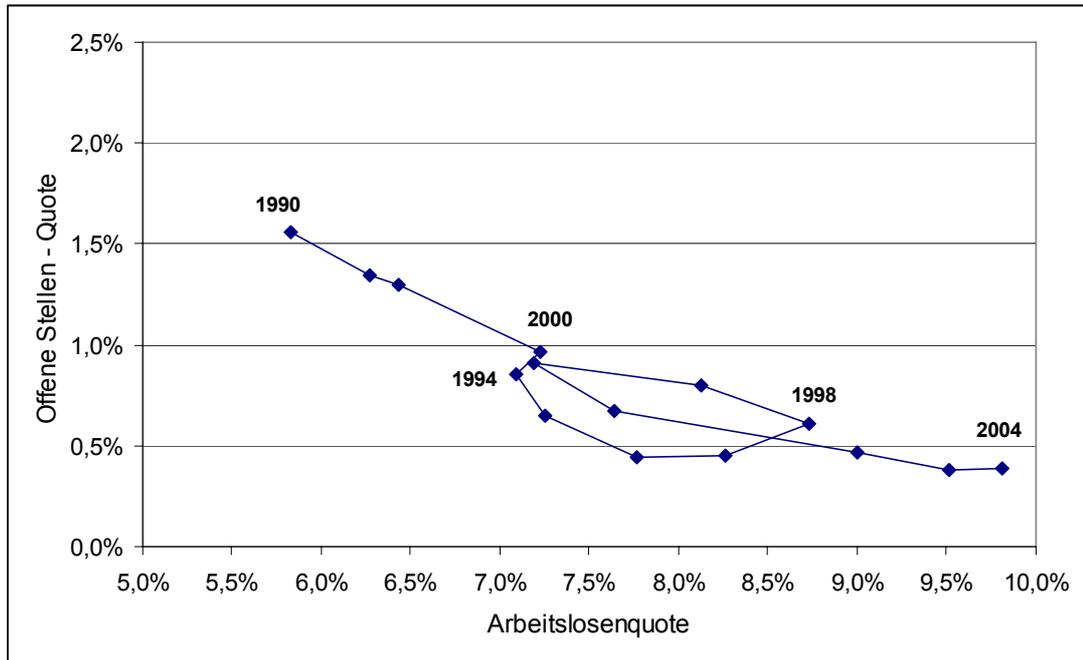
Quelle: Wifo-Datenbank

Die Beveridge-Kurve stellt die Quote an offenen Stellen<sup>20</sup> zur Arbeitslosenquote in Bezug. Abbildung 14 zeigt, dass im Zeitraum zwischen 1990 und 2004 in Wien die Arbeitslosenquoten jeweils ein Mehrfaches der Quoten an offenen Stellen sind. Im Konjunkturabschwung (die Arbeitslosigkeit steigt bei sinkenden Vakanzen) sollte sich theoretisch die Kurve von links oben nach rechts unten und im Aufschwung umgekehrt von rechts unten nach links oben bewegen, wobei der Abstand zum Ursprung etwa konstant bleibt. Ändert sich der Abstand zum Ursprung jedoch, dann zeigt die Kurve eine strukturelle Veränderung an: Eine Bewegung nach innen, zum Ursprung, bedeutet eine Verringerung des Mis-Matches auf dem Arbeitsmarkt, eine Bewegung weg vom Ursprung deutet auf eine strukturelle Verschlechterung.

Im Zeitraum zwischen 1990 und 2004 bewegte sich die Kurve die meiste Zeit nach unten und dabei noch stärker nach rechts – die Vakanzen wurden weniger und die Arbeitslosigkeit stieg. Nur zwischen 1993 und 1994 sanken kurzfristig beide Werte und zwischen 1998 und 2000 sank die Arbeitslosigkeit bei gleichzeitiger geringfügiger Zunahme der Quote an offenen Stellen, ausgelöst durch den damaligen Konjunkturaufschwung.

<sup>20</sup> Die Quote an offenen Stellen ist das Verhältnis der Zahl an offenen Stellen zur Zahl der unselbständig Beschäftigten.

Abbildung 14: Beveridge-Kurve für Wien 1990-2004; nationale Berechnungsmethode



Quelle: AMS, Wifo-Datenbank; eigene Berechnungen

### 3 Arbeitsstiftungen

Ziel der Arbeitsstiftungen in Österreich ist, die VerliererInnen des Strukturwandels am Arbeitsmarkt dabei zu unterstützen, sich neu zu orientieren, sich beruflich weiterzubilden oder umzuschulen und sich professionell am Arbeitsmarkt zu präsentieren bzw. ein eigenes Unternehmen zu gründen. Im Vergleich zu herkömmlichen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik bieten Arbeitsstiftungen den Vorteil, dass Unternehmen einen Teil der Kosten für die Qualifizierungsmaßnahmen übernehmen (Ausnahme Insolvenzstiftung) und so die öffentlichen Budgets entlasten. BefürworterInnen argumentieren ferner, dass die Arbeitsstiftung den Kündigungsschock dämpfe, Stigmatisierung und soziale Ausgrenzung verhindere, die Eigenaktivität fördere und die Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt verbessere und so die Arbeitslosigkeit bewältigen helfe und den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben enorm erleichtere (vgl.: Punz 1998; Freudhofmeier 2004; Seckauer 1998; FAS 1998; Saurug et al. 2002).

Als arbeitsmarktpolitisches Instrument war und ist die Arbeitsstiftung jedoch nicht unumstritten: Seckauer (1998) kritisiert, dass die Teilnahme an einer Stiftung nicht allen Arbeitslosen einer Region offen stehe, sondern nur der Zielgruppe der jeweiligen Stiftung. D.h. die Teilnahme hänge nicht vom individuellen Bedarf ab, sondern von situativen Komponenten (vormalige Beschäftigung im „richtigen“ Unternehmen). Außerdem würden Arbeitsstiftungen Personalabbau erleichtern. Des weiteren wurde diskutiert, dass die *„über Stiftungen forcierte erweiterte berufliche, gehaltmäßige und regionale Mobilität [...] weniger den ArbeitnehmerInnen nutzen [würde], sondern vor allem den Unternehmen entgegenkommen“* (Saurug et al. 2002, S.8). Ferner bestehe bei der Auswahl der TeilnehmerInnen die Gefahr, dass von den Interessierten jene mit besseren Reintegrationschancen häufiger ausgewählt würden als Personen mit ausgeprägter Arbeitsmarktproblematik (vgl. Leitner et al. 1999; FAS 1998). Um letzterem Problem zu begegnen, wurden sog. stiftungsähnliche Maßnahmen eingerichtet, welche speziell für Personengruppen mit erheblichen Problemen bei der (Re)Integration in den Arbeitsmarkt gedacht sind.

#### 3.1 Geschichte und Typen

Die Stahlstiftung war die erste Arbeitsstiftung; sie wurde 1987 in Linz und Eisenerz in Reaktion auf die Krise der Stahlindustrie gegründet und ist bis heute aktiv.<sup>21</sup> Das Instrument ‚Arbeitsstiftung‘ bewährte sich, wurde immer häufiger eingesetzt und gilt heute einerseits als österreichisches Spezifikum, andererseits als vielversprechende, aber auch kostenintensive Maßnahme zur nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt (vgl. Leitner et al. 2002).

---

<sup>21</sup> <http://www.stahlstiftung.at>

Es gibt heute unterschiedliche Typen von Arbeitsstiftungen: Die klassische Form ist die **Unternehmensstiftung**, bei der die Planung und Durchführung zu einem großen Anteil mit den Ressourcen eines Unternehmens erfolgt, welches einen größeren Personalabbau durchführt. Fällt das (ehemalige) Unternehmen in Folge von Insolvenz als Finanzgeber bzw. Organisator weg, müssen Ressourcen von außen in die Stiftung eingebracht werden. Häufig fungieren Gebietskörperschaften als Trägerinnen solcher **Insolvenzstiftungen**. **Regionalstiftungen** werden eingesetzt, wenn mehrere Unternehmen einer Region einen Personalabbau vornehmen. Neben den betreffenden Unternehmen und den Sozialpartnern müssen hier auch Politik und Verwaltung in die Durchführung einbezogen werden. Regionalstiftungen werden damit zu einem regionalpolitischen Instrument. Kommt es aufgrund von Strukturveränderungen zu einem generellen Beschäftigungsrückgang in einer Branche, können **Branchenstiftungen** für sämtliche von Kündigungen betroffene ArbeitnehmerInnen der Branche errichtet werden. **Stiftungsähnliche Maßnahmen** werden unabhängig vom vormaligen Beschäftigungsverhältnis für bestimmte Problemgruppen des Arbeitsmarktes eingerichtet (z.B. Langzeitarbeitslose, WiedereinsteigerInnen).

Unternehmensstiftungen sind eine Weiterentwicklung des sog. Sozialplans. Dieser hat den Zweck, soziale Härten abzufedern, die durch die Auflösung von Dienstverhältnissen aufgrund von betrieblichen Umstrukturierungsmaßnahmen entstehen. Sozialpläne werden auf Basis einer Betriebsvereinbarung abgeschlossen und können bei Nichteinigung von Management und Betriebsrat auf Antrag einer der beiden Seiten auch durch eine unabhängige Schlichtungsstelle erzwungen werden (vgl. § 109 ArbVG). Im Gegensatz zum traditionellen Sozialplan dient eine Arbeitsstiftung nicht nur zur materiellen Absicherung der ausgeschiedenen MitarbeiterInnen, sondern vor allem auch zur Erhöhung ihrer Wiederbeschäftigungschancen.

Die gesetzliche Grundlage für die Errichtung von Arbeitsstiftungen bildet § 18 des AIVG: Abs. 6 und 7 führen die Kriterien an, die erfüllt sein müssen, damit eine Einrichtung als Arbeitsstiftung anerkannt wird, Abs. 5 regelt die Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes. Arbeitsstiftungen bestehen aus mehreren Modulen, üblicherweise Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung, Praktikum und aktive Arbeitssuche (bzw. Unternehmensgründung). Die Teilnahme an Arbeitsstiftungen ist freiwillig. Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung bleiben von einer Stiftungsteilnahme unberührt.

Die bis hierher beschriebenen Arbeitsstiftungen sind **Outplacementstiftungen**. Sie sind für Personen, die ihren Job verloren haben, wobei die Möglichkeit zur Stiftungsteilnahme vom letzten arbeitgebenden Unternehmen determiniert wird: Entweder finanziert dieses selbst die Stiftung mit, oder er ist insolvent und die Finanzierung wird von der Öffentlichen Hand übernommen. Ziel ist hier in erster Linie die soziale Absicherung der Gekündigten für die Zeit der Berufsorientierung, Qualifizierung und aktiven Arbeitssuche, sowie die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit. Die TeilnehmerInnen sollen professionell beraten werden und erhalten eine psychosoziale Betreuung. **Implacementstiftungen** hingegen sind eher als

Serviceleistung für Unternehmen zu verstehen: In Wachstumsbranchen bieten sie Unternehmen die Chance, gesuchte Fachkräfte gezielt für ihren Bedarf ausbilden zu lassen. Zugleich bieten sie Arbeitssuchenden die Möglichkeit einer Qualifizierung mit (relativ) gesichertem Einstieg nach der Ausbildung.

### 3.1.1 Outplacementstiftungen des WAFF<sup>22</sup>

Seit 1995 ist in Wien der Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF) bzw. die WAFF Arbeitsintegration GmbH Träger von Arbeitsstiftungen nach § 18 AIVG. Fast alle Arbeitsstiftungen in Wien laufen damit über den WAFF, der sich als umfassender Dienstleister sowohl für die Unternehmen, als auch die StiftungsteilnehmerInnen sieht. Ein Großteil der Planung und Durchführung der Stiftung wird von den Unternehmen an den WAFF delegiert. Auch die Branchenstiftungen laufen bzw. liefern in Wien über den WAFF.

Das Ziel der Outplacementstiftungen sieht der WAFF *„hauptsächlich darin, Maßnahmen zu organisieren, die eine nachhaltige Re-Integration der StiftungsteilnehmerInnen in den Arbeitsmarkt gewährleisten“*. Die Stiftungen sind dezidiert *nicht* gedacht als *„soziale Absicherung bis zur Wieder-Erlangung einer Beschäftigung“* oder als *„Warteposition für den Übergang in die Pension“* (START-Arbeitsintegrations GmbH, Konzept für Insolvenzstiftung, Konzept für die Offene Arbeitsstiftung Wien). Besonderes Augenmerk soll auf die langfristig angelegte Höherqualifikation – unter Berücksichtigung der oft mangelnden Grundqualifikationen – gelegt werden. Auf Bedürfnisse von Frauen und der Gruppe der Über-50-Jährigen soll auch speziell eingegangen werden. Des weiteren wird auf die Entwicklung der Eigeninitiative der Teilnehmenden sehr viel Wert gelegt.

Im Laufe der Jahre entwickelte der WAFF unterschiedliche Formen von Outplacementstiftungen. Bis Ende 2004 wurden (und werden teilweise noch) insgesamt 5.720 StiftungsteilnehmerInnen aus 1.110 Unternehmen vom WAFF betreut:

---

<sup>22</sup> Quellen: Konzepte Regionale Insolvenzstiftung, Offene Arbeitsstiftung Wien und Unternehmensstiftung OAPT des WAFF, Interviews von WAFF-MitarbeiterInnen

Tabelle 7: WAFF-Outplacementstiftungen (1995 – 2004)

Stiftung	Unternehmen Anzahl	TeilnehmerInnen Anzahl	davon	
			Frauen	Männer
AUFLEB	312	1.411	464	947
AUSPED	66	263	98	165
RIW gesamt	650	1.839	867	972
Unternehmensstiftungen	16	285	44	241
OAW	65	902	264	638
OAPT	1	1.020	34	986
<b>Gesamt</b>	<b>1.110</b>	<b>5.720</b>	<b>1.771</b>	<b>3.949</b>

Quelle: WAFF

#### Branchenstiftungen:

Bereits seit seiner Gründung hat der WAFF für Wien die beiden bundesweiten Branchenstiftungen AUFLEB und AUSPED abgewickelt:

Die Lebensmittelstiftung AUFLEB wurde 1995 eingerichtet, um ArbeitnehmerInnen zu unterstützen, die aufgrund der verstärkten Konkurrenz in der Lebensmittelindustrie durch den EU-Beitritt Österreichs ihren Arbeitsplatz verloren. In Summe wurden über die AUFLEB 1.411 Personen aus 312 verschiedenen Unternehmen vom WAFF betreut (siehe Tabelle 7).

Ebenfalls aus Anlass des EU-Beitritts wurde mit Jahresbeginn 1995 die AUSPED, die Branchenstiftung für Speditionsangestellte, von den Sozialpartnern eingerichtet. Durch den Wegfall der Binnengrenzen zu den EU-Mitgliedstaaten wurde mit einem Schlag ein Großteil der ZolldeklarantInnen und verwandte Berufe arbeitslos. Sowohl die AUFLEB als auch die AUSPED waren konsensual Einrichtungen von Unternehmens- und ArbeitnehmerInnenvertretung und wurden vom Europäischen Sozialfonds (ESF) unterstützt. Da zu erwarten war, dass durch die EU-Osterweiterung erneut Speditionsangestellte, die mit der Zollabfertigung zu den EU-Erweiterungsstaaten beschäftigt waren, ihren Arbeitsplatz verlieren werden, wurde 2004 AUSPED II eingerichtet, diesmal als Regionalstiftung, nicht als Branchenstiftung. Finanziert wird die neue Stiftung durch Solidarbeiträge der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, sowie durch Mittel der Bundesländer und des AMS (vgl. Zusatz-Kollektivvertrag für die Speditionsangestellten Österreichs). Die Eintrittsmöglichkeit in die AUSPED II lief am 31.3.2005 aus.

#### Regionale Insolvenzstiftung Wien (RIW)

Im November 1995 wurde die Regionale Insolvenzstiftung gegründet. Dass eine Insolvenzstiftung nach wie vor benötigt wird, wird aus den Insolvenz-Daten des Kreditschutz-

verbandes<sup>23</sup> deutlich: 2004 gab es in Wien 2.050 Gesamtinsolvenzen (d.i. knapp ein Drittel von ganz Österreich), in 1.131 Fällen wurde der Konkursantrag mangels Vermögen abgewiesen, 919 Insolvenzverfahren wurden eröffnet (1995: 681<sup>24</sup>). Ein Viertel der Wiener Insolvenzen im Jahr 2004 betraf Unternehmen aus der Bauwirtschaft, 17% Betriebe, die unternehmensbezogene Dienstleistungen anboten, 8% kamen aus dem Gastgewerbe. In Summe waren im Jahr 2004 5.342 Wiener Arbeitnehmer von Insolvenzen betroffen. Von 1995 bis Ende 2004 nahmen 1.839 ArbeitnehmerInnen aus 650 insolventen Betrieben an der RIW teil (siehe Tabelle 7).

#### Unternehmensstiftungen und Offene Arbeitsstiftung Wien

In enger Kooperation mit Betriebsräten und Unternehmensleitungen werden vom WAFF seit 1995 Unternehmensstiftungen errichtet. Wegen der Vielzahl an Unternehmensstiftungen mit einer geringen Anzahl von TeilnehmerInnen wurde im Jahr 2000 vom WAFF die Offene Arbeitsstiftung Wien (OAW) eingerichtet. Sie soll insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen (KMU), die an der Einrichtung einer Arbeitsstiftung für ihre gekündigten MitarbeiterInnen interessiert sind, eine Erleichterung bieten. Die OAW wurde im März 2000 per Bescheid der Wiener Landesgeschäftsstelle des AMS genehmigt, es erübrigen sich damit die Unternehmensstiftungsbescheide. Dadurch verkürzen sich der bürokratische Aufwand und der zeitliche Vorlauf bis zur Errichtung einer Unternehmensstiftung. Das Unternehmen schließt mit dem WAFF einen Kooperationsvertrag und zahlt für jede(n) gekündigte(n) (bzw. im Rahmen des Personalabbaus im Unternehmen ausgeschiedene(n)) MitarbeiterIn, der/die in die Stiftung eintritt, einen Mindest-Pauschalbetrag von derzeit 4.142,35€. Es ist auch Personen, deren (ehemalige) ArbeitgeberInnen ihren Sitz nicht in Wien haben, möglich, in die OAW einzutreten, falls sie ihren Wohnsitz in Wien haben und sich ihr Unternehmen bereit erklärt, den Stiftungsbeitrag zu bezahlen. Das Land Wien fördert die Stiftungsteilnahme von Personen mit Hauptwohnsitz in Wien mit 1.671,47€ und übernimmt hier auch die Administrationskosten (726,73€). Liegt der Hauptwohnsitz der (potenziellen) StiftungsteilnehmerInnen nicht in Wien, beträgt der Mindestbeitrag 6.540,56€.

In Summe haben bis Ende 2004 285 Personen an „echten“ Unternehmensstiftungen in Wien teilgenommen, 902 Personen an der Offenen Arbeitsstiftung Wien (siehe Tabelle 7).

#### Unternehmensstiftung Opel Austria Powertrain (OAPT)

Gemeinsam mit der Unternehmensleitung und den PersonalvertreterInnen von Opel Austria Powertrain GmbH entwickelte der WAFF ein Stiftungskonzept, welches durchaus als innovativ bezeichnet werden kann: Durch die Umstellung in der Produktion auf ein neues

<sup>23</sup> Kreditschutzverband 2005 : [http://www.myksv.at/ksv\\_edit/KSV/download\\_de/statistik/Insolvenzstatistik2004.pdf](http://www.myksv.at/ksv_edit/KSV/download_de/statistik/Insolvenzstatistik2004.pdf)

<sup>24</sup> Statistik Austria : [http://www.statistik.at/jahrbuch\\_2005/pdf/k30.pdf](http://www.statistik.at/jahrbuch_2005/pdf/k30.pdf)

Getriebe war abzusehen, dass durchschnittlich 250 MitarbeiterInnen pro Monat vorübergehend ohne Arbeitsplatz sein würden. Es wurde eine Unternehmensstiftung eingerichtet, in der die MitarbeiterInnen für jeweils drei Monate eine Weiterbildung machten. In dieser Zeit waren sie beim AMS arbeitslos gemeldet. Zusätzlich stellte OAPT ein Stipendium von 40,- Euro zur Verfügung. OAPT wurde vom WAFF bei der Einrichtung der Stiftung beraten. Für die operative Durchführung war das Stiftungsmanagement verantwortlich, welches von der OAPT GmbH und dem WAFF besetzt wurde. Erstes Ziel der Stiftung war die Sicherung der zukünftigen Arbeitsplätze bei der OAPT GmbH. Dazu wurde eine Höherqualifikation der TeilnehmerInnen angestrebt, die auch über einen längeren Zeitraum am Arbeitsmarkt verwertbar bleibt. In Summe wurden 1.020 MitarbeiterInnen in der Stiftung betreut.

### 3.1.2 Implacementstiftung des WAFF

Im Jahre 1998 erfolgte seitens des Sozialministeriums eine Neuinterpretation des § 18, Abs. 5 und 6 AIVG. Dadurch wurde es möglich, dass im Gegensatz zu herkömmlichen Arbeitsstiftungen auch für Unternehmen, welche Personal aufbauen, Stiftungsmaßnahmen bereit gestellt werden können. Die AMS Stiftungsrichtlinie setzt folgende Ziele für solche Implacementstiftungen:

- Einbindung von personalsuchenden Unternehmen in bedarfsorientierte Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitslose
- Beseitigung der Kluft zwischen Qualifikationsanforderungen personalaufnehmender Unternehmen und nicht verwertbaren Qualifikationen von arbeitslosen Personen
- Unterstützung des Strukturwandels
- Verbesserung von Beschäftigungschancen für Frauen

Basierend auf der Neuinterpretation des § 18 AIVG wurden von AMS und WAFF im Jahr 2000 die Implacementstiftung Cluster Support Programm (CSP) gegründet. Diese Einrichtung sollte zum einen Unternehmen in Wachstumsbranchen bei der Personalrekrutierung unterstützen, falls sie – trotz relativ hoher Arbeitslosigkeit – kein qualifiziertes Personal am Arbeitsmarkt finden. Gleichzeitig sollte es damit gelingen, arbeitslos gemeldete Personen zu einer Integration in den Arbeitsmarkt zu verhelfen. Während der Stiftung werden die TeilnehmerInnen für ihre zukünftige Tätigkeit ausgebildet. Die Schulungen finden in der Regel im künftigen Unternehmen und bei einem externen Bildungsträger statt. Die Schulungsmaßnahmen werden durch Beiträge des Unternehmens und des WAFF finanziert, die StiftungsteilnehmerInnen erhalten vom AMS Schulungsarbeitslosengeld (bzw. Notstandshilfe oder Deckung des Lebensunterhalts (DLU)) und zusätzlich ein Stipendium vom Unternehmen.

Bei der Gründung des CSP war geplant, arbeitslose Personen in erster Linie für Unternehmen aus dem Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie auszubilden. Doch die Nachfrage seitens der Unternehmen entsprach nicht den Erwartungen: Laut Konzept wurde noch für das Jahr 2000 mit 100 Eintritten gerechnet, tatsächlich sind nur 17 Personen eingetreten (siehe Tabelle 8). Das Konzept wurde mehrmals adaptiert und so traten bis Ende 2004 1.119 Personen in das CSP ein. Der aktuelle Schwerpunkt liegt im Gesundheits- und Pflegebereich (CSP-GuP). Hier traten im Jahr 2003 60 Personen ein (davon 54 Frauen) und im Jahr danach 223 Personen (davon 174 Frauen).

*Tabelle 8: Eintritte in das Cluster Support Programm*

Jahr	Standard CSP		CSP-GuP		CSP gesamt
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
2000	2	15	-	-	17
2001	33	66	-	-	99
2002	66	98	-	-	164
2003	83	169	54	6	312
2004	88	216	174	49	527
Gesamt	272	564	228	55	1.119

Quelle: WAFF

### 3.2 Die Rolle von Arbeitsstiftungen im Strukturwandel in Wien

Arbeitsstiftungen als Instrument der Arbeitsmarktpolitik sollen beschäftigungspolitische Probleme, die aus dem Strukturwandel der Wirtschaft resultieren, bewältigen helfen. Die zu diesem Ziel gehörige Strategie ist die Verbesserung der Struktur des *Arbeitsangebots*, d.h. die Anpassung der TeilnehmerInnen an die Markterfordernisse. Das kann einerseits die Anpassung an die (vermutete) Arbeitskräftenachfrage sein, andererseits die Befähigung zur Unternehmensgründung („job creation“).

Synthesis Forschung analysierte im Auftrag des WAFF die Erwerbskarrieren von Personen, die an Arbeitsstiftungen in Wien teilnahmen, im Hinblick auf ihre branchenspezifische und regionale Mobilität am Arbeitsmarkt (vgl. Alteneder et al. 2005). In die Untersuchung einbezogen wurden Personen, die an der Implacmentstiftung Cluster Support Programm (CSP), an einer Branchenstiftung (AUFLEB, AUSPED), an der Regionalen Insolvenzstiftung Wien (RIW) oder an einer Unternehmensstiftung (inkl. Offene Arbeitsstiftung Wien – OAW) teilgenommen haben und spätestens im Jahr 2002 aus der Stiftung ausgetreten sind. Die Vorher-Nachher-Angaben beziehen sich auf den Arbeitsmarktstatus im Kalenderjahr vor Eintritt in die Stiftung im Vergleich zum Arbeitsmarktstatus im Kalenderjahr nach Austritt.

In Folge werden mehrere Vorher-Nachher-Analysen durchgeführt, jeweils mit einem anderen inhaltlichen Fokus: Zuerst werden die Integrationsgrade getrennt nach Stiftungsart, Geschlecht, Austrittsjahr und Verweildauer untersucht. Anschließend wird anhand eines

Branchenvergleiches die Mobilität der StiftungsteilnehmerInnen analysiert und in Bezug zum ablaufenden Strukturwandel gesetzt. Auch die regionale Mobilität wird kurz untersucht. Abschließend wird noch der Frage nachgegangen, ob und wie weit die Zielgruppe erfasst worden ist.

Die nachfolgenden Analysen basieren, soweit nicht anders vermerkt, auf Daten aus dem Synthesis-Bericht.<sup>25</sup>

### 3.2.1 Integrationsgrad

#### **Outplacementstiftung:**

Synthesis analysierte Daten von 3.134 Personen, die seit 1995 an Outplacementstiftungen teilgenommen haben.<sup>26</sup> 1.638 TeilnehmerInnen von Branchenstiftungen, 345 von Unternehmensstiftungen (inkl. OAW), 1.151 von der Insolvenzstiftung. Von diesen 3.134 Personen waren 67% im Kalenderjahr nach ihrem Austritt vollständig oder überwiegend in den Arbeitsmarkt integriert, 15% waren unzureichend integriert und 14% dauerhaft arbeitslos (siehe Tabelle 9). Diese Anteile sind quer über alle Outplacementstiftungen relativ konstant. Bei der RIW und bei den Branchenstiftungen sind jeweils die Anteile der arbeitslosen Männer etwas höher als die der arbeitslosen Frauen, was sich in der Gesamtstatistik für Outplacementstiftungen bemerkbar macht (siehe Abbildung 15).

---

<sup>25</sup> Zusätzlich wurden vom Auftraggeber einige Tabellen mit Absolutzahlen, die als Basis für den Synthesis-Bericht dienten, zur Verfügung gestellt.

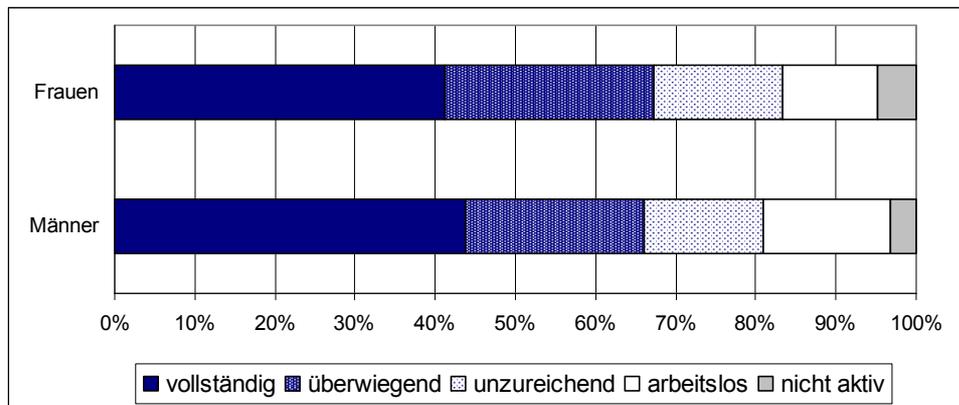
<sup>26</sup> In die Untersuchung einbezogen wurden nur StiftungsteilnehmerInnen, welche spätestens im Jahr 2002 aus der Stiftung ausgetreten sind. Für im Jahr 2002 ausgetretene Personen war es noch möglich, den Arbeitsmarktstatus im Kalenderjahr nach Stiftungsaustritt (hier 2003) festzustellen. Für das Jahr 2004 standen zum Untersuchungszeitpunkt noch keine Daten zum Arbeitsmarktstatus zur Verfügung.

Tabelle 9: Beschäftigungsintegration im Jahr nach Stiftungsaustritt

Integrationsgrad <sup>27</sup>	Branchenstiftung	Regionale Insolvenzstiftung	Unternehmens- stiftung	alle Outplacement- stiftungen
vollständig	42%	43%	43%	43%
überwiegend	24%	24%	23%	24%
unzureichend	15%	15%	16%	15%
arbeitslos	13%	15%	15%	14%
nicht aktiv	5%	3%	3%	4%
	100%	100%	100%	100%

Quelle: Synthesis; eigene Berechnungen

Abbildung 15: Beschäftigungsintegration im Jahr nach Stiftungsaustritt: Outplacementstiftungen

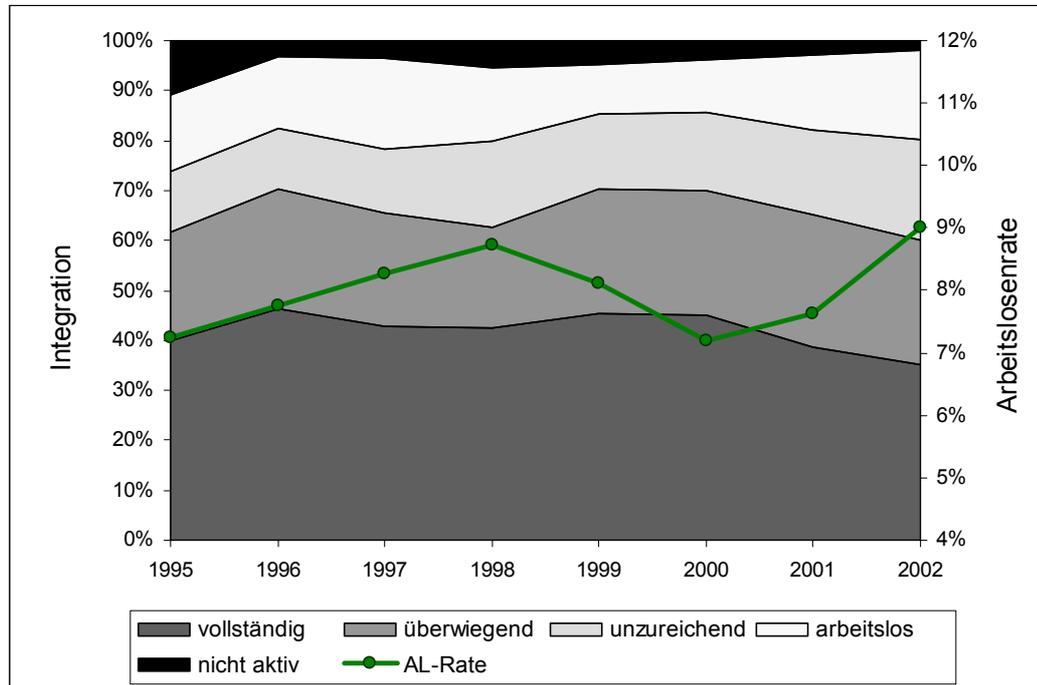


Quelle: Synthesis; eigene Berechnungen

Die Integration gelang bei den TeilnehmerInnen des (Austritts)jahrgangs 1996 am besten: 46% waren im Kalenderjahr nach Austritt vollständig integriert. Vom Austrittsjahrgang 2002 waren ein Jahr später nur 35% vollständig integriert. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass die Integration in den Arbeitsmarkt für die StiftungsteilnehmerInnen umso schwieriger wird, je höher die Arbeitslosenrate ist. Mit Abbildung 16 soll dieser Hypothese nachgegangen werden und das Diagramm scheint sie zu bestätigen: Wenn die Arbeitslosigkeit steigt, sinkt tendenziell die Integrationsrate der TeilnehmerInnen an Outplacementstiftungen.

<sup>27</sup> „Vollständig integriert“ ist nach Synthesis eine Person, die mit voller Wochenarbeitszeit (mindestens 35 Stunden) zu 100% innerhalb eines Jahres beschäftigt ist. „Überwiegend integriert“ ist eine Person, die ihr Jahresarbeitszeitpotenzial zu weniger als 100%, aber zu mindestens 50% in Beschäftigung nutzen kann. „Unzureichend integriert“ ist eine Person, die ihr Jahresarbeitszeitpotenzial zu weniger als 50% in Beschäftigung nutzen kann. „Nicht aktiv“ meint Personen, die in Österreich nicht erwerbsaktiv sind (meist in Karenz oder in Pension) (vgl. Altender et al. 2005).

Abbildung 16: Beschäftigungsintegration nach Austrittsjahr – Vergleich mit Arbeitslosenraten



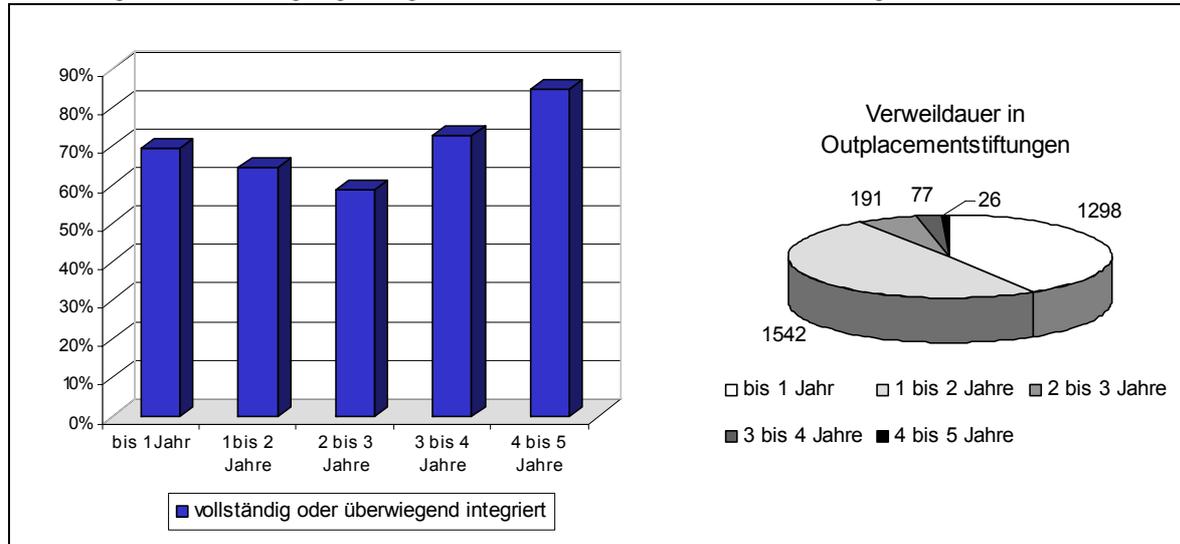
Quelle: Synthesis, AMS; eigene Berechnungen

Knapp die Hälfte der TeilnehmerInnen (1.542 Personen) verblieben zwischen ein und zwei Jahre in der Stiftung und weitere 41% weniger als ein Jahr.<sup>28</sup> Nur eine Minderheit blieb länger als zwei Jahre in der Stiftung. Wie die Verweildauer in der Stiftung die Integration in den Arbeitsmarkt beeinflusst, lässt sich in Abbildung 17 nicht auf den ersten Blick ablesen. Die höchsten Integrationsgrade (über 70%) konnten allerdings erst bei einer Verbleibsdauer von über drei Jahren erreicht werden. Der ebenfalls recht gute Integrationsgrad von 69% unter denjenigen, die weniger als ein Jahr in der Stiftung verblieben, kann damit erklärt werden, dass TeilnehmerInnen mit guten Voraussetzungen nur eines Bewerbungstrainings und/oder einer kurzen Zusatzausbildung bedürfen, um auf dem Arbeitsmarkt wieder wettbewerbsfähig zu sein. Zu ergänzen ist noch, dass der Datensatz zur Verweildauer etwas verzerrt ist: Es konnten nur Daten von Personen, welche vor 2003 ausgetreten sind in die Analyse einbezogen werden.<sup>29</sup>

<sup>28</sup> Lt. Auskunft des Auftraggebers wurde bei Synthesis eine jahresübergreifende Teilnahme als mehrjährige Teilnahme eingestuft. Dies führt zu einer Überschätzung der Verweildauer. Dennoch liegt in der Kategorie bis 1 Jahr der durchschnittliche Wert bei 9 Monaten, in der Kategorie 1 bis 2 Jahre bei 18 Monaten.

<sup>29</sup> D.h. Personen, die über vier Jahre in der Stiftung blieben, können nur berücksichtigt werden, wenn sie vor 1999 eingetreten sind; Personen, die über drei Jahre in der Stiftung verweilten, werden nur einbezogen, wenn sie vor dem Jahr 2000 eingetreten sind, usw.

Abbildung 17: Beschäftigungsintegration nach Verweildauer in der Stiftung



Quelle: Synthesis; eigene Berechnungen

Tabelle 10: Beschäftigungsintegration nach Austrittsjahr und Verweildauer

Verweildauer / Austritt	- 1 Jahr	- 2 Jahre	- 3 Jahre	- 4 Jahre	- 5 Jahre
1995	62%	-	-	-	-
1996	73%	66%	-	-	-
1997	71%	64%	46%	-	-
1998	67%	61%	60%	45%	-
1999	70%	69%	70%	79%	89%
2000	73%	67%	56%	84%	82%
2001	70%	65%	44%	63%	83%
2002	60%	59%	64%	73%	-

Quelle: Synthesis; eigene Berechnungen

### Implacementstiftung

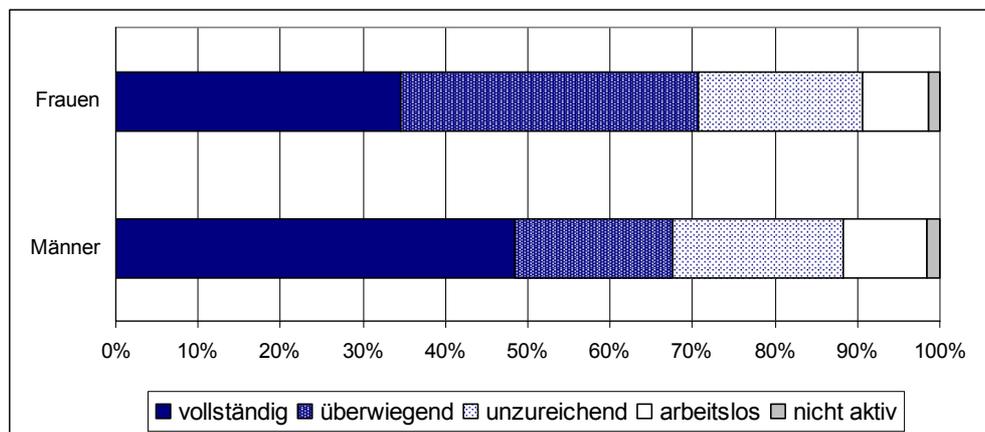
Von den 217 Personen, die am CSP teilgenommen haben und vor 2003 ausgetreten sind, wurden 211 von Synthesis in die Analyse miteinbezogen.<sup>30</sup> 145 davon (das sind 69%) wiesen im Kalenderjahr nach dem Austritt aus der Stiftung einen Integrationsgrad von „vollständig integriert“ oder „überwiegend integriert“ auf. Nach Synthesis-Definition sind das Personen, die ihr Jahresarbeitszeitpotenzial zumindestens zur Hälfte des Jahres in Beschäftigung umsetzen (vgl. Alteneder et al. 2005). 20 Personen (das sind 9,5%) waren dauerhaft arbeitslos.

<sup>30</sup> Ausfälle (hier 6 Personen) aus technischen Gründen.

Dass nur 44% der TeilnehmerInnen an einer Implacementstiftung im Kalenderjahr nach Stiftungsaustritt als in den Arbeitsmarkt vollständig integriert und 25% als überwiegend integriert anzusehen sind, ist erklärungsbedürftig. Denn die StiftungsteilnehmerInnen werden speziell für einen bestimmten, offenen, Arbeitsplatz ausgebildet. Und sowohl der/die Stiftungsteilnehmende als auch der Betrieb müssen etwas in die zukünftige Arbeitsbeziehung investieren, sodass anzunehmen sei, dass von beiden Seiten ernsthaft eine Anstellung angestrebt werde.

Der Anteil an vollständiger Integration ist bei Frauen deutlich geringer als bei Männern. Dies hängt mit der Art der Definition von „vollständig integriert“ bei Synthesis zusammen – üblicherweise arbeiten mehr Frauen als Männer in Teilzeit.

Abbildung 18: Beschäftigungsintegration im Jahr nach Stiftungsaustritt



Quelle: Synthesis; eigene Berechnungen

Laut Konzept des Cluster Support Programms werden dort arbeitslose Personen für freie Arbeitsplätze ausgebildet. Vergleicht man die Arbeitsmarktintegration jeweils im Jahr vor und nach der Stiftungsteilnahme, so kommt man jedoch zu dem überraschenden Ergebnis, dass *vor* der Stiftungsteilnahme der Integrationsgrad höher war als *nachher*. Im Jahr vor der Stiftungsteilnahme waren 87% der TeilnehmerInnen vollständig oder überwiegend integriert, im Jahr nach der Stiftung nur 69% (siehe Tabelle 11). Nur ein(e) StiftungsteilnehmerIn war im Kalenderjahr vor der Stiftungsteilnahme durchgehend arbeitslos.<sup>31</sup>

<sup>31</sup> Die Stiftungsrichtlinie des AMS gestattete bis April 2003 nur Personen mit Anspruch auf Arbeitslosengeld den Eintritt in das CSP. Die aktuelle Stiftungsrichtlinie (AMS 2004) ermöglicht auch NotstandshilfebezieherInnen und arbeitslosen Personen ohne Leistungsbezug die Teilnahme am CSP.

Tabelle 11: Beschäftigungsintegration jeweils im Jahr vor und nach der Stiftung

	Integrationsgrad	
	vor Stiftungsteilnahme	nach Stiftungsteilnahme
vollständig	39%	44%
überwiegend	48%	25%
unzureichend	11%	20%
arbeitslos	<1%	9%
nicht aktiv	1%	1%
	100%	100%

Quelle: Synthesis; eigene Berechnungen

Es ist jedoch bei der Bewertung des CSP zu bedenken, dass die hier verwendeten Zahlen nur die Anlaufphase des Programms berücksichtigen. Personen, die nach dem 31.12.2002 aus dem Programm ausgetreten sind, konnten nicht in die Analyse einbezogen werden.<sup>32</sup>

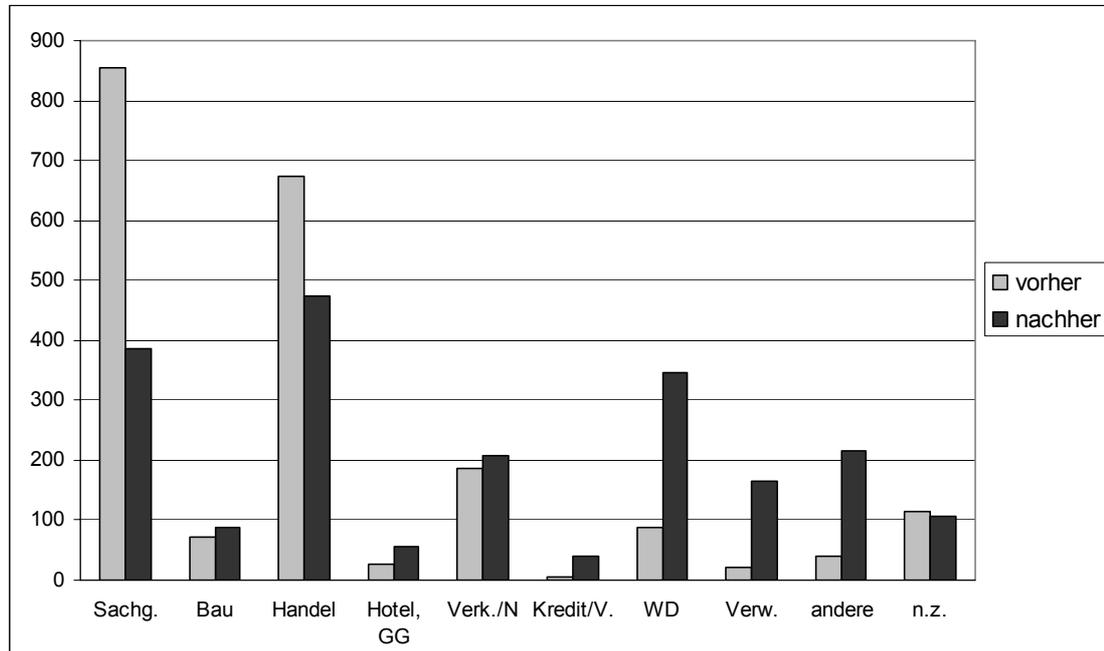
### 3.2.2 Branchenvergleich vorher – nachher

Für jene 2.084 Personen, welche im Kalenderjahr nach Austritt aus der Outplacementstiftung vollständig oder überwiegend integriert waren, wurde ein Vorher-Nachher-Vergleich der Wirtschaftsabschnitte (ÖNACE), in denen die TeilnehmerInnen jeweils beschäftigt waren, durchgeführt (siehe Abbildung 19). 41% der TeilnehmerInnen, die im Kalenderjahr nach dem Austritt aus der Outplacementstiftung vollständig oder überwiegend integriert waren, waren vorher in der Sachgüterindustrie beschäftigt, 32% im Handel (inkl. Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern, vgl. ÖNACE-Abschnitt G), 9% im Wirtschaftsabschnitt Verkehr. Sachgüterindustrie und Handel verloren (absolut und relativ) am stärksten, dennoch sind sie jene Branchen, in denen auch nach Stiftungsteilnahme die meisten Personen Arbeit fanden. Den größten Zulauf (im Vergleich zu vorher) erhielten die Wirtschaftsdienste, gefolgt von „andere“ (hier v.a. Gesundheit/Sozialwesen sowie sonstige Dienstleistungen) und öffentlicher Verwaltung. Über ein Viertel der Teilnehmenden haben die Branche nicht gewechselt. Unter „n.z.“ – „nicht zurechenbar“ – sind jene zusammengefasst, die im Jahr vor der Stiftungsteilnahme selbständig oder überwiegend nicht beschäftigt<sup>33</sup> bzw. im Jahr nach Austritt aus der Stiftung selbständig waren.

<sup>32</sup> Mittlerweile gab es im CSP 1.119 Eintritte (Stichtag 31.12.2004) – in die Analyse einbezogen wurden 211 Personen.

<sup>33</sup> Leider sind hier aufgrund der Datenbasis die Zuordnungen „selbständig“ oder „überwiegend nicht beschäftigt“ nicht trennbar.

Abbildung 19: Brutto-Branchenvergleich vorher / nachher: Outplacementstiftungen

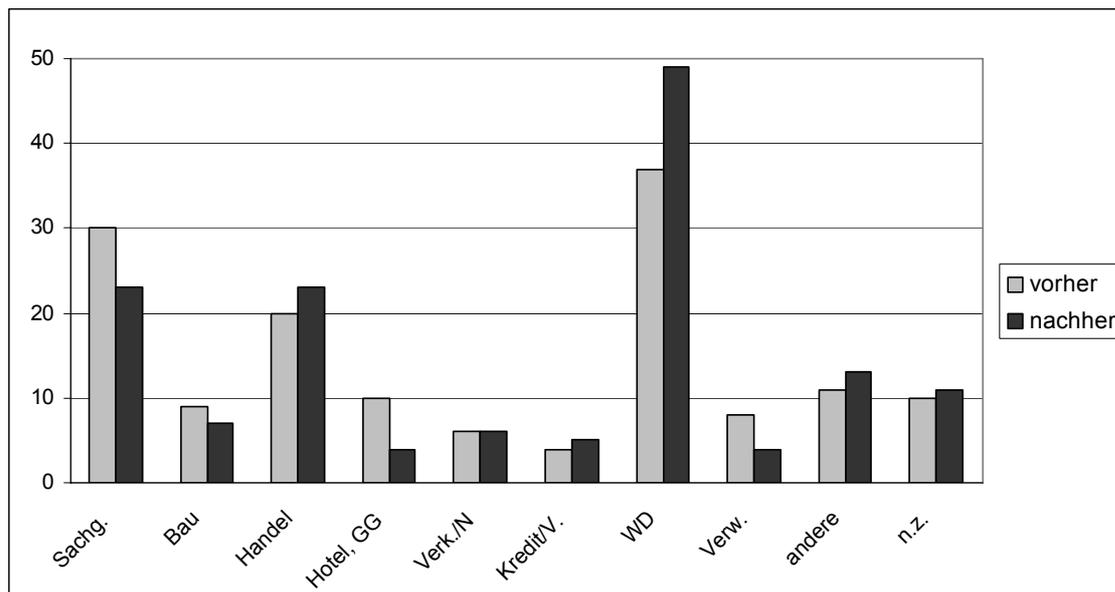


Quelle: Synthesis; eigene Berechnungen

Abbildung 20 zeigt, dass auch bei den Implacementstiftungen der größte „Gewinner“ die Wirtschaftsdienste waren, gefolgt vom Handel (inkl. Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern, vgl. ÖNACE-Abschnitt G). Die größten Brutto-Verlierer waren Sachgüterproduktion und Hotel/Gastgewerbe. Das derzeit größte CSP, Gesundheit und Pflege, wurde erst 2003 gestartet. Wegen der bis dahin niedrigen Zahlen verschwindet der Gesundheitsbereich in der Restkategorie „andere“. Unter „n.z.“ – „nicht zurechenbar“ – sind jene zusammengefasst, die im Jahr *vor* der Stiftungsteilnahme selbständig oder überwiegend nicht beschäftigt waren<sup>34</sup> bzw. im Jahr *nach* Austritt aus der Stiftung selbständig waren. Über ein Viertel der TeilnehmerInnen wechselte die Branche nicht.

<sup>34</sup> Leider sind hier wieder aufgrund der Datenbasis die Zuordnungen „selbständig“ oder „überwiegend nicht beschäftigt“ nicht trennbar.

Abbildung 20: Brutto-Branchenvergleich vorher / nachher: CSP



Quelle: Synthesis; eigene Berechnungen

Abbildung 21 zeigt, in welchen Branchen (ÖNACE-Wirtschaftsabschnitte) die Outplacement-StiftungsteilnehmerInnen im Jahr nach Stiftungsaustritt arbeiteten: Dabei wird sichtbar, dass die Ausgangsbranche jeweils überrepräsentiert ist. Zum Beispiel arbeiteten 25% jener 854 Personen, die aus der Sachgüterindustrie kamen (erster Balken), wieder in diesem Bereich, was um fast sieben Prozentpunkte mehr ist als in der Gesamtverteilung (letzter Balken). In Summe waren von den 2.084 StiftungsteilnehmerInnen, denen die Arbeitsmarktintegration gelang, im Jahr nach dem Austritt 22,8% im Handel beschäftigt, 18,5% in der Sachgütererzeugung, 16,6% bei den Wirtschaftsdiensten, 9,9% im Verkehr/Nachrichtenübermittlung, 8% in der öffentlichen Verwaltung, 5,1% machten sich selbständig und 4,6% waren im Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigt.

Abbildung 22 schlüsselt den Vorher-Nachher-Vergleich auf die zwei Stiftungstypen auf und macht zugleich geschlechtsspezifische Unterschiede sichtbar: Wie oben schon festgestellt, sind Sachgütererzeugung, Handel/Instandhaltung und Wirtschaftsdienste die drei größten arbeitgebenden Branchen für ehemalige StiftungsteilnehmerInnen. Der Anteil der Frauen, die in die Sachgüterindustrie gehen, ist jeweils etwas niedriger als jener der Männer, insbesondere im Cluster Support Programm (nur 6% der Frauen, die am CSP teilnehmen, werden in der Sachgütererzeugung beschäftigt, jedoch 22% der Männer, die am CSP teilgenommen haben). Sowohl für weibliche als auch für männliche AbsolventInnen des CSP sind die Wirtschaftsdienste der größte Beschäftigungsbereich. Auffallend viele Männer aus Outplacementstiftungen arbeiten im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung. Es ist anzunehmen, dass viele davon schon vorher dort gearbeitet hatten, in der Stiftung AUSPED aufqualifiziert wurden und dann in derselben Branche verblieben sind. Erklärungsbedürftig scheint hier wieder ein Ergebnis beim CSP, nämlich der hohe Anteil an Selbständigen. Eine

mögliche Erklärung des hohen Selbständigen-Anteils wäre, dass die StiftungsteilnehmerInnen nicht angestellt, sondern über Werkverträge beschäftigt werden. Insbesondere bei Wirtschaftsdiensten klingt diese Erklärung plausibel, weil hier Werkverträge nicht unüblich sind. Allerdings ist es nicht im Sinne des Cluster Support Programms, dass die StiftungsteilnehmerInnen in die Selbständigkeit gehen. Es besteht hier die Gefahr, dass StiftungsteilnehmerInnen in die Scheinselbständigkeit gedrängt werden. Möglicherweise ist dies jedoch auch nur eine zufällige Häufung – erst wenige Personen (75 Frauen, 136 Männer) hatten das Programm im Untersuchungszeitraum absolviert, eine weitere Beobachtung ist zu empfehlen.

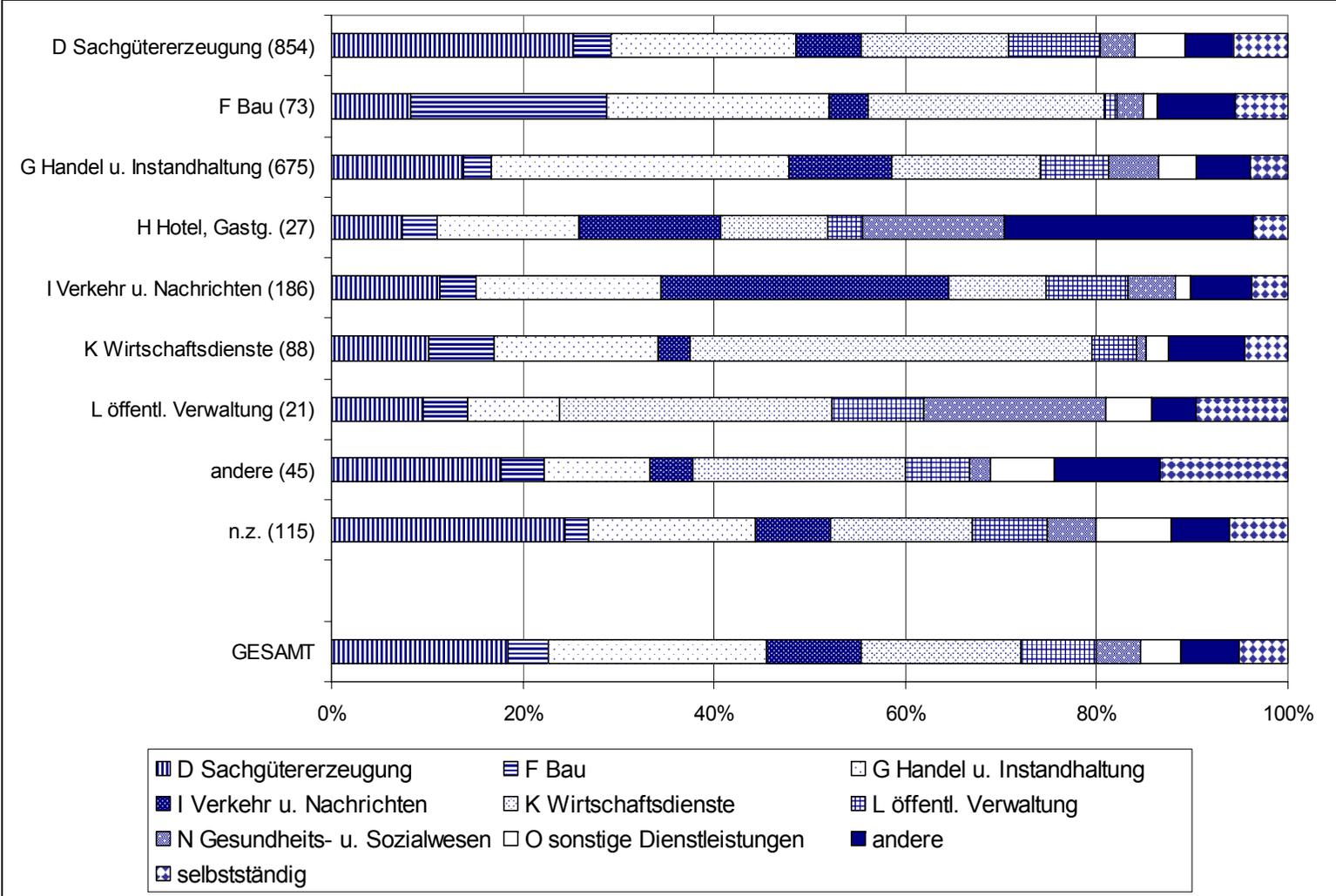
In Tabelle 12 und Tabelle 13 wird analysiert, ob die Wiederbeschäftigung der StiftungsteilnehmerInnen in wachsenden Branchen erfolgte. Dazu wird jeweils in den ersten Spalten die Beschäftigungsentwicklung in Wien innerhalb der einzelnen Branchen angeführt. In Tabelle 12 wird dann (nach Geschlecht getrennt) die Verteilung der Beschäftigten auf die Branchen im Jahr nach Stiftungsaustritt dargestellt. Würde sich die Wiederbeschäftigung auf die Wachstumsbranchen konzentrieren, müssten sich alle in der oberen Hälfte der Tabelle wiederfinden. Das gilt bei den Outplacementstiftungen für etwas mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen und bei den Implacementstiftungen für etwa zwei Drittel. Sie gingen zu den Wirtschaftsdiensten, ins Gesundheits- und Sozialwesen, ins Unterrichtswesen, zum Hotel/Gastgewerbe oder in den Handel. Aber einen nicht unbeträchtlichen Teil der StiftungsteilnehmerInnen zog es auch in die schrumpfenden Branchen: Bei den ehemaligen TeilnehmerInnen der Outplacementstiftungen sind 10% im Abschnitt Verkehr und Nachrichten, welcher im Untersuchungszeitraum in Wien über 2.500 Erwerbstätige verloren hat, beschäftigt, im öffentlichen Sektor 8%, obwohl hier in Wien über 12.000 Arbeitsplätze verloren gingen. In die Sachgütererzeugung zog es sogar 19% der StiftungsteilnehmerInnen, obwohl dies der Wirtschaftsabschnitt mit dem absolut und relativ größten Beschäftigungsrückgang ist. Erklärt werden kann dieses Phänomen jedoch relativ einfach: Die Sachgüterindustrie war mit 41% aller StiftungsteilnehmerInnen der größte „Zulieferer“ für die Stiftungen und wie Abbildung 21 zeigt, besteht eine gewisse Tendenz, in der Branche zu bleiben. Immerhin hat sich die Sachgüterindustrie im Vorher-Nachher-Vergleich der StiftungsteilnehmerInnen mehr als halbiert. Fast ein Viertel der Outplacement-StiftungsteilnehmerInnen gingen in den Handel, wo in Wien in den letzten zehn Jahren die Beschäftigung etwas zugenommen hat, 17% in die Wirtschaftsdienste, welche, wie erwähnt, allgemein die am stärksten wachsende Branche in Wien war.

Tabelle 13 fokussiert noch einmal den branchenbezogenen Vorher-Nachher-Vergleich auf die Beschäftigungsentwicklung. Alleine das Vorzeichen zeigt schon an, ob die Branche in den letzten zehn Jahren gewachsen oder geschrumpft ist. Im Idealfall sollten die Vorzeichen beim Vorher-Nachher-Vergleich bei den StiftungsteilnehmerInnen dem der Branchenentwicklung entsprechen. Die Realität sieht jedoch insbesondere bei den Outplacementstiftungen anders aus: So waren nur in der Sachgütererzeugung und im Handel nach der Stiftung weniger beschäftigt als vorher, wobei ersteres dem allgemeinen Trend in der

Beschäftigungsentwicklung entspricht, letzteres jedoch nicht (der Handel verzeichnete zwischen 1994 und 2003 ein Beschäftigungsplus von 4%). Deutlich gegen den Trend geht auch die Wanderung zur öffentlichen Verwaltung: Hier sind nach der Stiftung um 145 Personen mehr beschäftigt als vorher, während in Wien über 12.000 Arbeitsplätze verloren gingen. Im Trend hingegen liegen die Wirtschaftsdienste, wo in den letzten zehn Jahren über 22.000 Arbeitsplätze geschaffen wurden und auch viele TeilnehmerInnen der Outplacementstiftungen einen Job fanden.

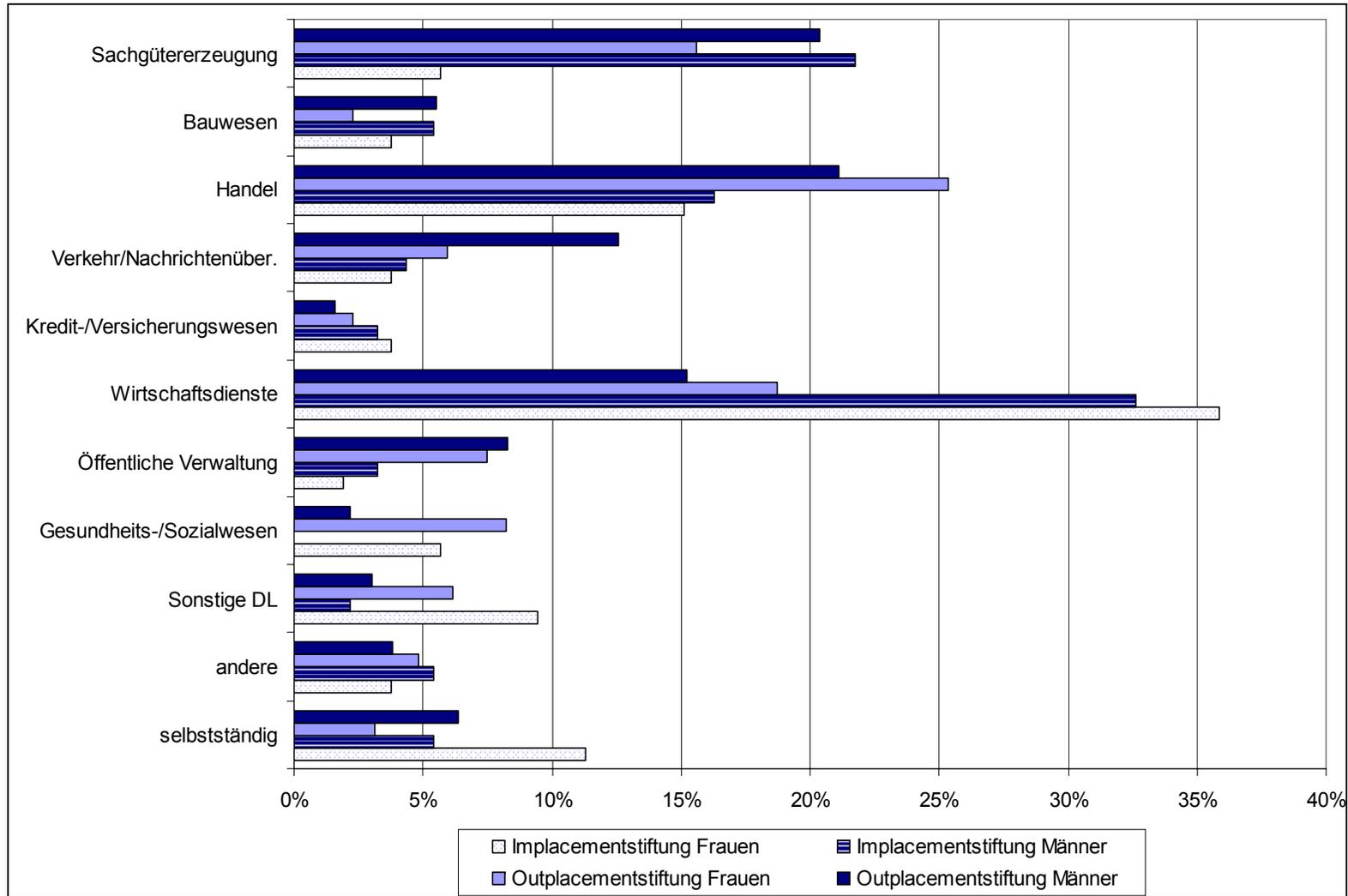
Bei den Implacementstiftungen sind die TeilnehmerInnenzahlen zu klein, um solide Vorher-Nachher-Analysen durchzuführen. Der Trend scheint jedoch in die Richtung des Strukturwandels zu gehen: Weg vom Bau, vom öffentlichen Dienst und der Sachgütererzeugung, hin zu den Dienstleistungen. (siehe Tabelle 13)

Abbildung 21: Vorher-Nachher-Vergleich: In welche Branchen gingen die StiftungsteilnehmerInnen?



Quelle: Synthesis; eigene Berechnungen

Abbildung 22: Vergleich der Stiftungsarten: Arbeitgebende Branchen im Jahr nach Stiftungsaustritt



Quelle: Synthesis; eigene Berechnungen

Tabelle 12: Beschäftigung der StiftungsteilnehmerInnen in wachsenden Branchen? – I

ÖNACE 95 - Abschnitt	Beschäftigungsentwicklung		Beschäftigung im Jahr nach Stiftungsaustritt (ohne Selbständige)					
	Wien		Outplacementstiftungen			Implacementstiftungen		
	1994 - 2003		Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer	gesamt
	absolut	relativ	Anteil der TN	Anteil der TN	Anteil der TN	Anteil der TN	Anteil der TN	Anteil der TN
K Wirtschaftsdienste	+22.756	+28%	19%	16%	17%	40%	34%	37%
N Gesundheits- u. Sozialwesen	+8.367	+14%	8%	2%	5%	6%	-	2%
M Unterrichtswesen	+6.639	+18%	1%	1%	1%	2%	1%	1%
H Hotel, Gastgewerbe	+6.416	+19%	3%	3%	3%	-	5%	3%
G Handel	+4.420	+4%	26%	23%	24%	17%	17%	17%
O Erbringung v. sonstigen DL	+4.250	+9%	6%	3%	4%	11%	2%	5%
A,B,C Land-,Forstw., Fischw., Bergbau	+2.141	+54%	<	<	<	2%	-	1%
E Energie- u. Wasserversorgung	-161	-3%	-	<	<	-	-	-
P Private Haushalte	-580	-24%	-	-	-	-	-	-
Q Exterritoriale Organisationen	-628	-15%	-	-	-	-	-	-
I Verkehr, Nachrichten	-2.532	-4%	6%	13%	10%	4%	5%	4%
J Kredit- u. Versicherungswesen	-7.491	-18%	2%	2%	2%	4%	3%	4%
F Bauwesen	-10.846	-19%	2%	6%	4%	4%	6%	5%
L öffentliche Verwaltung, SV	-12.709	-25%	8%	9%	8%	2%	3%	3%
D Sachgütererzeugung	-44.972	-35%	16%	22%	19%	6%	23%	17%
			100%	100%	100%	100%	100%	100%
			(802 Pers.)	(1.176 Pers.)	(1.978 Pers.)	(47 Pers.)	(87 Pers.)	(134 Pers.)

Quelle: Synthesis, Statistik Austria (Mikrozensus); eigene Berechnungen

"&lt;" bedeutet &lt;0,5%, "-" bedeutet, dass keine Personen in diesen Bereichen beschäftigt sind

Tabelle 13: Beschäftigung der StiftungsteilnehmerInnen in wachsenden Branchen? – II

ÖNACE 95 – Abschnitt <sup>2)</sup>	Beschäftigungsentwicklung		Outplacementst. <sup>1)</sup>	Implacementst. <sup>1)</sup>
	1994 - 2003		vorher-nachher-Vergleich	vorher-nachher-Vergleich
	absolut	relativ		
K Wirtschaftsdienste	+22.756	+28%	+258	+12
H Hotel, Gastgewerbe	+6.416	+19%	+30	-6
G Handel	+4.420	+4%	-200	+3
I Verkehr, Nachrichten	-2.532	-4%	+21	+/-0
J Kredit- u. Versicherungswesen	-7.491	-18%	+33	+1
F Bauwesen	-10.846	-19%	+15	-2
L öffentl. Verwaltung, SV	-12.709	-25%	+145	-4
D Sachgütererzeugung	-44.972	-35%	-469	-7
~ andere	+20.028	+13%	+176	+2

Quelle: Synthesis, Statistik Austria (Mikrozensus); eigene Berechnungen

<sup>1)</sup> nur jene Personen, die vorher und nachher überwiegend oder vollständig integriert und unselbständig beschäftigt waren (nur hier sind Branchenangaben möglich)

<sup>2)</sup> Synthesis schlüsselte bei der Beschäftigung vor der Stiftungsteilnahme nur die hier angegebenen ÖNACE-Abschnitte einzeln auf, die anderen wurden zu einer Restkategorie zusammengefasst und können daher bei einer Vorher-Nachher-Analyse nicht berücksichtigt werden.

### 3.2.3 Regionale Mobilität Wien – Bundesländer

Von den 2.084 TeilnehmerInnen an einer Outplacementstiftung, die eine Reintegration in den Arbeitsmarkt schafften, waren 1.852 Personen im Jahr vor Stiftungseintritt in Wien beschäftigt gewesen. Im Jahr nach Austritt arbeiteten jedoch nur mehr 1.734 in Wien, was ein (Brutto-)Minus von 118 Personen oder 6,4% bedeutet. In Anbetracht der angespannten Lage des Arbeitsmarktes in Wien erscheint es nicht verwunderlich, dass sich ein Teil der StiftungsteilnehmerInnen eine Beschäftigung im Wiener Umland suchte.

Etwas anders sieht die Situation bei den Implacementstiftungen aus: Hier waren 114 jener 145 Personen, welche nach der Teilnahme am CSP eine vollständige oder überwiegende Arbeitsmarktintegration aufwiesen, im Jahr vor Stiftungseintritt in einem Betrieb in Wien beschäftigt. Im Jahr nach der Stiftungsteilnahme waren 123 in Wien beschäftigt, das bedeutet ein (Brutto-)Plus von 7,9%. Dies ist nicht weiter verwunderlich, da nur Wiener Unternehmen mit dem CSP unterstützt werden.

### 3.2.4 Erfassung der Zielgruppe

Die für die Outplacementstiftungen zuständigen MitarbeiterInnen des WAFF werden u.a. aktiv (d.h. sie bieten Unternehmen Informationen und Unterstützung des WAFF an), wenn sie die vom AMS an sie weitergeleiteten sog. 45a-Meldungen erhalten (nach § 45a des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG) sind Unternehmen verpflichtet, das AMS zu verständigen, wenn sie beabsichtigen, eine größere Menge an Arbeitsverhältnissen aufzulösen – Details siehe AMFG). Von 2000 bis Ende 2004 gab es in Wien 1.573 solche Meldungen, 64.719 Arbeitsplätze waren davon betroffen (siehe Tabelle 14). Dies ist die Zielgruppe für Arbeitsstiftungen. Um Verhandlungsspielraum zu haben und um Schwierigkeiten zu vermeiden, weil vielleicht die Summe der zu Kündigenden unterschätzt wurde, geben Unternehmen oft etwas höhere Zahlen an. Dennoch kann die Größenordnung an potenziellen TeilnehmerInnen anhand dieser Zahlen grob abgeschätzt werden.<sup>35</sup> Tabelle 14 zeigt, dass jeweils nur ein Bruchteil der potenziellen Zielgruppe in Arbeitsstiftungen eintritt. Der „Ausreißer“ 2003 ist mit der OAPT-Stiftung erklärbar, da alleine hier im Jahr 2003 859 Eintritte in die Stiftung waren, 2004 nochmals 161.

Tabelle 14: Meldungen gemäß § 45a AMFG

Jahr	Zahl der Betriebe	Zahl d. beabsichtigten Kündigungen	Eintritte Outplacementstiftungen <sup>1)</sup>
2000	275	10.656	373
2001	361	16.887	320
2002	315	13.088	311
2003	342	14.552	1.488
2004	280	9.536	773

Quelle: AMS, WAFF

<sup>1)</sup> OAW, Unternehmensstiftungen, RIW und Branchenstiftungen

#### Unternehmensstiftungen / Offene Arbeitsstiftung Wien:

Der WAFF kann nur dann aktiv auf die personalabbauenden Unternehmen zugehen, wenn er vom Personalabbau informiert ist. Daher gibt es seit März 2001 eine Vereinbarung mit dem AMS, dass es die §45a-Meldungen an den WAFF weiterleitet. Im Jahr 2004 wurden dem WAFF vom AMS 90 §45a-Meldungen weitergeleitet<sup>36</sup>, das sind knapp ein Drittel aller Meldungen (siehe Abbildung 23).<sup>37</sup> 21 dieser 90 Unternehmen wurden insolvent bzw. gingen in den Konkurs und fallen damit aus der Zielgruppe für die OAW. Mit 13 Betrieben wurde ein Stiftungsvertrag abgeschlossen, 381 Personen traten aus diesen Betrieben in eine Stiftung ein (161 davon in die OAPT-Stiftung). Somit konnte der WAFF im Jahr 2004 – bezogen auf

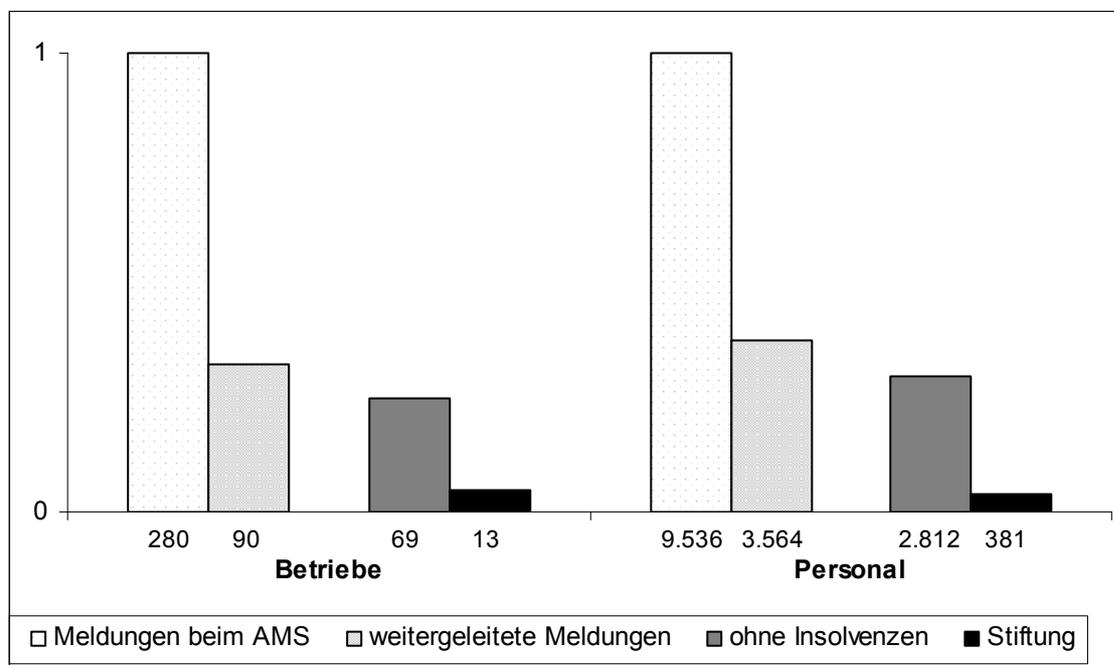
<sup>35</sup> Die Zahl der tatsächlich nach § 45a-Meldungen durchgeführten Kündigungen wird vom AMS nicht erhoben.

<sup>36</sup> Quelle: WAFF-interne Recherche, an das IHS weitergegeben am 4.4.2005.

<sup>37</sup> Die restlichen §45a-Meldungen betrifft saisonal bedingte Personalschwankungen (z.B. Bauwirtschaft, Gastgewerbe) – diese Meldungen werden nicht an den WAFF weitergeleitet.

seinen Informationsstand – 19% der Betriebe (13 von 69) bzw. 14% des freigesetzten Personals (381 von 2.812) zur Teilnahme an Stiftungen bewegen.

Abbildung 23: Zielgruppenerfassung 2004: Von der §45a-Meldung bis zur Stiftung



Quelle: AMS, WAFF; eigene Berechnungen

#### Regionale Insolvenzstiftung:

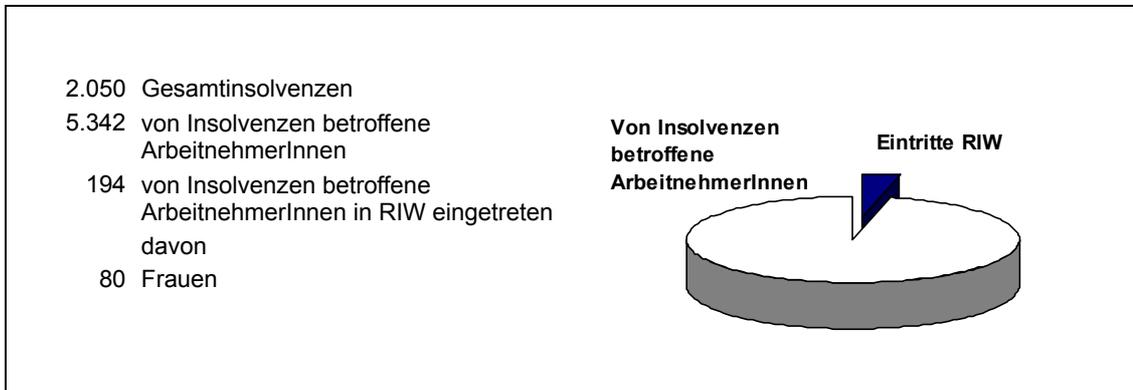
Wie oben schon erwähnt, wurden von den 90 Unternehmen, welche im Jahr 2004 eine §45a-Meldung erstatteten, 21 Betriebe insolvent. Das betroffene Personal wurde damit zur Zielgruppe für die RIW. Doch es traten bis Ende März 2005 von den 752 Personen, deren ArbeitgeberInnen im Jahr 2004 eine §45a-Meldung erstatteten und danach insolvent wurden, nur 2 Personen in die RIW ein.

Eine andere Form die Effektivität des Zugangs zu untersuchen, ist, die Anzahl der gemeldeten Insolvenzen beim Kreditschutzverband, der Anzahl der in die RIW eingetretenen Personen gegenüberzustellen. In Wien gab es im Jahr 2004 2.050 Gesamtinsolvenzen (eröffnete Insolvenzen und mangels Vermögen abgewiesene Konkursanträge), davon waren 5.342 ArbeitnehmerInnen betroffen.<sup>38</sup> Aus ihnen rekrutiert sich die Zielgruppe für die

<sup>38</sup> Quelle: Kreditschutzverband (KSV)

Regionale Insolvenzstiftung.<sup>39</sup> In die RIW eingetreten sind allerdings im Jahr 2004 nur 194 Personen.

Abbildung 24: Insolvenzen im Jahr 2004 in Wien



Quelle: KSV, WAFF; eigene Berechnungen

### 3.2.5 Fazit

Den Vorher-Nachher-Analysen nach Branchen lag implizit die These zugrunde, dass die StiftungsteilnehmerInnen nach der Stiftung in wachsenden Branchen tätig sein sollten. Es kann aber auch durchaus positiv zu bewerten sein, wenn einige StiftungsteilnehmerInnen in ihrer alten Branche bleiben und nicht zu den wachsenden Branchen wechseln. Einerseits, weil ohnehin nicht klar ist, ob die Bereiche, die in den letzten zehn Jahren gewachsen sind, auch jene sind, die in den nächsten zehn oder zwanzig Jahren boomen werden. Auf der anderen Seite wird ja im Allgemeinen nicht für eine bestimmte Branche ausgebildet, sondern für einen Beruf und derselbe Beruf kann in verschiedenen Branchen ausgeübt werden (Ausnahmen sind z.B. Gesundheits- und Pflegeberufe).<sup>40</sup> Eine Umschulung ist also nicht immer notwendig. Das Updaten von Wissen und Fertigkeiten des ursprünglich erlernten Berufes, das Erwerben von EDV-Kenntnissen oder gegebenenfalls das Erlernen/Verbessern der deutschen Sprache sind in den meisten Fällen sinnvoll. Gemeinsam mit der Berufserfahrung und den Branchenkenntnissen steigen die Chancen auf eine Reintegration in den Arbeitsmarkt und die Betriebe in der Region profitieren von produktiveren Arbeitskräften.

Es ist für den WAFF oft schwierig, an die Zielgruppe der Regionalen Insolvenzstiftung Wien heranzukommen, insbesondere, wenn die potenziellen TeilnehmerInnen aus kleineren (insolvent gewordenen) Unternehmen kommen. An sich sollte der Zugang über die Regionalen Geschäftsstellen (RGS) des AMS Wien erfolgen. Die BeraterInnen an den

<sup>39</sup> Es gibt keine Statistiken über die Zahl der DienstnehmerInnen, die nach Insolvenzen tatsächlich ihre Arbeit verlieren. Laut Auskunft des Kreditschutzverbandes werde im Schnitt etwa ein Drittel der Unternehmen weitergeführt, wobei meist ein großer Teil der Arbeitsplätze erhalten bleibe.

<sup>40</sup> Zum empirischen Zusammenhang zwischen Branche und Beruf siehe Tabelle 16 im Anhang I.

RGSen sollten gekündigte arbeitssuchende Personen, die aus insolventen Unternehmen kommen, über die Existenz der RIW informieren und interessierte Personen zu Informationsveranstaltungen des WAFF zuweisen. Im Jahre 2004 kamen nur 60 Personen<sup>41</sup> auf diesem Wege in die Stiftung. Eine Optimierung des Zugangsweges AMS-BeraterInnen wäre sinnvoll. Darüber hinaus sollten andere Zugangswege angedacht werden. So wurde im Jahr 2001 die Administration der Insolvenz-Entgeltsicherung aus den bisherigen Strukturen im Bereich der Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen herausgelöst und in die IAF-Service-GmbH ausgegliedert. Beschäftigte von insolventen Betrieben können hier ihre Forderungen gegenüber ihrem/ihrer ArbeitgeberIn einbringen. Es wird empfohlen, mit der IAF-Service-GmbH eine Vereinbarung zu treffen, dass den AntragstellerInnen gemeinsam mit den auszufüllenden Formularen ein Prospekt des WAFF über die RIW ausgehändigt wird. Ferner soll eine gute Zusammenarbeit mit dem ISA, dem Insolvenzschutzverband für ArbeitnehmerInnen, sichergestellt werden. Der ISA ist bei der Arbeiterkammer angesiedelt. Wenn es zu Insolvenzen kommt, werden die DienstnehmerInnen dort beraten und vertreten, um sie vor allfälligen finanziellen Nachteilen zu bewahren. An dieser Stelle sollten daher auch immer Prospekte über die RIW aufliegen. Begrüßenswert ist, dass seitens des WAFF aktuell auch versucht wird, stärker mit den MasseverwalterInnen zusammenzuarbeiten.

Ein Drittel der in den Arbeitsmarkt reintegrierten TeilnehmerInnen an Implacementstiftungen arbeitete im Kalenderjahr nach Stiftungsende in Branchen mit negativer Beschäftigungsentwicklung. Wie oben erläutert kann dies schon zweckmäßig sein, allerdings nur, wenn die erworbene Qualifikation über den speziell angepeilten Arbeitsplatz hinaus verwertbar ist. Denn insbesondere bei den Wirtschaftsabschnitten ‚Erbringung sonstiger Dienstleistungen‘, im Bauwesen und in der Sachgüterindustrie ist der Anteil an gering-qualifizierter Arbeit sehr hoch und es ist denkbar, dass hier das Instrument CSP von Unternehmen genützt wird, um Personalkosten während der Einarbeitungszeit zu sparen (die StiftungsteilnehmerInnen erhalten Schulungsarbeitslosengeld, der ausbildende Betrieb bezahlt nur ein Stipendium und einen Teil der externen Ausbildungskosten). Insbesondere bei Unternehmen, die eine langanhaltende Beschäftigung der StiftungsteilnehmerInnen nicht garantieren können (vgl. Kapitel 3.2.1), ist es daher notwendig, dass der/die StiftungsteilnehmerIn parallel zur innerbetrieblichen Einschulung und Ausbildung eine überbetrieblich verwertbare Ausbildung erhält. Überbetrieblich verwertbar ist eine Ausbildung üblicherweise dann, wenn eine Höherqualifizierung erfolgt und die Ausbildung nicht zu betriebspezifisch ist oder mit einem Zertifikat abgeschlossen wird.

Vom Konzept her ist das Cluster Support Programm geeignet, die Bewältigung des Strukturwandels zu unterstützen: Gezielt interessierte Arbeitslose für schwer besetzbare vakante Stellen auszubilden hilft, die strukturelle Arbeitslosigkeit im engeren Sinne (Mismatch-Arbeitslosigkeit, vgl. S.17) zu verringern. Im Jahr 2004 gab es in Wien im

---

<sup>41</sup> Quelle: WAFF

Durchschnitt 2.943 offene Stellen.<sup>42</sup> In das CSP traten 2004 527 Personen ein. Das bedeutet, dass das CSP auch von der Quantität her einen bemerkenswerten Anteil zur Verringerung des Mis-Matches leistet – insbesondere wenn es gelingt, die Integrationsrate zu verbessern.

Der direkte Konnex zu schwer besetzbaren Stellen fehlt bei den Outplacementstiftungen. Hier ist der Beitrag zur Bewältigung des Strukturwandels an der Erfassung der Zielgruppe und der Integrationsrate zu bemessen (vgl. Kapitel 3.2.1 und 3.2.4). Dabei wird offensichtlich, dass die Outplacementstiftungen von der Quantität her nicht viel dazu beitragen (können), den Strukturwandel zu bewältigen. Allerdings können sie vielen VerliererInnen des Strukturwandels einen Neubeginn erleichtern. So sind Personen, die aufgrund des Strukturwandels ihren Arbeitsplatz verlieren, oft stark gefährdet, langzeitarbeitslos zu werden, wenn die vorhandenen Qualifikationen nicht mehr nachgefragt werden. Es macht daher Sinn, diese Arbeitslosen zu unterstützen, indem man ihnen ermöglicht, ihre Fertigkeiten und Kenntnisse auf den neuesten Stand zu bringen, bzw. überhaupt einen neuen Beruf zu erlernen. Auf diese Weise erleichtert die Arbeitsstiftung die Reintegration in den Arbeitsmarkt und dient zur Prävention von Langzeitarbeitslosigkeit. Dies entspricht einem wesentlichen Ziel der gegenwärtigen Arbeitsmarktpolitik in Österreich, Arbeitslosigkeit nicht dauerhaft auf eine bestimmte Gruppe zu konzentrieren, sondern eine Umverteilung der Arbeit zu ermöglichen.

Zur Beantwortung der Frage, ob die Arbeitsstiftungen den Strukturwandel bewältigen helfen, sollte auch untersucht werden, welche Ausbildungen die StiftungsteilnehmerInnen absolvierten und auf welchem Qualifikationsniveau.<sup>43</sup> Denn die Entwicklungen von Branchen, Berufsgruppen und Qualifikationsniveaus überlagern sich. So könnte es z.B. möglich sein, dass innerhalb des insgesamt schrumpfenden Bauwesens sehr wohl eine Nachfrage für bestimmte Berufe vorhanden ist (z.B. DenkmalpflegerInnen oder TiefbauerInnen) oder bestimmte Qualifikationen, die über einen Lehraabschluss hinausgehen, gefragt sind. Deshalb wird dem Auftraggeber empfohlen, die vorhandenen TeilnehmerInnendaten unter diesem Gesichtspunkt durchzusehen.

---

<sup>42</sup> Der durchschnittliche Bestand offener Stellen wird vom AMS aus den zwölf Stichtagserhebungen jeweils zum Monatsende ermittelt.

<sup>43</sup> Eine Analyse der gewählten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen war bei der ersten großen Evaluierung der Wiener Arbeitsstiftungen (FAS 1998) durchgeführt worden; im Rahmen der vorliegenden Studie war vom Auftraggeber eine diesbezügliche Untersuchung nicht vorgesehen.

## 4 Das Cluster Support Programm (CSP)

### 4.1 Programmablauf<sup>44</sup>

In einem ersten Schritt wird das am CSP interessierte, personalsuchende Unternehmen über Ziele, Inhalte und Rahmenbedingungen informiert. Gemeinsam mit dem Unternehmen wird das Anforderungs- und Qualifikationsprofil für alle vakanten Stellen erstellt, und das Unternehmen erteilt dem AMS einen Vermittlungsauftrag. Kann das AMS keine ausreichend qualifizierte Person vermitteln, erstellt der WAFF einen Suchauftrag mit dem Mindestqualifikationsprofil zur Suche einer arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten Person, welche im Rahmen des CSP für die zu besetzende Stelle qualifiziert werden kann. Die Rekrutierung von potenziellen TeilnehmerInnen erfolgt dann entweder direkt durch den WAFF oder über das AMS. Die potenziellen TeilnehmerInnen werden vom WAFF in Einzelgesprächen oder im Rahmen von Informationsveranstaltungen über das Cluster Support Programm und über die zu besetzenden Stellen informiert. Die Vorauswahl der InteressentInnen erfolgt im Allgemeinen durch den WAFF, über die endgültige Aufnahme entscheidet das Unternehmen. Zwischen dem Unternehmen, dem WAFF und den künftigen StiftungsteilnehmerInnen wird eine schriftliche Vereinbarung über die zukünftige Beschäftigung im Unternehmen abgeschlossen, darauf folgt der Eintritt in die Stiftung.

Zum Abbau der Differenz zwischen der vorhandenen und der geforderten Qualifikation für die zu besetzende Stelle wird vom WAFF in Zusammenarbeit mit dem/der StiftungsteilnehmerIn und dem Unternehmen ein Qualifizierungsplan erstellt, der vom AMS genehmigt werden muss. Diese maßgeschneiderten Qualifizierungsmaßnahmen sollen teilweise in den Unternehmen selbst und teilweise bei externen Schulungseinrichtungen durchgeführt werden. Ergänzend bietet die Stiftung für die Unternehmen und die TeilnehmerInnen ein begleitendes Coaching an. Spätestens nach Abschluss der Schulungsmaßnahmen soll zwischen dem Unternehmen und dem/der TeilnehmerIn ein Dienstvertrag abgeschlossen werden. Wurde im Konzept aus dem Jahr 2000 noch mit einer Übernahmequote von 90% gerechnet, so strebte man im überarbeiteten Konzept drei Jahre später nur mehr realistischere (vgl. Kapitel 3.2.1) 75% an.

Wird die Stiftung von einer arbeitslosen Person erfolgreich durchlaufen und sie anschließend in ein reguläres unbefristetes Dienstverhältnis übernommen, kann man von einer Win-Win-Situation sprechen: Die StiftungsteilnehmerInnen erwerben eine praxisnahe Qualifikation, die sie nicht selbst finanzieren müssen, sie bekommen während der Stiftungszeit zusätzlich zum Arbeitslosengeld ein Stipendium, lernen ihren zukünftigen Betrieb frühzeitig kennen und erhalten eine Einstellungszusage für einen Job, auf den sie ohne Stiftung kaum Chancen

---

<sup>44</sup> Quellen: Konzepte des Cluster Support Programms des WAFF (Stand 2000 und 2003), Interviews von WAFF-MitarbeiterInnen

gehabt hätten. Die Unternehmen auf der anderen Seite werden kostenlos bei der Personalrekrutierung unterstützt, ihre zukünftigen MitarbeiterInnen werden bedarfsgerecht und arbeitsplatznahe qualifiziert, wobei der WAFF bis zu 50% der Ausbildungskosten (maximal 1.000,- Euro) übernimmt, und während der Ausbildung fallen keine Lohn- und Lohnnebenkosten an (nur Stipendien). Die Volkswirtschaft profitiert insofern, als der Bedarf an Arbeitskräften in Unternehmen aus Wachstumsbranchen oder in einzelnen Nischen schneller gedeckt werden kann.

## 4.2 Fragestellungen und Untersuchungsdesign

Vier Personalverantwortliche von Betrieben, welche mit dem WAFF eine Kooperationsvereinbarung zur Teilnahme am Cluster Support Programm getroffen haben, wurden interviewt. Zusätzlich wurden VertreterInnen der Sozialpartner nach ihrer Bewertung des CSP befragt. Zu klären waren dabei folgende Fragen:

- Wer brachte das Thema Placementstiftung ein? Welche Überlegungen und Erwartungen standen dahinter?
- Welche anderen Instrumente werden eingesetzt bzw. könnten eingesetzt werden? Wie verhält sich der Einsatz der Placementstiftung zu anderen Möglichkeiten der Personalrekrutierung?
- Welche Arbeitskräfte (bzw. für welche Art von Tätigkeiten) wurden über Placementstiftungen angestellt? Wie hochwertig und zukunftssträftig sind die Arbeitsplätze?
- Welche Schwierigkeiten traten bisher im CSP auf, wie wurden sie bewältigt? Was könnte besser gemacht werden?
- Hat die Placementstiftung die in sie gesetzten Erwartungen erfüllt?
- Welche Haltungen gegenüber dem Instrument Placementstiftung lassen sich bei den Sozialpartnern auffinden?

### Auswahl der InterviewpartnerInnen

Beim Cluster Support Programm wird vom WAFF aktuell der Schwerpunkt auf das CSP-GuP gelegt. Deshalb wurden hier zunächst vier Unternehmen aus dem Gesundheits- und Pflegebereich ausgewählt. Das erste Interview wurde mit einer gemeinnützigen Organisation geführt, das zweite mit einer gewinnorientierten. Doch nach diesen zwei Interviews war kein zusätzlicher Erkenntnisgewinn mehr zu erwarten, weswegen auf weitere Interviews im Sozialbereich verzichtet wurde. Stattdessen wurden zwei Personalverantwortliche aus Unternehmen anderer Branchen, welche am CSP teilnahmen, interviewt. Eines dieser Unternehmen ist im Eigentum der Stadt Wien, das andere wird rein privatwirtschaftlich geführt.

### 4.3 Ergebnisse aus den Interviews

Es wurden vier Unternehmen untersucht, welche mit dem WAFF einen CSP-Kooperationsvertrag eingegangen sind. Alle vier für das CSP in den Unternehmen zuständigen InterviewpartnerInnen gaben an, dass es nicht oder nur schwer möglich sei, auf dem freien Arbeitsmarkt genügend qualifiziertes Personal zu finden.

Im Gesundheits- und Pflegebereich wurden bereits vor der Einführung des CSP Ausbildungen und Höherqualifizierungen vom AMS finanziert oder gefördert. Es sei jedoch zunehmend schwierig geworden, über diese Schiene genügend Personal zu finden. Deshalb wurde über den Dachverband der Pflege- und Sozialdienste die Kooperation mit dem WAFF organisiert und seither läuft ein großer Teil der Personalrekrutierung über das CSP-GuP. Zum Interviewzeitpunkt gab es aus dem CSP noch keine diplomierten KrankenpflegerInnen, hier begann das erste Ausbildungsprogramm erst 2005 (die Ausbildung dauert drei Jahre), mit PflegehelferInnen aus dem CSP (Ausbildungsdauer ein Jahr) gab es teilweise schon erste Erfahrungen. HeimhelferInnen aus dem Programm (Ausbildungsdauer drei Monate) werden hingegen schon seit über einem Jahr eingesetzt.

Bei dem untersuchten Unternehmen des öffentlichen Personennahverkehrs wird ein zunehmend hoher Anteil neuer StraßenbahnfahrerInnen über das CSP ausgebildet, wobei die zweimonatige Ausbildung nach wie vor in der hauseigenen Schulungsabteilung absolviert wird. Die Teilnahme am CSP sei über die Generaldirektion der Stadtwerke auf Anregung des WAFF veranlasst worden, weil im Straßenbahnbereich immer wieder neue FahrerInnen gesucht würden.

Etwas anders ist die Situation im letzten der untersuchten Unternehmen – hier würde die Ausbildung ohne CSP einfach ausbleiben. Schlecht qualifiziertes Personal mit entsprechend unzufriedenstellenden Leistungen und hohe Fluktuation seien auch der Grund gewesen, warum man sich nach Förderungen umschaute, um neues und qualifiziertes Personal zu bekommen. *„Und da bin ich schlicht und einfach über den WAFF gestolpert.“* (Interview csp-03). Es geht in diesem Fall um Callcenter Agents. Durch die Förderung des WAFF stünden die neuen MitarbeiterInnen nicht schon von Beginn an unter dem sonst üblichen hohen Erfolgsdruck und es werde möglich, Um- und EinsteigerInnen aufzunehmen und innerhalb von drei Monaten ausreichend auf ihre zukünftige Tätigkeit vorzubereiten. Derzeit würden die meisten neuen MitarbeiterInnen über Inserate gesucht und über das CSP ausgebildet. Ohne CSP würde es hingegen folgendermaßen ablaufen:

*„Wir müssen dem dann wirklich sagen, ‚lieber Freund, ab dem ersten Monat musst du so und so viel Verkauf bringen‘, ja, das ist für jemanden, der Anfänger ist oder Einsteiger ist eine irrsinnige Belastung, die können wir wegnehmen, daher können wir auch Hausfrauen nehmen, wir können jemanden nehmen, der ganz etwas anderes gemacht und können ihm also da ermöglichen, sich entsprechend zu qualifizieren und das auch entsprechend zu*

*machen. Würde eben dann alles wegfallen. Und damit hätten wir schon Notwendigkeit, alleine schon die wirtschaftliche Notwendigkeit, schon zu sagen ab dem Hausnummer zweiten Monat, wenn sich der nicht rechnet, muss er gehen, weil ich einfach diese Zeit nicht habe.“* (Interview csp-03)

#### 4.3.1 Erwartungen

Während also für die Pflegeorganisationen die Rekrutierung (plus Qualifizierung) von Personal das Hauptmotiv für die Teilnahme am CSP darstellt, steht für die beiden anderen untersuchten Unternehmen die Kostenersparnis (v.a. Personalkosten) im Vordergrund.

Die befragten Unternehmen verbinden mit dem Cluster Support Programm auch recht unterschiedliche Erwartungen. Im Gesundheits- und Pflegebereich sind die Ausbildungswege standardisiert, und dass arbeitslose Personen rekrutiert und umgeschult werden, ist zumindestens im niedrigeren Qualifikationsbereich nichts Neues. Die StiftungsteilnehmerInnen bekommen Einstellungsversprechen, d.h. eigentlich entscheiden sie sich schon vor der Ausbildung, in welchem Unternehmen sie später arbeiten werden. Den Personalverantwortlichen ist jedoch klar, dass viele StiftungsteilnehmerInnen sich dieses Schrittes nicht wirklich bewusst sind und sich ihrem zukünftigen Unternehmen noch nicht sehr verbunden fühlen, sondern in erster Linie die Ausbildung machen wollen. Deswegen sichern sich die Unternehmen auch teilweise finanziell ab, indem eine Rückzahlung der vom Betrieb bezahlten Ausbildungskosten vereinbart wird, falls der/die StiftungsteilnehmerIn dem Betrieb nicht eine bestimmte Zeit zur Verfügung steht. Als erfolgreich werde das Programm dann eingeschätzt, wenn daraus gut qualifizierte und hoch motivierte MitarbeiterInnen hervorgehen, die auch für längere Zeit im Unternehmen verblieben:

*„Im Moment ist es eher ein Programm der Hoffnung. Ob es dann ein Programm des Erfolges ist, das werde ich dann sehen, wenn da sehr gute Leute raus kommen. Und auch dann bei uns entsprechend eingesetzt sind.“* (Interview csp-01)

Ein Unternehmensvertreter gab an, dass er und seine KollegInnen zuerst etwas skeptisch gewesen seien, ob es gut sei, über das CSP Personal zu rekrutieren und auszubilden. Einerseits weil aufgrund der Ungleichbehandlung im Vergleich zu den ‚normalen‘ auszubildenden Personen ein großer organisatorischer Aufwand entstanden sei. Denn die StiftungsteilnehmerInnen seien im Gegensatz zu den ‚normal‘ rekrutierten MitarbeiterInnen keine echten DienstnehmerInnen gewesen und es mussten Lösungen gefunden werden, wie sie dennoch gleich behandelt werden könnten (z.B. Uniformzuteilungen, Dienstaussweis,...). Als besonderes Problem galt das Fehlen einer Dienstnummer, weil die Personaldokumentationen, die Zuteilungen zu Ausbildungseinheiten etc. normalerweise in der EDV über die Dienstnummer laufen. Auf der anderen Seite kursierten im Unternehmen die gängigen Vorurteile gegenüber Arbeitslosen und Programmen der aktiven

Arbeitsmarktpolitik: *„Jetzt nehmen sie Arbeitslose, Entschuldigung – Arbeitsscheue. Arbeitsscheue sind Arbeitslose, die gar nicht wollen, die über irgendein Programm kommen – und die nehmen sie nur, weil sie billig sind, nehmen sie die jetzt in eine Schule.’ Das war einmal so ein großer Tenor.“* (Interview csp-04) Aus wirtschaftlichen Gründen wurde es dennoch mit dem CSP versucht.

In einem Unternehmen erwartete man sich durch das Programm schlicht und einfach produktivere MitarbeiterInnen. Bezüglich der zukünftigen MitarbeiterInnen habe man schon *„ganz bestimmte Kriterien, auf die man halt schaut“*, aber Geschlecht, Alter und vorherige Tätigkeit bzw. Arbeitslosigkeit würden nicht dazugehören:

*„Wir legen eben nicht so sehr darauf Wert, dass wir halt ausgebildete Callcenter-Agents kriegen, die sind sowieso Mangelware in Wien, sondern wir gehen einmal davon aus, wenn die Grundqualifikationen stimmen, dann ist es für uns möglich durch eigene Schulungen und externe Schulungen die Mitarbeiter eben so weit zu kriegen, wie wir sie brauchen.“* (Interview csp-03)

#### **4.3.2 Schwierigkeiten mit dem Cluster Support Programm und Kritik am WAFF**

Alle InterviewpartnerInnen lobten das große Engagement der MitarbeiterInnen des WAFF, mit denen sie zusammenarbeiten. Über die Zufriedenheit mit dem Programm selbst, konnten wegen der teilweise erst sehr kurz zurückliegenden Implementation noch keine generellen Aussagen gemacht werden. Sie wurde eher in positiver oder negativer Kritik an einzelnen Punkten ausgedrückt. Allenfalls aufgetretene anfängliche Skepsis gegenüber die StiftungsteilnehmerInnen löste sich auf:

*„Ich sage einmal, in der ersten Schulung haben wir die meisten Probleme unter Anführungszeichen gehabt. Weil alles neu war. Das hat sich dann auch teilweise eingespielt. Und wir sind, wie gesagt, mit den Herrschaften, die wir ausgesucht haben, bzw. teilweise auch bekommen haben, sehr zufrieden. Muss ich sagen! Also wirklich... und auch in den Schulungen. Wir haben eigentlich nur positive Resonanzen gehabt von der Schulung her, dass die Herrschaften irrsinnig interessiert sind, lernbegierig sind, freundlich sind.“* (Interview csp-04)

Zum Zeitpunkt der Interviews planten alle InterviewpartnerInnen, das Cluster Support Programm weiterhin für die Personalrekrutierung zu nutzen. Dies lässt auf bisher positive Erfahrungen und dementsprechend positive Erwartungen schließen. Nichtsdestotrotz wurden in den Interviews auch Probleme artikuliert. Im Pflegebereich sehen die interviewten Personalverantwortlichen folgende Probleme und Risiken:

- Ausstieg der StiftungsteilnehmerInnen während des Programms

- Frühzeitige Kündigung der ehemaligen StiftungsteilnehmerInnen
- Kosten für die Ausbildung werden zu einem nicht unerheblichen Teil auf die aufnehmenden Organisationen abgewälzt
- Das Handling der Vielzahl von zu besetzenden Stellen und der Vielzahl von Bewerbungen im Pflege- und Sozialbereich sei sowohl für den WAFF als auch für die Unternehmen schwierig. Letztere bekommen zu viele BewerberInnen vom WAFF zugewiesen, welche als nicht geeignet erscheinen.
- Fehlen von Ausbildungsplätzen für KrankenpflegerInnen

Von den anderen befragten Unternehmen wurden noch folgende Punkte kritisiert:

- Die Personalsuche über den WAFF und das AMS klappte mangels BewerberInnen nicht, während eigene Inserate in Zeitungen immer auf große Resonanz stießen.
- Fehlende Kontinuität des Programms bzw. Ankündigung von Änderungen, die dann nicht eintreten: *„Ein bissl schwierig ist es, weil sich beim WAFF eigentlich ständig irgendwas ändert, irgendwelche Richtlinien werden geändert, es ist also nicht so, dass man sagen kann, das hat eine durchgehende Linie, darauf kann man sich verlassen, sondern da kommt dann wieder irgend etwas und dann muss man relativ viel Bürokratie erledigen.“* (Interview csp-03)
- Das CSP sei bei den BeraterInnen des AMS zu wenig bekannt, was zu unnötigen Schwierigkeiten für die StiftungsteilnehmerInnen führe: *„Wenn wir zum Beispiel einen Mitarbeiter haben, der ist arbeitslos gemeldet, wir übernehmen den, wir erklären ihm das Programm, fragen ihn, ob er einverstanden ist damit, dass er da hineinkommt jetzt, was das für ihn bedeutet usw. Wenn er da ja sagt, dann bringen wir das ganze ins Laufen und dann fangen die Troubles regelmäßig an und die schauen so aus: Der geht zu seinem Betreuer und sagt ‚ich hab was gefunden, hurra, ich bin jetzt im Cluster Support Programm‘ und der sagt, ‚das kenne ich nicht so etwas gibt es nicht, so etwas ist mir noch nie untergekommen‘. Der müsste aber ganz bestimmte Schritte setzen, damit dann das halt so läuft [...] Die rufen sogar bei mir an und fragen, was das heißt und was das soll.“* (Interview csp-03)
- Auch bei den Unternehmen sei das Programm zu wenig bekannt.

#### 4.3.3 Bewertung des CSP durch die Sozialpartner

Eine der interviewten GewerkschafterInnen hat funktionsbedingt mit dem CSP des WAFF zu tun. Sie bewertet dieses Programm recht positiv (*„Ich find es super, dass es so Dinge jetzt gibt!“*; Interview g-04). Vor allem, weil das CSP die Interessen von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen kopple und individuelle Lösungen gefunden würden. Aber auch, weil die

StiftungsteilnehmerInnen schon vor der Anstellung nicht nur die Arbeit, sondern auch das arbeitgebende Unternehmen mit seinen Strukturen und die zukünftigen Vorgesetzten kennen lernen. Auch die Gewissheit, nach der Ausbildung gute Chancen auf einen ganz bestimmten Arbeitsplatz zu haben, sei im Vergleich zu sonstigen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik sehr vorteilhaft. Sie sieht aber auch immanente Risiken – dort, wo es nicht um so standardisierte Ausbildungen wie im Pflegebereich gehe, bestehe die Gefahr, dass zu spezifisch, zu betriebsbezogen, ausgebildet werde und die Qualifikation außerhalb des ausbildenden Unternehmens nicht brauchbar sei. Als ein weiteres Problem sieht sie, dass die Unternehmen und nicht die StiftungsteilnehmerInnen über die Auswahl der Schulungsmaßnahmen entscheiden würden. Und es sei auch schon passiert, dass die StiftungsteilnehmerInnen nach Beendigung ihrer Ausbildung mit niedrigeren Gehaltsvorschlägen konfrontiert würden als ursprünglich abgemacht.

Die restlichen befragten Gewerkschaftsfunktionäre/innen bewerteten das CSP positiv, insofern sie es überhaupt kannten: *„In Zeiten wie diesen sind wir für alles oder für vieles bereit. Also ich denk die Idee ist nicht wirklich ehrenrührig, wenn nachher wirklich was für die Zukunft raus kommt.“* (Interview g-06)

Ein Wirtschaftskammer-Funktionär – welcher das CSP nicht kannte – bezweifelte, dass es möglich sei, in absehbarer Zeit Arbeitslose zu gesuchten SpezialistInnen auszubilden. Das Problem sei hier der Zeitfaktor: Wenn das Unternehmen Fachkräfte suche, dann brauche es diese in der Regel sofort und nicht erst in einem halben Jahr.

## **4.4 Fazit**

Die folgenden Schlussfolgerungen wurden auf Basis der Analyse der Interviews und der zitierten Literatur gezogen. Es gilt zu beachten, dass die Interviews qualitativer Natur waren und keinen Anspruch auf Repräsentation für alle Unternehmen bzw. Ausbildungswege erheben.

### **4.4.1 Nutzen für die StiftungsteilnehmerInnen**

Welche Vorteile bietet das CSP nun für die StiftungsteilnehmerInnen im Vergleich zu den alternativen Rekrutierungsmaßnahmen? Wie würde sich die Situation für die potenziellen ArbeitnehmerInnen in den untersuchten Betrieben ohne CSP darstellen?

#### **(1) Bessere Arbeitsmarktchancen**

Das Cluster Support Programm richtet sich an Personen, welche beim AMS als arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet sind. Da ArbeitgeberInnen insbesondere bei längerer Arbeitslosigkeit oft individuelle Mängel der ArbeitnehmerInnen vermuten, wird es mit zunehmender

Dauer der Arbeitslosigkeit immer schwieriger, einen Job zu finden. Das CSP bietet nun Arbeitslosen die Chance, nicht nur eine nachgefragte Ausbildung zu machen, sondern auch mit hoher Wahrscheinlichkeit im Anschluss daran eine Anstellung zu bekommen. Es ist wahrscheinlich, dass ohne die Stiftung viele BewerberInnen erst gar keine Chance hätten, die angestrebte Stelle zu bekommen (bzw. sich erst gar nicht darum bewerben würden).

## **(2) Unmittelbarer finanzieller Nutzen während der Stiftung**

Durch das CSP erhalten die TeilnehmerInnen kostenlos eine neue Qualifikation. Außerdem bekommen sie während der Stiftungsmaßnahme Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder DLU vom AMS. Zusätzlich gibt es während der Ausbildung ein Stipendium. Nimmt man die KrankenpflegerInnenausbildung als Beispiel: Wird diese regulär im Anschluss an das 10. Schuljahr in einer Schule für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege absolviert, gibt es weder ein Stipendium noch eine Unterstützung durch das AMS.

Anders hingegen präsentiert sich wieder die Sachlage beim Unternehmen des öffentlichen Personennahverkehrs: Hier könnte man sogar von einer Schlechterstellung der StiftungsteilnehmerInnen sprechen, weil mit auszubildenden TriebwagenführerInnen normalerweise schon in der Ausbildungsphase ein Dienstverhältnis eingegangen wird.

## **(3) Nachhaltige Arbeitsmarktintegration?**

Alle vier untersuchten Unternehmen gehören zur Dienstleistungsbranche und alle gaben an, dass sie kurz- und/oder mittelfristig noch mehr Personal brauchen werden. Insofern besteht für die StiftungsteilnehmerInnen eine gute Chance für eine nachhaltige Integration in diese Betriebe. Auf der anderen Seite gibt es generell im Callcenterbereich eine hohe Fluktuation der MitarbeiterInnen. Aufgrund des beschriebenen Ausbildungsprofils und der gesammelten Erfahrung ist anzunehmen, dass es damit leichter möglich wird, in einem anderen Betrieb als VerkaufsberaterIn oder Callcenter-Agent eine Stelle zu bekommen. Für den Pflegebereich gilt dies noch viel mehr – eine Stelle in einem anderen Betrieb zu finden, dürfte durch die standardisierte Ausbildung und die hohe Nachfrage nicht allzu schwierig sein. Völlig anders stellt sich die Situation für die StiftungsteilnehmerInnen beim Unternehmen des öffentlichen Personennahverkehrs dar: Gelingt hier nach der Ausbildung – aus welchen Gründen auch immer – keine dauerhafte Integration, können die StiftungsteilnehmerInnen ihre erworbenen Qualifikationen kaum weiterverwenden.

### **4.4.2 Unterstützung des Strukturwandels**

Laut Stiftungsrichtlinie des AMS sollen Implacmentstiftungen u.a. den Strukturwandel durch zielgerichtete Qualifizierung auf einen konkreten Arbeitsplatz unterstützen (AMS 2004, S.7). Diese ‚zielgerichtete Qualifizierung‘ trifft sicherlich auf die hier untersuchten Fälle zu.

Allerdings ist die Unterstützung des Strukturwandels bei den StraßenbahnfahrerInnen und im Callcenter eher schwach ausgeprägt: diese Arbeitsplätze wären auch ohne das CSP besetzt worden, im Fall der StraßenbahnfahrerInnen sogar mit Personen gleicher Qualifikation. Ob diese Ausbildung mit oder ohne Stiftung finanziert wird, hat wohl keine volkswirtschaftlichen Auswirkungen, sondern ist nur eine Umschichtung öffentlicher Gelder. Anders hingegen beim Callcenter: Hier wird offensichtlich vom Unternehmen die Verantwortung für die Qualifizierung seiner MitarbeiterInnen nicht wahrgenommen, die Steigerung der Produktivität lässt man sich von der öffentlichen Hand finanzieren.

## 4.5 Verbesserungspotentiale und Handlungsoptionen

Unbeschadet der guten Reputation der im CSP involvierten MitarbeiterInnen des WAFF werden folgende Handlungsoptionen zur Verbesserung des Programms vorgeschlagen:

### 4.5.1 Öffentlichkeitsarbeit und Informationspolitik

Damit die Zielgruppen – auf der einen Seite wachsende Unternehmen, auf der anderen Seite arbeitslose Personen – das Cluster Support Programm nutzen können, müssen sie es kennen. D.h. es ist Aufgabe des WAFF, das CSP publik zu machen und Interessierten Informationen leicht zugänglich zu machen. Hier wird empfohlen, die Präsentation in den eigenen Medien zu verbessern und Multiplikatoren stärker einzusetzen:

Die **WAFF-Homepage**<sup>45</sup> bietet keine allgemeine Informationen zum Cluster Support Programm: Im Menü ‚Für UnternehmerInnen‘ gibt es überhaupt keinen Hinweis auf das CSP, im Menü ‚Für ArbeitnehmerInnen‘ immerhin einen Link zur Beschreibung des CSP-GuP.

Der WAFF betreibt unter anderem auch ein Personalvermittlungsservice (*Personalfinder*). Klickt man auf der Homepage des *Personalfinders* auf das Menü ‚Gemeinsam ausbilden‘ und dann auf ‚Cluster Support Programm‘, landet man auf der Startseite der WAFF-Homepage und dort ist, wie erwähnt, das CSP auf den unternehmerInnenadressierten Sites nicht zu finden. Dafür gibt es dort den Link zurück zum *Personalfinder*...

Die **Wiener Wirtschaftskammer** ist in den Entscheidungs- und Kontrollgremien des WAFF vertreten. Der WAFF betreibt das CSP als Serviceleistung für Unternehmen, dennoch ist auf der Homepage der Wirtschaftskammer (wko.at) der Begriff ‚CSP‘ nicht auffindbar. Hier sollte der WAFF anregen, dass das CSP zumindest online beschrieben ist. Außerdem würde es Sinn machen, das Programm in Kammerpublikationen vorzustellen.

---

<sup>45</sup> Stand 29-06-2005.

Die **AMS**-BeraterInnen, welche die Arbeitslosen betreuen, sollten besser über das Cluster Support Programm informiert sein. Da das AMS in den Gremien des WAFF vertreten ist, sollte es auch im Interesse des AMS liegen, dass seine BeraterInnen das Programm kennen und darüber informieren.

Das CSP wird vom Wiener **ArbeitnehmerInnen** Förderungsfonds getragen. Umso wichtiger ist, dass deutlich kommuniziert wird, dass das CSP hauptsächlich als Service für ArbeitgeberInnen verstanden wird. Um bei den InteressentInnen nicht die Erwartung zu wecken, dass es nur darum geht, sie zu vermitteln, sondern dass der WAFF hier in erster Linie im Auftrag eines Unternehmens agiert.

#### **4.5.2 Effizientere Vorauswahl der InteressentInnen**

Beide untersuchte Unternehmen aus dem Pflege- und Sozialbereich bemängelten die Qualität der BewerberInnenvorauswahl durch den WAFF. Dies führe einerseits dazu, dass Personen für die Endauswahl zu ihnen geschickt würden, welche aus ihrer Sicht ungeeignet für den zukünftigen Beruf seien und dass andererseits eventuell geeignete BewerberInnen erst gar nicht an sie weitergeleitet würden. Die betreffenden Unternehmen sehen den Grund dafür in der Überlastung des WAFF-Personals mit der Masse an zu besetzenden Stellen. Hier scheint daher die Lösung in einer Aufstockung des für die Vorauswahl zuständigen Personals beim WAFF zu liegen.

#### **4.5.3 Begleitendes Coaching**

Laut CSP-Konzept wird für die StiftungsteilnehmerInnen und die Unternehmen ein so genanntes begleitendes Coaching angeboten. Doch die Interviews lassen darauf schließen, dass sich dieses darauf beschränkt, dass ein(e) AnsprechpartnerIn bei Fragen und bei Konflikten vorhanden ist. Das „laufende Feedback“ scheint sich auf kurze formelle Monatsberichte zu beschränken, die „begleitende Reflexion“ der Ausbildung scheint nicht vorhanden zu sein. Dies ist insofern ein Mangel, als dadurch rascher ‚trittbrettfahrende‘ Unternehmen identifiziert (und gesperrt) werden könnten, welche das Programm ohne entsprechende Gegenleistung auszunützen versuchen (z.B. Betriebe, in denen sich die durchgeführte Ausbildung als minderwertig erweist).

#### **4.5.4 Überbetriebliche Verwertbarkeit der Qualifizierung**

Wie oben schon erwähnt, ist beispielsweise bei den StraßenbahnfahrerInnen die überbetriebliche Verwertbarkeit der Ausbildung nicht gegeben. Dafür kann davon ausgegangen werden, dass diese Arbeitsplätze noch länger existieren werden.

Da seitens der Unternehmen kaum Interesse daran besteht, den (zukünftigen) MitarbeiterInnen eine Qualifizierung zu bieten, die in anderen Unternehmen genützt werden kann, ist es Aufgabe des Stiftungsträgers, hier auf einen entsprechenden Mehrwert der Ausbildung zu achten. Im CSP-Konzept aus dem Jahre 2000 ist die überbetriebliche Verwertbarkeit noch eine Muss-Bestimmung (S.17), im Konzept aus dem Jahre 2003 im gleichen Absatz nur mehr eine Soll-Bestimmung (S.18). Diese Aufweichung ist nur für Unternehmen, welche eine entsprechende Arbeitsplatzsicherheit bieten können, gerechtfertigt. Nehmen Betriebe mit hoher Fluktuation am CSP teil, sollte seitens des WAFF bei der Erstellung des Qualifizierungsplanes weiterhin auf die überbetriebliche Verwertbarkeit geachtet werden müssen.

#### **4.5.5 Arbeitsmarktintegration**

Beim Cluster Support Programm investieren beide Seiten – ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen – in eine gemeinsame Zukunft. Daher wird erwartet, dass auch beide Seiten die Absicht haben, ein Dienstverhältnis herzustellen. Die Erfahrung zeigte, dass dem jedoch nicht immer so ist. Beispielsweise weil sich das Interesse der StiftungsteilnehmerInnen mehr auf die angebotene Ausbildung als auf das ausbildende Unternehmen konzentriert. Oder wenn die Kostenersparnis durch den Wegfall der Lohnkosten deutlich höher ist, als die durch die Qualifizierungsmaßnahmen und die Stipendien anfallenden Kosten sind. Daher ist bei der Erstellung der Qualifizierungspläne seitens des WAFF darauf zu achten,

- dass die zukünftigen ArbeitgeberInnen tatsächlich nennenswert in die zukünftigen MitarbeiterInnen investieren müssen und nicht nur von den ersparten Personalkosten profitieren und
- wiederum, dass die Qualifikation überbetrieblich verwertbar ist, falls eine dauerhafte Integration im Ausbildungsbetrieb nicht klappt.

## 5 Entscheidungsprozesse – Outplacementstiftungen

### 5.1 Fragestellungen und Untersuchungsdesign

In diesem Teil der Studie soll analysiert werden, warum (bzw. warum nicht) Unternehmen an Outplacementstiftungen teilnehmen und wie die entsprechenden Entscheidungsprozesse ablaufen. Die Motivationen, Erwartungen und Wirkungsannahmen der betrieblichen Sozialpartner, sowie die relevanten Rahmenbedingungen wurden auf Basis von Interviews mit den AkteurInnen untersucht. Auch die Perspektiven der involvierten überbetrieblichen Interessensvertretungen wurden durch entsprechende Interviews in die Untersuchung miteinbezogen.

Zusätzlich war geplant, unternehmenseigenes Informationsmaterial für die Belegschaft, Informationsbroschüren der Interessensvertretungen, Studien und Positionsdarstellungen der Sozialpartner zu analysieren und in Zusammenschau mit den Interviews auszuwerten. Es stellte sich jedoch heraus, dass (mit Ausnahme zur Branchenstiftung AUSPED) solche Unterlagen in den befragten Unternehmen bzw. bei den befragten Sozialpartnern praktisch nicht vorhanden sind. Zur Information der Belegschaft über die Arbeitsstiftung dienten Informationsveranstaltungen vor Ort (meistens gemeinsam mit VertreterInnen des WAFF und des AMS) und beim WAFF, sowie das vom WAFF zur Verfügung gestellte Material.

Entsprechend der Fragestellung waren im Rahmen von ExpertInneninterviews insbesondere folgende Aspekte zu untersuchen:

- Womit wurde der Personalabbau begründet?
- Wer brachte das Thema Stiftung ein, wer war die treibende Kraft?
- Welche Argumente pro/contra einer Stiftung wurden von wem eingebracht? Welche Überlegungen und Interessen standen dahinter?
- Vertraten Konzernführung und Standortleitung dieselben Ansichten? Gab es innerhalb des Managements am Standort unterschiedliche Positionen? Gab es innerhalb des Betriebsrats unterschiedliche Positionen?
- Welche alternativen Instrumente wurden angedacht oder eingesetzt und warum? Wurde nach Zielgruppen unterschieden?
- Wie verlief die Zusammenarbeit zwischen Personalverantwortlichen und Betriebsräten? Welche Argumente wurden eingesetzt? Gab es kritische Momente in den Verhandlungen und wie wurden sie überwunden (hätten überwunden werden können)?
- Waren noch andere betriebliche und außerbetriebliche Akteure an den Sozialplanverhandlungen beteiligt?

- Welche Haltungen gegenüber dem Instrument Arbeitsstiftungen lassen sich bei den überbetrieblichen Sozialpartnern auffinden? Welche Rolle nahmen sie bei den Sozialplanverhandlungen ein?
- Bei Teilnahme des Unternehmens an einer Arbeitsstiftung: Wie gut wurde die Stiftung von den Betroffenen angenommen? Welche ArbeitnehmerInnen-Gruppen traten in die Stiftung ein? Warum traten bestimmte Gruppen von ArbeitnehmerInnen in einem höheren Ausmaß ein als andere?
- Hat die Arbeitsstiftung die in sie gesetzten Erwartungen erfüllt?

#### Explorative Interviews mit MitarbeiterInnen des WAFF und des AMS

Um ausreichend Hintergrundwissen über Arbeitsstiftungen und Einblick in die Perspektiven der agierenden Personen und Institutionen zu bekommen, wurden mit dem WAFF zwei Einzelinterviews und ein Gruppeninterview geführt. Ferner wurden zwei beim AMS für Arbeitsstiftungen zuständige Personen befragt.

#### Auswahl der InterviewpartnerInnen

Die Auswahl der Unternehmen, welche sich an Outplacementstiftungen beteiligten, erfolgte in Absprache mit dem Auftraggeber nach theoriegeleiteten Kriterien, aber auch nach pragmatischen Gesichtspunkten. So wurden Betriebe, welche insolvent wurden und deren MitarbeiterInnen in die RIW gingen, nicht in die Untersuchung miteinbezogen, weil nicht zu erwarten war, dass noch entsprechende InterviewpartnerInnen zu finden seien. Aus demselben Grund wurden Betriebe ausgeschlossen, deren (letzte) Stiftungsteilnahme länger als fünf Jahre zurückliegt. Die AUSPED (bzw. ein Unternehmen, welches sich an der AUSPED beteiligt) wurde ausgewählt, weil sie die einzige Branchenstiftung ist, die zum Untersuchungszeitpunkt noch aktiv war. Es wurden somit nur Unternehmen berücksichtigt, welche in den letzten Jahren eine Unternehmensstiftung einrichteten bzw. sich an der OAW oder an einer Branchenstiftung mit einer gewissen Mindestmenge an TeilnehmerInnen (etwa zehn Personen) beteiligten. Auf der Liste der vom WAFF betreuten Unternehmen verblieben damit etwa 25 Betriebe, welche die Grundgesamtheit bildete, aus der zuerst sieben (später zusätzlich noch zwei weitere) Unternehmen ausgewählt wurden und jeweils der/die Betriebsratsvorsitzende und ein(e) VertreterIn des Managements interviewt wurde. Die Auswahl der Betriebe erfolgte nach dem Prinzip der Verschiedenheit entlang der Kriterien Branche und Standort der Unternehmenszentrale.

Die Auswahl der Unternehmen, welche die Einrichtung einer Stiftung ablehnten, erfolgte analog. Nicht ganz unerwartet erwies es sich als schwierig, in diesen Unternehmen InterviewpartnerInnen zu finden. Teilweise verweigerte das Management das Interview, teilweise zusätzlich auch der Betriebsrat und in einem Unternehmen existierte erst gar kein Betriebsrat. Im Endeffekt wurden fünf Unternehmen, welche Personal abgebaut aber keine

Stiftung eingerichtet hatten, in die Untersuchung einbezogen, wobei einmal nur ein Unternehmensvertreter, zweimal nur Betriebsräte und zweimal beide Seiten interviewt werden konnten.

### Sozialpartner

Es wurden sowohl Gewerkschaften von Wirtschaftsbereichen befragt, in denen Arbeitsstiftungen schon öfter installiert worden sind als auch von Branchen, in denen bisher keine Stiftungen zustande gekommen sind. Aufgrund des mehrfachen Einsatzes der Arbeitsstiftung in diesen Branchen wurden seitens der Wirtschaftskammer der Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie sowie die Sparte Transport und Verkehr um Interviews gebeten.

### Auswertung der Interviews

Die Interviews wurden einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring unterzogen (Mayring 2003). Der Grundgedanke dieser Methode liegt darin, das Interview entlang eines Kategoriensystems systematisch zu analysieren. Die Strukturierungsdimensionen werden theoriegeleitet entworfen und anschließend Kategorien schrittweise induktiv aus dem Material entwickelt. Durch die Formulierung von Codierregeln und die Nennung typischer Textpassagen entsteht ein Codierleitfaden, der die Zuordnung zu den Kategorien und ihren Ausprägungen präzisiert und durchsichtig macht. In wiederholten Durchgängen werden die Textbausteine den Kategorien zugeordnet. Auf diese Weise kann das gesamte Material bezüglich der Fragestellungen analysiert und beschrieben werden. Im Laufe des Auswertungsprozesses werden Gemeinsamkeiten und Widersprüche deutlich, typische Motive, Denkweisen und Strategien erkennbar. Auf dieser Basis werden Hypothesen über Erfolgsbedingungen gebildet und Empfehlungen abgeleitet, wie die einzelnen Typen von Arbeitsstiftungen weiterentwickelt werden können

## **5.2 Arbeitsstiftungen aus Sicht des WAFF und des AMS**

Die Arbeitsstiftung wird von allen interviewten WAFF-MitarbeiterInnen recht positiv bewertet. Unter anderem auch, weil sowohl ArbeitgeberInnen als auch ArbeitnehmerInnen profitieren:

*„Man muss schauen, dass sie [die Gekündigten] gestärkt und qualifiziert sich wieder auf dem Arbeitsmarkt bewegen können. Und die Unternehmen haben letztlich auch was davon, wenn's qualifizierte Arbeitnehmer zur Verfügung haben. Die praktisch nicht demotiviert, langzeitarbeitslos waren.“* (Interview waff-01)

Prioritäres Ziel der Outplacementstiftungen sei, laut interviewter WAFF-MitarbeiterInnen, die nachhaltige Reintegration in den Arbeitsmarkt. Aufgrund der oft langen Betriebszugehörigkeiten, der oft sehr spezialisierten und dabei dequalifizierenden Arbeit bzw. nicht

mehr nachgefragten Qualifikationen und der niedrigen Kollektivverträge im Gewerbe im Vergleich zur Industrie, woher das Klientel für Arbeitsstiftungen meist stamme, sei es notwendig, hier frühzeitig zu intervenieren. Die Arbeitsstiftung werde damit zu einem Mittel der Prävention gegen Langzeitarbeitslosigkeit. Im Falle der Stiftung bei Opel Austria Powertrain (vgl. S.32) sei die Arbeitsstiftung zusätzlich zu einem Instrument der Standortsicherung geworden.

Auch die interviewten AMS-Bediensteten bewerteten die Arbeitsstiftung sehr positiv: *„Ich würde mir wünschen, dass alle Arbeitslosen eine Stiftung machen könnten“* (Interview ams-01). Leider sei dies wegen mangelnder Ressourcen nicht möglich. Vorteile der Stiftung gegenüber anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen seien die individuelle Abstimmung, die Kooperation mit den Unternehmen und dass die Unternehmen die Maßnahme mitfinanzieren würden. Die Arbeitsstiftung Sorge dafür, dass *„die Leute erst gar nicht in die Arbeitslose abdriften“*. Die Volkswirtschaft profitiere von Arbeitsstiftungen, da die Zeit der Arbeitslosigkeit zur Höherqualifizierung genützt werde und danach besser ausgebildetes Personal zur Verfügung stehe. Durch die Pensionsreform mache es auch noch Sinn, über 50-Jährige zu qualifizieren.

### **5.3 Arbeitsstiftungen aus Sicht von VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen**

#### **5.3.1 Gewerkschaften**

Die interviewten GewerkschaftsfunktionärInnen äußerten sich generell sehr positiv zur Arbeitsstiftung, wobei jedoch betont wurde, dass der erste Schritt immer sei, den Personalabbau zu verhindern und erst wenn dies nicht gelinge, die Einrichtung einer Stiftung als Abfederungsmaßnahme erstrebenswert sei:

*„Wir befürworten natürlich die Arbeitsstiftung und versuchen die Arbeitnehmer zu animieren, dass sie dieses Angebot wahrnehmen.“* (Interview g-06)

*„Die Arbeitsstiftung ist sicher ein sehr nützliches und äußerst sinnvolles Instrument.“* (Interview g-05)

Es wurde sogar der Wunsch geäußert, den § 109 ArbVG auszuweiten, um die Einrichtung einer Arbeitsstiftung vom personalabbauenden Unternehmen erzwingen zu können: *„Der sagt, ich zahle nicht mehr, als mir das Gesetz vorschreibt und das Gesetz schreibt mir keine Arbeitsstiftung vor, daher zahl ich dafür auch nichts.“* (Interview g-05)

Es besteht aber auch die Befürchtung, dass sich die Unternehmen die zukünftigen MitarbeiterInnen in der Stiftung ausbilden lassen, sie aufnehmen und dafür andere MitarbeiterInnen kündigen.

Zum Teil besteht auch eine gewisse Skepsis zum Thema Umschulung, weil nicht klar sei, wo in Zukunft die Chancen am Arbeitsmarkt größer sind: *„Das ist schon einfacher gesagt, na dann schulen wir halt die Leute um. Wohin? Also ich hab bis jetzt noch nicht wirklich, vielleicht hab ich es auch nicht gelesen, vielleicht gibt's auch zu wenig Studien, aber ich kann heute nicht sagen, was passiert in zehn Jahren.“* (Interview g-01)

Unkündbare MitarbeiterInnen bei ehemals staatlichen Unternehmen wie der Post AG seien nach Auslaufen der Vorruhestandsregelungen angesichts der derzeitigen schlechten Arbeitsmarktchancen nicht durch Ausstiegsprämien alleine zu motivieren, das Unternehmen zu verlassen. Deswegen vereinbarten die Unternehmensleitung – welche seit Jahren einen kontinuierlichen Personalabbau anstrebt und auch durchzieht – und die Personalvertretung der Post die Einrichtung einer Arbeitsstiftung, die zusätzlich eine Umschulung oder Weiterbildung für die ausscheidenden MitarbeiterInnen ermöglicht.

Arbeitsstiftungen als Instrument zur leichteren Bewältigung des Strukturwandels sollen arbeitslos gewordenen Personen durch Umschulung bzw. Weiterbildung neue Beschäftigungen bringen, d.h. ein Branchenwechsel oder der „Aufstieg“ vom Arbeiter zum Angestellten ist immanent. Dadurch entsteht der Nebeneffekt, dass die Einzelgewerkschaften Mitglieder verlieren. Auch dieser Aspekt wurde von einem interviewten Gewerkschafter eingebracht: *„Die Leute gehen in die Arbeitsstiftung und kehren nie wieder ins [Gewerbebezeichnung] zurück. D.h. wir regeln etwas, wo wir Mitglieder, natürlich auch Geld, verlieren. Geld, Einfluss, Macht – nur da schaut man natürlich, was ist für das Mitglied das Beste, wie kann ich ihm auf seinem Lebensweg gut behilflich sein.“* (Interview g-05)

### 5.3.2 Betriebsräte (aus Unternehmen mit Arbeitsstiftung)

Zu lernen, wie man sich heutzutage bewirbt, wird von den Betriebsräten vor allem für jene gekündigten KollegInnen, welche schon sehr lange im Unternehmen waren, als sehr wichtig und als großer Vorteil einer Arbeitsstiftung angesehen. Sehr hoch bewertet wird auch die Möglichkeit zur Umschulung, um zu einem Beruf zu wechseln, welcher mehr interessiert als der derzeitige, oder auch ganz einfach nur, um die Arbeitsmarktchancen zu verbessern:

*„Ich hab einmal zu einem gesagt, ihr könnt's heute eure Jugendträume verwirklichen, weil es wird nicht jeder seinen Traumberuf haben.“* (Interview br-03)

*„Was bei uns jetzt hochbezahlte Spezialisten sind, sind am Arbeitsmarkt nicht gefragt, weil es gibt keinen Arbeitsmarkt für die Leute. Und das war unser Hauptproblem.“* (Interview br-01)

Weniger stark zur Geltung kam die Möglichkeit, sich primär im gelernten Beruf weiterzubilden, am ehesten noch der Update von Qualifikationen, wo sich das Berufsbild und die

zugehörigen Qualifikationen im Laufe der langen Betriebszugehörigkeit verändert oder erweitert haben. Dass die Arbeitsstiftung die Möglichkeit eröffnet, länger Arbeitslosengeld zu beziehen, scheint für Betriebsräte ein eher nebensächlicher Aspekt zu sein.

Positiv gesehen wurde auch, dass man in der Arbeitsstiftung einige Wochen Zeit hat, die Kündigung zu verarbeiten, sich zu sammeln und neu zu orientieren:

*„Die haben sich ja nichts zuschulden kommen lassen, sie haben immer ihr Bestes für die Firma gegeben und werden dann abgebaut aufgrund von Ursachen oder Tatsachen, die sie meistens nicht nachvollziehen können. Und deswegen ist die Stiftung ganz wichtig, weil die machen in sechs Wochen die Orientierung, so dass sich der Mitarbeiter wieder fangen kann. Der muss sich ja wieder neu orientieren: Was mache ich – das ist ja nicht die eigene Entscheidung, das ist ja das Schlimme daran, ich habe keine eigene Entscheidung [...] – es wird für mich entschieden, ich werde abgebaut.“* *„Das kann man sich gar nicht vorstellen, wie Leute da betroffen sind in ihrer Ehre und in ihrer Psyche.“* (Interview br-08)

Bei der Branchenstiftung AUSPED wird als großer Vorteil gesehen, dass sie über den Kollektivvertrag geregelt ist und sich für die personalabbauenden Unternehmen die Erstellung eigener Sozialpläne erübrigt – die Verhandlung von Sozialplänen sei arbeitsintensiv, zeitaufwändig und es sei im Vorhinein nicht abschätzbar wie viel sie bringen würden. Ein weiterer Vorteil der AUSPED sei, dass die kleinen Unternehmen sich auch beteiligen und die dortigen MitarbeiterInnen somit nicht wie sonst oft benachteiligt würden, sondern im Fall einer Kündigung die Stiftung in Anspruch nehmen könnten.

Ungeachtet der durchgehend positiven Bewertung des Instruments Arbeitsstiftung wird dessen Sinnhaftigkeit vielfach differenziert gesehen: Für jene, die ohnehin nur dieselbe Arbeit wie bisher im neuen Job machen wollen und jene, die auch ohne zusätzliche Ausbildung gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt hätten, sei sie nicht das richtige Instrument.

### **5.3.3 Betriebsräte (aus Unternehmen ohne Arbeitsstiftung)**

Auch die interviewten Betriebsräte aus Unternehmen, welche keine Arbeitsstiftung finanzierten, bewerteten dieses Instrument prinzipiell positiv. Doch gelang es teilweise nicht, die Betroffenen von der Arbeitsstiftung zu überzeugen bzw. die Unternehmensleitung für die Finanzierung der Stiftung zu gewinnen.

*„Die Leute waren mehr oder weniger dagegen, weil da hätten sie wieder finanzielle Einbußen gehabt, mehr oder weniger, weil da hätte ein Teil die Firma gezahlt und einen Teil hätte müssen ein jeder selber zahlen und da war dann das Problem. Und da sind dann alle eher von meiner Seite, von der Arbeiterseite her jetzt einmal gesagt, das kommt auf keinen*

*Fall in Frage, nicht. Da sind wir dann eigentlich von der ganzen Arbeitsstiftung weggekommen.“ (Interview non-br-02)*

*„Also für uns wäre es interessant gewesen, das WAFF zu machen, weil für uns ist der Arbeitsmarkt ... wenn du einmal so alt bist und so lange in einer Firma bist, bist du ein Fachdepp, das ist logisch. Da wäre vielleicht eine Schulung oder so etwas nicht schlecht gewesen, um wieder einen Job zu finden und ich sage es ganz ehrlich, du kannst länger in der Arbeitslose sein, das ist ja auch nicht so schlecht, wenn ich heute zumindest die Arbeitslose kriege, das ist ja auch eine Überlegung wert.“ (Interview non-br-03)*

In einem Fall wurden die von der Kündigung betroffenen MitarbeiterInnen in andere Unternehmen vermittelt – eine Lösung, die der Betriebsrat verständlicherweise gegenüber einer Arbeitsstiftung vorzog.

## **5.4 Arbeitsstiftungen aus ArbeitgeberInnensicht**

### **5.4.1 Wirtschaftskammer**

Die befragten Wirtschaftskammerfunktionäre bewerteten die Arbeitsstiftung sehr positiv. Für die Unternehmensleitung diene die Einrichtung einer Arbeitsstiftung vor allem zur Sicherung des sozialen Friedens und zur Aufrechterhaltung der Motivation der MitarbeiterInnen. Beispielsweise beim EU-Beitritt Österreichs 1995 und bei der EU-Osterweiterung 2004 war schon lange vorher absehbar, dass hier sehr punktgenau Zolldienste, welche die Speditionswirtschaft bis dahin abwickelte, wegfallen würden und das zuständige Personal „arbeitslos“ werden würde. Um zu verhindern, dass die Motivation dieser MitarbeiterInnen nicht schon *„ein halbes Jahr vorher brach gelegen wäre“*, hätten ihnen Perspektiven für die Zeit danach geboten werden müssen.

Ferner sei gerade für ArbeitnehmerInnen, die lange im selben Unternehmen beschäftigt waren, die Teilnahme an einer Arbeitsstiftung *„sicher vernünftiger, anstatt den Leuten einfach Cash in die Hand zu drücken und das für alle möglichen Zwecke verwendet wird, aber möglicherweise nicht für die Requalifikation“*. Außerdem helfe die Stiftung die Zeitstruktur, welche durch den Job vorgegeben war, nicht zu verlieren. Dies sei auf der einen Seite für eine Reintegration in den Arbeitsmarkt wichtig. Auf der anderen Seite habe es aber auch psychologisch, gegenüber der Öffentlichkeit und der Familie, eine große Bedeutung, *„in der Früh ins Büro zu gehen, am Abend wiederzukommen“*.

### 5.4.2 Unternehmensleitungen (mit Arbeitsstiftung)

Die von der Managementseite genannten Vorteile von bzw. Gründe für die Einrichtung einer Arbeitsstiftung lassen sich einteilen in Nutzen für die Gekündigten und Nutzen für das Unternehmen. Sehr stark betont wurde auch die Wahrnehmung von sozialer Verantwortung und Fairness gegenüber den MitarbeiterInnen: *„Das Instrument kannte ich und ich habe es als gutes Instrument befunden und von vorn herein hätte ich nichts gewusst, was dagegen sprechen sollte, ja, es ist nicht wirklich das Billigste, das muss ich schon dazusagen, aber man hat halt, glaube ich, gegenüber den Mitarbeitern in gewissen Rahmen auch finanzielle Verpflichtungen, wenn ich sozusagen von Mitarbeitern eine Treuepflicht verlange, dann muss ich auf der anderen Seite auch wirklich ehrlich gemeint auch eine Fürsorgepflicht entgegenstellen.“* (Interview m-08)

#### (1) Nutzen für die gekündigten MitarbeiterInnen

- professionelle Unterstützung bei der Jobsuche, hohe Integrationsgrade
- Finanzierung von Weiterbildung
- Möglichkeit und Unterstützung bei einer beruflichen Neuausrichtung
- verlängerter Arbeitslosengeldbezug
- Anregung, neue Qualifikationen zu erwerben, anstatt die (alternativ ausbezahlte) freiwillige Abfertigung in Statussymbole oder Konsumgüter zu investieren. *„Ich bin auch hundertprozentig der Meinung, dass es für viele die gscheitere Lösung ist, als wenn man eine freiwillige Abfertigung macht.“* (Interview m-05) *„Die Leute sehen dann das große Geld und geben das sofort aus und denken sich, ich werde schon wieder einen Job finden.“* (Interview m-01)

#### (2) Nutzen für das Unternehmen

- Erhalt des guten Images eines Unternehmens bzw. einer Marke
- Erhalt der Motivation der verbliebenen MitarbeiterInnen: *„Wir sind ein alt eingesessenes Unternehmen [...] und legen als Dienstleistungsbetrieb wahnsinnig viel Wert drauf, dass unsere Mitarbeiter nicht nur beste Leistung bringen, sonder auch sozial gut betreut sind, weil wir der Meinung sind, dass Leute in einem guten Betriebsklima auch beste Arbeit verrichten werden – also das ist ein Geben und Nehmen.“* (Interview m-02)
- Möglichkeit, nicht nur aus eigenen Mitteln, sondern auch mit öffentlicher Förderung für die von Kündigung betroffenen MitarbeiterInnen etwas zu tun
- Psychohygienefunktion für das Management: Den meisten Personalverantwortlichen sei es sehr unangenehm, MitarbeiterInnen zu kündigen, insbesondere wenn die Betroffenen

schon lange im Unternehmen sind. Das Wissen, im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Betroffenen bei einem Neuanfang zu unterstützen, helfe die Situation zu bewältigen: *„Es ist für jedes Unternehmen ja schwer und man fühlt sich nicht wohl dabei, die Menschen zu kündigen, und man beruhigt damit sein Gewissen, das spielt eine Rolle.“* (Interview m-01)

- Bei steigendem Personalbedarf durch neue Aufträge könnten möglicherweise einzelne ehemalige MitarbeiterInnen wieder beschäftigt werden, was Einschulungskosten spare. Die Wiedereinstellung könne dann mit einem niedrigeren Lohn/Gehalt erfolgen, oder über eine Personalleasingfirma und durch die Stiftung möglicherweise mit höherer Qualifikation, was als betriebswirtschaftlicher Vorteil gesehen wird.

### **(3) Nachteile**

Gegen die Einrichtung einer Arbeitsstiftung sprächen auf der einen Seite die Kosten, also die Pauschalbeiträge, die pro StiftungsteilnehmerIn an den WAFF zu zahlen seien. Auf der anderen Seite wurde teilweise eingeräumt, dass im Endeffekt die Stiftung kostenneutral sei, weil sie im Sozialplan ein Stiftungsmodell vereinbart hätten, in dem sich die StiftungsteilnehmerInnen den Stiftungsbeitrag aus den freiwilligen Abfertigungen im Endeffekt selber finanzieren. An dieser Stelle wurden von fast allen interviewten ManagerInnen die unterschiedlichen Kosten je nach Wohnsitz-Bundesland der StiftungsteilnehmerInnen kritisiert.

Die Unternehmensleitungen ließen auch durchblicken, dass der administrative Aufwand einer klassischen Unternehmensstiftung nicht tragbar gewesen wäre, durch das Angebot der Offenen Arbeitsstiftung Wien sei der Aufwand jedoch akzeptabel.

#### **5.4.3 Unternehmensleitungen (ohne Arbeitsstiftung)**

Von sechs angefragten Unternehmen, welche keine Arbeitsstiftung einrichteten, waren drei personalverantwortliche ManagerInnen zu einem Interview bereit. Alle drei hatten vor der Vorstellung der Arbeitsstiftung durch den WAFF dieses Instrument nicht gekannt. Keiner der drei ManagerInnen bewertete (im Interview) die Arbeitsstiftung prinzipiell ablehnend. Zwei kritisierten allerdings sehr, dass die Kosten für das Unternehmen vom Wohnsitz-Bundesland der StiftungsteilnehmerInnen abhängen sollten, wobei einer davon auch die Kosten für WienerInnen als zu hoch bewertete: *„Also ich persönlich hab das sehr interessant gefunden, was das WAFF anbietet. Die Preise sind ehrlich gesagt, eher geschmalzen, sind sehr hoch, um das gleiche Geld kann ich mir einen privaten Coach leisten für die Mitarbeiter.“* (Interview non-m-01).

Sowohl die Einrichtung einer Arbeitsstiftung als auch ein Interview für die vorliegende Studie wurde von einem Management mit der Begründung abgelehnt, dass es *„auf den WAFF und*

die Gewerkschaft nicht gut zu sprechen“ sei. Hier wurde offensichtlich der WAFF als verlängerter Arm der Gewerkschaft wahrgenommen und von daher die Arbeitsstiftung prinzipiell abgelehnt.

## 5.5 Verhandlungen

*„Es zieht sich hin und irgendwann kommt der entscheidende Satz wo man sagen kann, o.k. das passt, wir haben uns geeinigt. [...] Jeder Verhandler weiß, wo seine Schmerzgrenzen liegen und eine gute Verhandlung ist immer dann gegeben, wenn es beiden wehtut, wenn sie aufstehen.“* (Interview br-09)

Nach § 109 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) hat die Unternehmensleitung den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen rechtzeitig zu informieren, sodass der Betriebsrat Vorschläge zur Verhinderung oder Milderung von für die ArbeitnehmerInnen nachteiligen Folgen einbringen kann. Als Betriebsänderungen gelten u.a. die Einschränkung, Stilllegung oder Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen und die Auflösung von Arbeitsverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) auslöst. Bringt eine Betriebsänderung wesentliche Nachteile für erhebliche Teile der Belegschaft mit sich, so können in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung dieser Folgen in einem Sozialplan vereinbart werden. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet auf Antrag eines der Streitparteien die Schlichtungsstelle. Der Betriebsrat hat das Recht, zu den Sozialplanverhandlungen Sachverständige beizuziehen (meist VertreterInnen der Gewerkschaft). Der Sozialplan enthält gewöhnlich ein ganzes Bündel von Maßnahmen, u.a. kann die Einrichtung einer Arbeitsstiftung darin vereinbart werden.

Die Initiative, eine Stiftung einzurichten, geht in den meisten der untersuchten Fälle vom Betriebsrat bzw. der Gewerkschaft aus. In den Fällen, wo eine Stiftung eingerichtet wurde, war die Unternehmensleitung meist relativ rasch damit einverstanden, verhandelt wurde dann noch intensiv darüber, in welchem Ausmaß die TeilnehmerInnen die Stiftung aus ihren freiwilligen Abfertigungen mitfinanzieren müssen und wer überhaupt in die Stiftung gehen darf. Die meisten Betriebsräte kannten vorher das Instrument nur sehr oberflächlich, die interviewten ManagerInnen teilweise überhaupt nicht. Ausgenommen sind hier Unternehmen, die dieses Instrument schon früher eingesetzt hatten.

Eine strategische Frage ist, wie weit der Betriebsrat andere Akteure in die Verhandlungen einbezieht: Lässt man sich von der Gewerkschaft nur beraten, oder nimmt man sie mit an den Verhandlungstisch? Sucht man sich zusätzlich einen Juristen, der bei der Formulierung des Sozialplanes hilft? Bittet man lokale PolitikerInnen um Unterstützung? Die Frage nach der Einbeziehung der Gewerkschaft in die Verhandlungen scheint auch eine Sache der Firmenkultur zu sein.

*„Am Verhandlungstisch sind sie [die Gewerkschaft] nicht gesessen – wären meiner Meinung nach auch die Verhandlungen nicht einfacher geworden dadurch; weil ganz einfach wir auf der anderen Seite einen Vertreter der Wirtschaftskammer dazusetzen müssen und dann hätten eigentlich außerbetriebliche Argumente hier mitgeschwungen und das wollten wir – das wollen wir grundsätzlich nicht, wir versuchen alle Dinge im Haus auf einer vernünftigen Basis zu regeln.“ (Interview m-08)*

*„Das haben wir wirklich hausintern gemacht, da war der [..], [..], mein Stellvertreter und ich dabei. Wir haben es aber immer so gehalten, dass wir eine Gesprächsrunde gemacht haben, dann habe ich Gewerkschaft, bzw. Arbeiterkammer informiert, gesagt, wie weit wir sind, war eigentlich die ganze Zeit in Kontakt mit Gewerkschaft und der Landesleitung, sodass wir von da jederzeit innerhalb von einer Stunde Unterstützung haben könnten, also wenn es wirklich sich irgendwo gespießt hätte, hätte ich ihn angerufen und in einer Stunde wäre der Kollege da gewesen, und hätt sich mit an den Tisch gesetzt. Also nur, brauchen wir nicht. Wenn wir es intern vernünftig regeln können, regeln wir es intern.“ (Interview br-03)*

Es haben sich jedoch alle interviewten Betriebsräte von der Gewerkschaft in Sachen Sozialplan beraten lassen. Es wurde allerdings die mangelnde Kundennähe der Gewerkschaft, konkret der GPA, kritisiert:

*„Ich hätte mir erwartet, dass man mehr Informationen und Unterstützung bekommt. Du willst ja wissen, was du machst, was tue ich in der Situation, wie verhalte ich mich? Ich bin ja kein geschulter Kündigungs- was weiß den ich, ich bin ein kleiner Sachbearbeiter und habe mein Leben lang gearbeitet, aber wie verhalte ich mich, wie schieße ich den Chef an? Zu sagen – ein so ein Gewerkschafter ‚denen reiße ma den Arsch auf, da werden wir sauber drohen‘, sag ich, ich sitze jeden Tag mit ihm zusammen, was soll ich mit ihm streiten, ich muss jeden Tag mit ihm arbeiten, was soll ich denn drohen, mit was soll ich ihm drohen? ‚Da müssen wir die Bilanzen anschauen und des‘ – das sagt ihr mir, ich weiß nicht einmal, was eine Bilanz ist im Grunde genommen, das waren immer so weitlaufende Aussagen, aber nichts Konkretes, dass sie sagen, jetzt machen wir das und das und jetzt verhaltet ihr euch a so.“ (non-br-03)*

Die Unternehmensseite verstärkt sich üblicherweise nicht mit der Wirtschaftskammer, manche ManagerInnen nehmen aber einen Rechtsanwalt zu den Verhandlungen mit.

Ein heißer Diskussionspunkt zu Beginn der Sozialplanverhandlungen ist üblicherweise nicht nur die Anzahl der MitarbeiterInnen, die das Unternehmen verlassen müssen, sondern auch die Frage, welche MitarbeiterInnen betroffen sind: Bestimmt das Unternehmen die Personen, oder gibt es die Möglichkeit, dass sich MitarbeiterInnen freiwillig melden und den Sozialplan in Anspruch nehmen können? Letzteres ist bei großzügigeren Sozialplänen gar nicht unüblich. Allerdings besteht hier für das Unternehmen die Gefahr, dass es die Schlüsselkräfte verliert.

Neben der Stärke des Betriebsrates sind auch seine Strategien und die Persönlichkeit des/der Betriebsratsvorsitzenden wichtige Faktoren für die erreichte Qualität des ausverhandelten Sozialplans. So war beispielsweise in einem der untersuchten Unternehmen, in denen ein guter Sozialplan mit Arbeitsstiftung ausgehandelt werden konnte, der Betriebsratsvorsitzende ein streitbarer Mann mit guten Kontakten zur Gewerkschaft. Er hatte schon einmal den Betrieb für einen ganzen Tag lahmgelegt, über seine Kontakte dafür gesorgt, dass die Kunden sich massenweise beschwerten und zu der ganzen Aktion die Medien eingeladen. Es ist anzunehmen, dass die Unternehmensleitung eine zweite derartige Aktion vermeiden wollte und einlenkte, als die Verhandlungen zu scheitern drohten. Insbesondere, als zu diesem Zeitpunkt auch die Idee mit der Arbeitsstiftung eingebracht wurde.

Geschickte Betriebsräte pflegen Kontakte, die sie dann in schwierigen Situationen wie bei Ankündigung von Personalabbau nützen können. So besorgte sich ein Betriebsrat bei Betriebsräten anderer Unternehmen deren Sozialpläne und ließ sich ihre Erfahrungen berichten:

*„Ich bin nicht erst seit gestern in dem Geschäft, hat man natürlich auch seine Kontakte, ich hab mir von überall - sag ich einmal - alles geholt, was es gab, in Bezug auf Sozialpläne. Von anderen Firmen und alles und da hat man sich halt überall das herausgepickt, was ich geglaubt habe, was halt gut war. Das was, die Erfahrungen was vielleicht andere gemacht haben, was vielleicht nicht so ideal war, o.k., das lassen wir weg.“* (Interview br-01)

Auch Kontakte zur Konzernzentrale werden genutzt: *„Ich bin schon seit 1990 Betriebsrat, da baut man natürlich Seilschaften auf, [...], kennt man die wesentlichen Leute.“* (Interview br-03). Weiters werden informelle Gespräche mit Mitgliedern des Aufsichtsrates vor oder nach Aufsichtsratssitzungen geführt, um die eigene Position zu stärken:

*„Man verhandelt ja jetzt nicht nur in den großen Verhandlungsrunden, sondern man verhandelt natürlich bei vielen, vielen Gelegenheiten und Gesprächen, die man führt, sei das im Rahmen von Eurobetriebsratssitzungen, weil das im Eurobetriebsrat auch behandelt worden ist, wo man mit dem Spitzenmanagement, also den Vertretern des Konzerns spricht, sei es, indem man mit den – im Rahmen von Aufsichtsratssitzungen vor Ort spricht vor oder nach Aufsichtsratssitzungen, sei es, dass man sich auch persönlich wo trifft zu einem Frühstück etc. Das spielt sich ja nicht nur in so offiziellen Verhandlungen ab, wo man beisammensitzt, das ist ähnlich wie bei Kollektivvertragsverhandlungen, da gibt es eben Vorgespräche, sonst hebt man so etwas nicht.“* (Interview br-09)

Eine sehr interessante und offensichtlich erfolgreiche Strategie war, sich die Namen der Betroffenen nicht geben zu lassen, sodass bis zum Schluss der Verhandlungen jede(r) MitarbeiterIn damit rechnen musste, zu den Betroffenen zu zählen. Ziel dieser Vorgangsweise war, die Solidarität mit den Betroffenen aufrecht zu erhalten: *„Wenn der*

*einmal weiß, dass er nicht dabei ist, ist es mit der Solidarität sehr schnell vorbei. Muss man ganz ehrlich sagen. [...] Wir haben die ganzen Betriebsversammlungen und Vorstellung vom Sozialplan gemacht, und es hat aber keiner gewusst, gilt der jetzt auch für ihn oder ist er noch mal davon gekommen. Sag ich mal, da steht die Mannschaft anders. Weil in dem Moment wo er einmal weiß, er ist nicht betroffen, lehnt er sich zurück.“* Ein ähnlicher Effekt wurde beobachtet, als die Namen der Betroffenen dem Betriebsrat vom Unternehmen bis zum Abschluss der Verhandlungen vorenthalten wurden.

Gab es in einem Unternehmen schon einmal einen Sozialplan, fordern die Betriebsräte üblicherweise, dass der neue Sozialplan mindestens so gut sein müsse wie der alte. Manchmal wurde dann auch tatsächlich auf Basis des alten Sozialplans verhandelt, manchmal verweigerte das Management allerdings solch eine Vorgangsweise und setzte völlige Neuverhandlungen durch. Daraus entsteht dann oft ein ganz neues Paket für den Sozialplan, in dem unter Umständen erstmals die Option zur Teilnahme an einer Arbeitsstiftung enthalten ist.

Bei mehreren der untersuchten Unternehmen, welche eine Arbeitsstiftung einrichteten, wurden die Sozialplanverhandlungen vom Betriebsrat zwischendurch abgebrochen oder drohten zu scheitern. Auslöser waren, dass sich das Gegenüber „nicht bewegt“ habe, der Vorwurf, dass der Betriebsrat unverschämt und nicht verhandlungsbereit sei oder die Drohung von der Unternehmensleitung, deutlich mehr als ursprünglich geplant zu kündigen. Für solche heiklen Situationen empfiehlt ein Betriebsrat: *„Man muss cool sein und trotzdem abbrechen.“* Die Wiederaufnahme der Gespräche erfolgte meist durch Intervention der Vorgesetzten des gescheiterten Personalisten. Manchmal reicht es auch, dass eine (mehrtägige) Pause gemacht wird, während der sich die Gemüter beruhigen können und man sich intern neu abspricht, wie es weitergehen soll. In einem der untersuchten Unternehmen wurde das Thema Arbeitsstiftung von der Gewerkschaft zu einem Zeitpunkt eingebracht, als die Sozialplanverhandlungen schon festgefahren waren und zu scheitern drohten. Die Stiftung wurde hier zu einem Input, das die Weiterverhandlungen in Gang setzte, weil beide Seiten, nachdem ihnen dieses Instrument vom WAFF vorgestellt worden war, es für eine gute Sache befanden.

Die Rolle von Konzernzentralen war in den untersuchten Unternehmen eine passive. Im Allgemeinen gaben sie das Budget vor, was der Personalabbau kosten darf. Wie diese Summe dann verteilt wird und welche Maßnahmen getroffen werden, ist Sache des Managements vor Ort. D.h. die Konzernzentralen sprachen sich laut Interviews mit den ManagerInnen auch nicht für oder gegen eine Arbeitsstiftung aus.

Als Sonderfall sind die Verhandlungen zur AUSPED II zu sehen: Die betroffenen betrieblichen und überbetrieblichen Sozialpartner kannten das Instrument Arbeitsstiftung schon von der ersten AUSPED aus der Zeit des Beitritts Österreichs zu EU. Da die damalige Branchenstiftung als Win-Win-Instrument wahrgenommen wurde, waren prinzipiell beide

Seiten wieder dafür, die Opfer der Osterweiterung der EU in der österreichischen Speditionsbranche mit einer Arbeitsstiftung zu unterstützen und diese solidarisch zu finanzieren.

### **5.5.1 Begründungen für den Personalabbau**

Alle untersuchten Unternehmen, welche Arbeitsstiftungen finanzierten, sind internationale Konzerne (bzw. ihre österreichischen Tochtergesellschaften)<sup>46</sup>. Unter den untersuchten Unternehmen, welche keine Arbeitsstiftung finanzierten, waren auch kleinere Unternehmen. Die den Personalabbau auslösenden Umstrukturierungen wurden begründet mit mangelnder Auslastung, Umsatzrückgänge, verlorenen Marktanteilen, oder einfach auch nur als „notwendige Reorganisation“ oder „Entscheidung der Eigentümer“. Nicht immer hatte also der Konzern bzw. der Standort Verluste eingefahren, sondern die Entscheidung für den Personalabbau war Teil einer Änderung der Unternehmensstrategie.

### **5.5.2 Argumente und Sanktionsmöglichkeiten des Betriebsrates bei Sozialplanverhandlungen**

Die meisten UnternehmensvertreterInnen stellten im Interview die Ergebnisse des Sozialplanes so dar, als wären sie allein Resultat der sozialen Einstellung des Unternehmens seinen MitarbeiterInnen gegenüber, und nicht Resultat meist monatelanger harter Verhandlungen – oft inklusive Verhandlungsabbrüchen – mit dem Betriebsrat. Die Verhandlungen sind deswegen nicht einfach, weil die Interessen des Managements, den Personalabbau möglichst reibungslos und ohne Schaden für das Unternehmen und mit möglichst geringen Kosten abzuwickeln, den Erwartungen der gekündigten KollegInnen an den Betriebsrat, ein Maximum an Leistungen für sie herauszuholen, entgegenstehen.

Eine der wichtigsten Sanktionsmöglichkeiten für den Betriebsrat ist die Erzwingbarkeit eines Sozialplanes. Werden die Verhandlungen zur Schlichtungsstelle verlegt, muss das Unternehmen seine Finanzen offen legen. Die Schlichtungsstelle hat unter Abwägung der Interessen des Betriebes einerseits und der Belegschaft andererseits eine Entscheidung zu fällen. Die Entscheidung gilt als Betriebsvereinbarung, gegen sie ist kein Rechtsmittel zulässig (§ 146 ArbVG). Schreibt das Unternehmen keine Verluste und ist es liquide, muss es bei Offenlegung der Finanzen damit rechnen, dass der Sozialplan möglicherweise teurer wird, als wenn es alleine mit dem Betriebsrat verhandelt. Davon abgesehen kann es durch das Verfahren zu schwer abschätzbaren zeitlichen Verzögerungen kommen.

---

<sup>46</sup> Dies bedeutet jedoch nicht, dass ausschließlich internationale Konzerne Arbeitsstiftungen finanzieren. Wie weiter oben beschrieben wurden nur Unternehmen mit einer gewissen Mindestmenge an TeilnehmerInnen befragt – diese waren gleichzeitig die größeren Unternehmen.

Die Möglichkeit, den Kündigungen wegen Sozialwidrigkeit zu widersprechen, ist ebenfalls ein wichtiges Sanktionsmittel in der Hand des Betriebsrates. In diesem Fall kann ein Sozialvergleich vorgenommen werden, was bedeutet, dass vom Gericht überprüft wird, ob nicht anstelle des/der Gekündigten ein(e) andere(r) ArbeitnehmerIn hätte gekündigt werden können, den/die eine Kündigung nicht so hart sozial getroffen hätte. D.h. die Entscheidung, wer gehen muss, wird dann nicht mehr nach betriebswirtschaftlichen Kriterien gefällt, sondern nach sozialen. *„Dann hat man ein Problem. Weil dann sind die ganzen Guten draußen, sag ich jetzt einmal, und das ist, also für ein Unternehmen kann das tödlich sein.“* (Interview m-01) Zusätzlich sind solche Verfahren sehr langwierig und die entstehenden Kosten nur schwer abschätzbar: *„Dann tickt die Zeitbombe.“* (Interview m-01)

Die Klage bei Gericht – sei es wegen Sozialwidrigkeit oder zur Erzwingung eines Sozialplanes – muss vom Betriebsrat oft erst gar nicht laut angedroht werden, es reicht, dass beide Seiten davon wissen und es während der Verhandlungen im Hinterkopf haben.

Meist streben die Unternehmen eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses an, weil sich hier die Kündigungsfristen erübrigen. Dadurch wird verhindert, dass demotivierte MitarbeiterInnen während der Kündigungsfrist die Qualität der Arbeit vermindern und die Stimmung am Arbeitsplatz (noch) verschlechtern. Bei Kündigung durch den Dienstgeber müsste für die Dauer der Kündigungsfrist weiter Lohn/Gehalt bezahlt werden – dieses Geld wird verflüssigt und kann eingespart werden bzw. den Topf für die Sozialpläne füllen. Der Wunsch des Managements nach einvernehmlicher Lösung gibt dem Betriebsrat Verhandlungsspielraum: *„Und beiderseitig heißt, der Betriebsrat kommt und hat seine Ideen, weil ich habe ja auch Gott weiß wie viele Ideen – nicht – was ich für die Kollegen haben wollte. Und die haben gesagt, das können wir uns nicht leisten, und das können wir da nicht und das können wir da nicht. Und gewisse Sachen haben wir uns dann eben geleistet.“* (Interview br-06)

Die Argumentation der Betriebsräte geht dahin, dass das Unternehmen die durch die einvernehmlichen Lösungen ersparten Summen weitergibt: *„Aber das, was sich die Firma erspart, das holen wir uns noch zusätzlich, z.B. dass sie die Kosten für den WAFF trägt.“* (Interview br-07)

Auf die Frage, welchen Nutzen denn das Management bzw. das Unternehmen davon hätte, dass sie eine Stiftungsteilnahme finanzieren, wurden von den befragten Betriebsräten wiederholt Punkte genannt, welche vom Management selbst kaum erwähnt wurden, nämlich die Erleichterung eines konfliktärmeren und damit schnelleren und stilleren Personalabbaus, ohne Medienaufmerksamkeit. Dies sind gleichzeitig Argumentationspunkte, welche im Verhandlungsprozess mit dem Management eingebracht werden:

Insbesondere Konzerne, die mit bekannten Marken assoziiert werden, wollen ihr Image nicht mit negativen Schlagzeilen wegen Massenkündigungen beschädigen. Dies wissen natürlich

auch die Betriebsräte. Scheitern die Verhandlungen, riskiert das Unternehmen öffentlichkeitswirksame Aktionen von Seiten des Betriebsrates.

Manchmal wurde auch versucht, sich Unterstützung bei der Gemeinde Wien zu holen. Dann flattert schon mal „ganz zufällig“ am Tag der Aufsichtsratssitzung, bei der die Umstrukturierungen diskutiert werden, ein Telefax von der Gemeinde Wien ins Haus, an dem der Wirtschaftsstadtrat *„ohne irgendwelchen Druck machen zu wollen“* auf das Auftragsvolumen der Gemeinde für das betreffende Unternehmen aufmerksam macht. Die Gemeinde Wien kann auch Druck erzeugen, wenn das Unternehmen von ihr Förderungen bekommt oder anstrebt.

Eine weitere Sanktionsmöglichkeit ist die Verweigerung von Überstunden. Dies funktioniert, wenn Liefertermine nur mit Überstunden eingehalten werden können und die Belegschaft tatsächlich geschlossen zu Dienstschluss den Computer ausschaltet bzw. den Schraubenzieher weglegt und nach Hause geht. *„Wenn da die Leute zusammenhalten, kann die Firma machen, was sie will.“* (Interview br-06)

Gestreikt wurde in keinem der untersuchten Unternehmen, es wurde auch kein Streik angedroht. Allerdings kam es zu Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit. U.a. zeigt sich auch hier die Stärke eines Betriebsrates: Der eine setzt die Betriebsversammlung auf Freitag Nachmittag, nach Dienstschluss, weil sonst wegen des Lohnentgangs viele MitarbeiterInnen nicht kommen würden. Der andere hält die Betriebsversammlung während der Arbeitszeit ab und auf die Ankündigung der Unternehmensleitung, dass die Zeit der Betriebsversammlung von der Arbeitszeit abgezogen werde, droht er mit weiteren Betriebsversammlungen, bis die Unternehmensleitung bereit ist, die Zeit zu bezahlen (und setzt sich auch durch damit).

Doch es gibt auch Betriebsräte, die in ihrer Situation keine Möglichkeiten mehr sehen, wie sie ihre Forderungen durchsetzen könnten. So meinte ein Betriebsrat, auf die Frage, welche Druckmittel außer dem Sozialgericht ihm noch zur Verfügung gestanden hätten: *„Gar nichts, überhaupt nichts! Was hätten wir für ein Druckmittel gehabt – wenn wir hier Druck gemacht hätten, dann hätte dieser Herr [.., Name des Eigentümers] gesagt, es ist kein Geld nicht da, er schließt es komplett!“* (Interview non-br-03)

Hilflosigkeit und Resignation vermittelte auch der Betriebsrat eines anderen Unternehmens, dem es ebenfalls nicht gelungen war, einen Sozialplan zu erzwingen: *„Ich bin ihm [dem Geschäftsführer] eh zuwegstign. Aber was soll ich machen? Wenn alles rechtens ist, kann ich nichts machen.“* (Interview non-br-04)

### 5.5.3 Stiftungsmodelle

Das ausgehandelte Stiftungsmodell sieht in jedem Unternehmen etwas anders aus: Da gibt es unterschiedliche

- **Finanzierungsmodelle:** Wie hoch ist der Stiftungsbeitrag? Wird ein Teil des Stiftungsbeitrags von den StiftungsteilnehmerInnen aus den freiwilligen Abfertigungen indirekt selbst bezahlt? Oder gar zur Gänze?
- **Teilnahmebedingungen:** Kann sich jede(r) Gekündigte freiwillig melden? Gibt es allgemeingültige Regeln, wie z.B. Altersgrenzen? Oder wird jeder Fall individuell verhandelt?

### 5.5.4 Begleitmaßnahmen

Begleitend zum Personalabbau bzw. schon davor, um Personalkosten zu reduzieren, wurden unterschiedliche Maßnahmen durchgeführt:

- Versetzung in den (Vor)Ruhestand
- Altersteilzeit, Gleitpension, Langzeitkonten
- Arbeitszeitflexibilisierung
- Kurzarbeit oder Teilzeitarbeit
- Einschränkung von Überstunden
- Verbrauch von Urlaub und Zeitausgleich
- Kürzung oder Aussetzung von Sozialleistungen
- Aussetzung von Gehaltserhöhungen
- Nichtauszahlung von Prämien
- Versetzungen mit Gehaltseinbußen
- Outsourcing

Zusätzlich oder alternativ zur Arbeitsstiftung wurden in den Sozialplänen immer (über die gesetzliche Abfertigung hinausgehende) freiwillige Abfertigungen vereinbart. Diese waren immer nach Betriebszugehörigkeit und Dienstalster gestaffelt, oft auch nach sonstigen sozialen Kriterien wie Kinder, AlleinerzieherIn oder Schulden. Ferner gab es Vereinbarungen für folgende zusätzliche Leistungen:

- Einrichtung eines Härtefonds, um individuelle Notlagen berücksichtigen zu können

- Überbrückungsgeld als Ergänzung zum Arbeitslosengeld bis zur Pensionierung, alternativ zur freiwilligen Abfertigung
- Streckung der Kündigungsfristen, bei Dienstfreistellung
- Unterbringung einiger Betroffener in anderer Funktion (bei Schließungen von ganzen Abteilungen oder Standorten)
- Finanzierung eines Kurses, eines Coachings oder der Betreuung durch ein Personalvermittlungsunternehmen, alternativ zur Teilnahme an einer Arbeitsstiftung.

## **5.6 Alternativen zur Arbeitsstiftung**

Es wurden auch fünf Unternehmen befragt, welche nach einem größeren Personalabbau keine Arbeitsstiftung eingerichtet hatten. Im Folgenden wird kurz beschrieben, welche alternativen Lösungen in diesen Unternehmen gefunden wurden.

### **5.6.1 Unternehmen non-01**

Hier wurden mehrere Abteilungen geschlossen bzw. ins Ausland verlagert. Die Gekündigten waren nach Auskunft des Personalverantwortlichen im Schnitt noch sehr jung (Mitte zwanzig) und erst seit ein paar Jahren im Unternehmen. Eine Arbeitsstiftung sei in Erwägung gezogen, aber v.a. aus Kostengründen nicht eingeführt worden. Außerdem hätten die Betroffenen (laut Management) die finanziellen Leistungen einer Stiftung vorgezogen. Im Endeffekt wurde den Betroffenen Folgendes angeboten:

- freiwillige Abfertigungen (50% zusätzlich zur gesetzlichen Abfertigung)
- eintägiges Bewerbungscoaching durch ein Consulting-Unternehmen
- Unterstützung bei der Jobsuche

Unter anderem beinhalteten die Umstrukturierungen die Auslagerung des Callcenters. Hier arbeiteten viele Teilzeitkräfte, viele davon nach Aussage des Managements neben ihrem Studium. Für StudentInnen ist eine Stiftung ohnehin kein geeignetes Instrument, hier sind finanzielle Leistungen sicher sinnvoller.

Der Betriebsrat konnte nicht interviewt werden, da es in diesem Unternehmen keinen Betriebsrat gibt.

### **5.6.2 Unternehmen non-02**

Die vom Personalabbau Betroffenen waren knapp zur Hälfte Angestellte, der Rest ArbeiterInnen. Die meisten Angestellten konnten intern in einer neuen Funktion übernommen werden. Nachdem klar geworden war, dass die Einrichtung einer Stiftung die Mittel für die

freiwilligen Abfertigungen reduzieren würde, wollten die betroffenen ArbeiterInnen lieber, dass der Betriebsrat für sie möglichst viel zusätzliche Abfertigung herausholt, als dass eine Stiftung eingerichtet wird. Das Management hätte nach Auskunft des Betriebsrates die Arbeitsstiftung befürwortet, allerdings seien dann eben keine individuellen Behandlungen mehr möglich gewesen, wie sie schlussendlich ausgehandelt wurden. Im Großen und Ganzen ist der Betriebsrat mit dem ausverhandelten Paket zufrieden. Es beinhaltet folgende Punkte:

- Verzögerung des Kündigungszeitpunktes
- Integration von über einem Drittel der Betroffenen (v.a. Angestellte) in anderen Abteilungen
- freiwillige Abfertigungen
- Freistellungen für Weiterbildungsmaßnahmen (in kleinem Rahmen) und deren Finanzierung
- Unterstützung bei der Jobsuche, Freistellung für Bewerbungsgespräche und die Möglichkeit, das Unternehmen für einen neuen Job kurzfristig verlassen zu können.

Kritisch sah ein Betriebsrat, dass zum Zeitpunkt des Interviews (rund drei Monate vor der Schließung) das Angebot, bei der Jobsuche zu helfen, von den ArbeiterInnen noch kaum angenommen worden war. Die ArbeiterInnen hätten die Einstellung: *„Ich arbeite bis zum Schluss, nehm das Geld, fahr in den Urlaub oder kauf mir ein Auto und dann kümmerge ich mich um einen Job.“* Seiner Meinung nach würden sie auch einen Job finden, aber mit einer deutlich geringeren Entlohnung, weil viele langjährige MitarbeiterInnen betroffen waren, die aufgrund des Senioritätsprinzips relativ hohe Löhne bezogen hätten.

Die Unternehmensleitung verweigerte ein Interview.

### 5.6.3 Unternehmen non-03

Dieses Unternehmen wies vor der Umstrukturierung einen sehr hohen Altersschnitt auf. Als die beiden „Köpfe“ der Entwicklungsabteilung in den Ruhestand gingen, wurde beschlossen, die ganze Abteilung zu schließen und zur Muttergesellschaft nach Deutschland zu transferieren, ebenso die Serviceabteilung, welche zu der Zeit defizitär arbeitete. Es musste eine Meldung nach § 45a AMFG beim AMS erstattet werden. Der Betriebsrat forderte einen Sozialplan, die Verhandlungen mit dem damaligen Geschäftsführer scheiterten, weshalb vom Betriebsrat die Schlichtungsstelle angerufen wurde. Inzwischen wurde ein neuer Geschäftsführer eingesetzt. Dieser suchte und fand einvernehmliche Lösungen der Dienstverhältnisse mit den MitarbeiterInnen, die er kündigen wollte, indem er mit den Betroffenen in Einzelgesprächen zusätzliche Abfertigungen vereinbarte. Die Auflösung der Serviceabteilung wurde zurückgenommen, stattdessen wurden dort die Personalkosten reduziert: einerseits über die Einführung von Arbeitszeitkonten und Controllingmaßnahmen,

andererseits durch einen Generationenwechsel – natürliche Abgänge wurden nicht ersetzt und langjährige, teure MitarbeiterInnen ebenfalls mit einem „Golden Handshake“ abgefertigt und nur teilweise durch jüngere ersetzt. Der Basis für die Erzwingung eines Sozialplans entzogen, zog der Betriebsrat die Klage zurück.

Interessant ist bei diesem Fall die unterschiedlichen Darstellung von Betriebsrat und Geschäftsführer. So gab letzterer an, dass er Arbeitsstiftungen prinzipiell für eine gute Sache halte, dass er bereit gewesen wäre, sie den Gekündigten zu finanzieren (anstatt der freiwilligen Abfertigung), dass aber von ArbeitnehmerInnenseite kein Interesse bestanden hätte. Es sei auch im Entwurf für den Sozialplan, der vom Betriebsrat beim Schiedsgericht eingebracht wurde, keine Arbeitsstiftung vorgesehen gewesen. Der Betriebsrat hingegen gab an, dass sehr wohl eine Stiftung im Sozialplan vorgesehen war. Und es hätte auch MitarbeiterInnen gegeben, die – gerade in Anbetracht ihres fortgeschrittenen Alters – in eine Arbeitsstiftung gehen wollten. Allerdings sei den Betroffenen der Abgang mittels einvernehmlicher Lösung in Einzelgesprächen vom Geschäftsführer mit entsprechenden Summen schmackhaft gemacht und dem Betriebsrat der Wind aus den Segeln genommen worden: *„Wenn jetzt der Chef mit dem Geld winkt, dann sagt ein jeder, Hauptsache, ich hab das, dann interessiert ihn das nicht mehr, ob der andere in eine Arbeitsstiftung will oder nicht will oder ob das gut oder schlecht ist für ihn.“* (Interview non-br-03)

#### 5.6.4 Unternehmen non-04

In diesem Unternehmen mittlerer Größe waren etwa 15 MitarbeiterInnen vom Personalabbau betroffen. Bei den Verhandlungen mit der Geschäftsführung wurde die Gewerkschaft beigezogen, dennoch gelang es nicht, einen Sozialplan auszuhandeln. Der Geschäftsführer erreichte in Einzelgesprächen einige einvernehmliche Lösungen, der Rest wurde gekündigt. Der Zusammenhalt der Belegschaft hielt sich in diesem Unternehmen offensichtlich in Grenzen. Auch der Betriebsrat war sich nicht einig, ob bei der Schlichtungsstelle Einsprüche gegen die Kündigungen gemacht werden sollen, weil die Betroffenen größtenteils „junge Leute“ gewesen seien.

Interesse für eine Arbeitsstiftung sei weder bei den Betroffenen vorhanden gewesen, noch hätte es eine Chance gegeben, die Unternehmensleitung dafür zu gewinnen: *„Zu einer Arbeitsstiftung gehören zwei: einer der's finanziert und einer der hingeht.“* (Interview non-br-04).

Die Geschäftsführung verweigerte ein Interview.

#### 5.6.5 Unternehmen non-05

Bei diesem Unternehmen wurden auf Anordnung der Konzernzentrale in Deutschland die Produktion und das Lager aufgelöst und ins Ausland verlagert. Etwa sechzig

MitarbeiterInnen verloren damit ihre Arbeit. Begründet wurde die Verlegung mit der mangelhaften Auslastung des (schon vorher vorhandenen) ausländischen Standortes. Laut Angaben des Betriebsrates habe der österreichische Standort verglichen mit den anderen Produktionsstandorten sehr kostengünstig gearbeitet, aber man habe sich durch die Verlagerung Einsparungen erhofft. Die Konzernzentrale stellte das Budget für einen Sozialplan zur Verfügung.

Das Besondere an diesem Unternehmen ist, dass eine Lösung gefunden wurde, die tatsächlich eine Arbeitsstiftung überflüssig machte: das Unternehmen vermittelte ihre MitarbeiterInnen selbst weiter. Über neunzig Prozent der von der Schließung Betroffenen konnten entweder im eigenen Unternehmen an anderer Stelle integriert oder an andere Unternehmen vermittelt werden (bzw. haben selbst einen neuen Job gefunden)! Zusätzlich gelang es dem Betriebsrat auszuhandeln, dass **alle** Betroffenen eine freiwillige Abfertigung bekamen, selbst wenn sie aus Eigeninitiative eine andere Stelle gefunden hatten und das Unternehmen noch vor der Schließung verließen (aus Rücksicht auf den Shareholder Value sei die Schließung schon frühzeitig bekannt gegeben worden). Die Idee, die betroffenen MitarbeiterInnen weiterzuvermitteln, kam von der Geschäftsführung und sie wurde gemeinsam mit dem Betriebsrat emsig umgesetzt: In Summe wurden etwa 250 Unternehmen mit einer Liste der MitarbeiterInnenprofile angeschrieben. Wenn ein Unternehmen an einzelnen Personen interessiert war, wurden die Betroffenen aufgefordert, sich dort mit den üblichen Unterlagen formell zu bewerben. Zusätzlich wurden Bewerbungseminare angeboten und vereinzelt auch Kurse bezahlt. Junge und hochqualifizierte MitarbeiterInnen konnten schnell weitervermittelt werden, schwieriger war es bei den älteren Angelernten. Doch mit entsprechender Hartnäckigkeit und Nutzung der Kontakte des Unternehmens konnten auch diese zumindestens in befristete Anstellungen vermittelt werden.

Stellt sich die Frage, warum dieses Unternehmen bereit war, diesen Vermittlungsaufwand auf sich zu nehmen und auch noch freiwillige Abfertigungen zahlte. Hierzu zwei Aussagen des zuständigen Personalchefs:

*„Wir haben ja bis zum Schluss produziert, oder fast ganz bis zum Schluss, und da sollten die Leute dableiben, d.h. wir mussten das wirklich gut rüberbringen, so dass uns die Leute nicht weglaufen, das war halt auch Grund genug dafür, die Leute eben extrem gut zu behandeln.“*

*„Wir versuchen halt einen extrem menschlichen Touch die Mitarbeiter spüren zu lassen. Und da es eben wirklich Mitarbeiter waren, die schon sehr lange bei der Firma waren, teilweise halt auch in einem Lebensalterbereich waren, sag ich einmal über 45, haben wir es uns mehr oder weniger als Aufgabe gestellt, die noch gut unterzubringen, also wir haben einfach gesagt, dass sind uns die Mitarbeiter wert, wir wollen die nicht abfertigen mit irgendwelchen Zahlungen, sondern es müssen auch die menschlichen Momente passen.“*

## 5.7 Zufriedenheit mit dem WAFF und der Arbeitsstiftung

Von den ManagerInnen der Unternehmen, welche Stiftungen finanzieren, wurde das Engagement und die Professionalität der Kontaktpersonen vom WAFF während der Phase der Beratung und des Vertragsabschlusses sehr positiv hervorgehoben. Für die Zeit nach Vertragsabschluss, also sobald und solange ihre (ehemaligen) MitarbeiterInnen in der Arbeitsstiftung sind, hätten sich jedoch einige ManagerInnen mehr **aktiven** Kontakt und mehr Zwischenberichte seitens des WAFF gewünscht: Welche Ausbildungen wurden genehmigt, wie viele Personen sind noch in der Stiftung, wer hat wieder einen Job gefunden, wie viel vom eingezahlten Geld wurde schon ausgegeben und wie viel ist noch vorhanden? Es wurde auch bedauert, dass es keine Informationen bezüglich der Zufriedenheit der ehemaligen MitarbeiterInnen mit der Stiftung gebe. Auf der anderen Seite wurde die administrative Abwicklung der Arbeitsstiftung gelobt: *„Die Abwicklung als solche ist ziemlich unbürokratisch und flott, also das muss ich schon sagen.“* (Interview m-05)

Es wurde auch mehrmals betont, dass eine eigene Unternehmensstiftung nicht eingerichtet worden wäre, weil der Aufwand dafür einfach zu groß gewesen wäre. Die Offene Arbeitsstiftung Wien biete hier eine gute und unbürokratische Lösung.

Die häufigste und gleichzeitig stärkste Kritik bezog sich auf die unterschiedliche Behandlung der StiftungsteilnehmerInnen je nach Bundesländerherkunft (die Gemeinde Wien fördert für Personen mit Hauptwohnsitz in Wien jeden Stiftungsplatz in der OAW mit 2.398,20€). Das bedeutet, dass für StiftungsteilnehmerInnen aus den Bundesländern ein höherer Stiftungsbeitrag zu bezahlen ist als für WienerInnen. Dies stoßt bei den Betroffenen und bei den Betriebsräten auf Unverständnis bzw. wird als Benachteiligung der Nicht-WienerInnen verstanden:

*„Wir haben einen Kollegen, wenn der auf der drüberen Seite von der Ketzergerasse gewohnt hätte, wäre er ein Niederösterreicher gewesen, und hätte müssen bei den Niederösterreichern einsteigen, und weil er auf der rechten Seite von der Ketzergerasse gewohnt hat, hätt er bei den Wienern einsteigen können. Und mit Niederösterreich gibt's mit den Förderungen massive Probleme.“* (Interview br-03)

Die Ungleichbehandlung von WienerInnen und Nicht-WienerInnen wurde auch auf Management-Ebene mehrfach kritisiert und löste Widerwillen aus:

*„Was ich schade finde ist, dass es für die überregional tätigen Mitarbeiter doch erheblich teurer ist als für die Leute am Standort Wien, also das ist so das einzige, sagen wir, was ich ein bisschen abschreckend finde“* (Interview non-m-03)

*„Ich muss sagen in unserem konkreten Fall, das ist ja völlig unverständlich. Der wohnt in Brunn am Gebirge, und kann da nicht hinein, weil Niederösterreich nicht mit der roten Gemeinde Wien zusammenarbeitet.“ (Interview m-03)*

Der zweithäufigste Kritikpunkt, sowohl von Seiten der ArbeitgeberInnen als auch der ArbeitnehmerInnenvertretung, bezog sich auf die Öffentlichkeitsarbeit des WAFF – dass der WAFF im Allgemeinen und die Arbeitsstiftung im Besonderen zu wenig bekannt seien:

*„Meines Erachtens ist der WAFF zu wenig präsent, zu wenig bekannt. Er müsste wesentlich bekannter sein, weil ich sag, es kann nicht im Endeffekt so sein, dass eine gute Einrichtung einem kleinen wissenden Klientel vorbehalten bleibt. Weil wer weiß vom WAFF schon, [...]. Ich habe einige Betriebsratskollegen, die weniger Schulungen und das ganze machen, gesprochen, die wissen vom WAFF wenig bis nichts. Und das stimmt mich etwas bedenklich.“ (Interview br-03)*

*„Ich sag es ihnen ganz ehrlich, also wenn ich, bevor der Herr [...] das präsentiert hat, hab ich von Arbeitsstiftungen gehört, aber ich hab es mir nicht wirklich vorstellen können, was wirklich passiert. Ich mein, natürlich hat man ein gutes Bild, aber wie kann ich das wirklich für meine Dienstnehmer dann anwenden [...]. Und das ist vielleicht das größte Manko. Dass die Arbeitstiftungen [...] vielleicht zu wenig Marketing betreiben.“ (Interview m-04)*

Manchmal löste die Abrechnung der Stiftung Probleme aus. Die Beschreibung der Probleme differierte, aber Auslöser war, dass es Verwirrungen und Missverständnisse unter den TeilnehmerInnen gab, ob und wie die Kurse individuell abgerechnet würden, oder ob es einen gemeinsamen Pool für die Finanzierung der Kurse gebe.

Es wurde auch angeregt, dass das AMS so ein Programm wie die Arbeitsstiftung jedem/r interessierten Arbeitslosen anbieten sollte, *„weil ich finde es bedauerlich, dass es sozusagen unter Anführungszeichen dann nur ein Privilegierten-Programm wird, nämlich dort, wo ein Unternehmen in die Tasche greift und sagt: ‚o.k., ich gebe das meinen Mitarbeitern noch mit‘. Dort passiert es und in anderen Fällen halt nicht.“ (Interview m-07)*

In der aktuellen Bundesrichtlinie zur Anerkennung und Durchführung von Arbeitsstiftungen des AMS ist die Einrichtung von Branchenstiftungen nicht mehr vorgesehen. Die Einrichtung der Ausped II war daher nur mehr als Regionalstiftung möglich. Hier wurde kritisiert, dass dies den Verhandlungsaufwand vergrößert hätte, weil man mit jedem Bundesland extra verhandeln hat müssen und die Interessen der Länder recht unterschiedlich gewesen seien.

Die meisten Betriebsräte halten noch Kontakt mit ihren ehemaligen MitarbeiterInnen. Sie erzählten, dass es vereinzelt Enttäuschung bei den TeilnehmerInnen gegeben hätte. Es gab folgende Kritikpunkte:

- das Budget reicht für die gewünschte Ausbildung nicht aus
- die Kurse entsprechen nicht den Erwartungen
- zuwenig psychosoziale Betreuung
- „Zwangsaktivierung“: Einigen potenziellen TeilnehmerInnen wurde offensichtlich nicht erfolgreich kommuniziert, dass die Stiftung Eigeninitiative erfordere, dass der WAFF nicht eine Personalvermittlungsstelle sei: *„Und das haben wir halt alle irgendwie miteinander versäumt ihnen beizubringen, gleich am Anfang, ja. Dass der WAFF nicht für sie eine Arbeit sucht.“* (Interview br-07)

Von Seiten der Betriebsräte wurden noch zwei weitere Punkte kritisiert bzw. angeregt:

- Das Geld für die Stipendien, welche die StiftungsteilnehmerInnen erhalten, sollte besser in die ohnehin immer teurer werdenden Kurse investiert werden.
- Mehr praxisnahe Informationen über Stiftungsmodelle außerhalb der OAW, um MitarbeiterInnen in der Stiftung aus- und weiterbilden zu lassen und danach wieder im Unternehmen zu integrieren

Die breite Zufriedenheit mit dem WAFF und dem Instrument Arbeitsstiftung ist auch daran erkennbar, dass mit einer Ausnahme alle interviewten Betriebsräte und ManagerInnen aus Unternehmen, die eine Stiftung zur Verfügung stellten, auf Nachfrage angaben, bei einem neuerlichen Personalabbau wieder eine Stiftungslösung in Betracht zu ziehen. Die eine Ausnahme wurde mit dem negativen Feedback der aktuellen TeilnehmerInnen begründet.

Die befragten GewerkschafterInnen äußerten sich sehr positiv zur Zusammenarbeit mit dem WAFF und der Arbeit des WAFF vor Ort: *„Die Zusammenarbeit mit dem WAFF funktioniert bis jetzt im Stiftungsbereich überhaupt absolut super.“* (Interview g-06). Es wurde auch angeregt, dass der WAFF in der Anbahnungsphase aktiver sein und sich in die Verhandlungen einmischen soll.

## 5.8 Schlussfolgerungen aus den Interviews

### 5.8.1 Push-Faktoren

Folgende Punkte erhöhen die Chance auf Einrichtung einer Arbeitsstiftung:

#### Liquidität

Unabdingbare Voraussetzung für die Einrichtung einer Arbeitsstiftung ist die entsprechende Liquidität des Unternehmens.

Starker Betriebsrat

Die nächste wichtige Voraussetzung für die Aushandlung eines (für alle Betroffenen) guten Sozialplanes inklusive Arbeitsstiftung ist ein starker Betriebsrat. Kennzeichen eines starken Betriebsrates sind beispielsweise, dass er über seine Rechte Bescheid weiß, dass er es schafft, sich und seine KollegInnen von der Unternehmensleitung nicht gegeneinander „ausspielen“ zu lassen und Solidarität aufrecht zu erhalten, dass er Kontakte zu Betriebsräten in anderen Unternehmen, zur Gewerkschaft und zur (Lokal)Politik pflegt und er im Notfall ihre Unterstützung einfordert. Dass er seine KollegInnen kennt, weiß was sie wollen und sie darauf vertrauen, dass er das Beste für sie herausholt. Dass er sein Gegenüber am Verhandlungstisch kennt und ein Gespür für seine Chancen hat.

Gelebte Sozial-Partnerschaft

Prinzipiell muss von Seiten der Unternehmensleitung die Bereitschaft bestehen, gemeinsam mit dem Betriebsrat eine für beide Seiten akzeptable Lösung zu finden. Ist die Unternehmensleitung grundsätzlich nicht bereit, mehr als die gesetzliche Abfertigung zu bezahlen und muss jeder zusätzliche Euro vor der Schlichtungsstelle erkämpft werden, ist eine Arbeitsstiftung Illusion. Ähnliches gilt, wenn in kleineren Unternehmen mit dem Betriebsrat nicht ernsthaft verhandelt wird, sondern mit den Betroffenen in Einzelgesprächen individuelle zusätzliche Abfertigungen vereinbart werden und das Dienstverhältnis einvernehmlich gelöst wird. Diese Vorgehensweise gelingt nur bei einem schwachen Betriebsrat.

Folgendes Zitat steht für diese Bereitschaft eines Managements, gemeinsam mit dem Betriebsrat nach Lösungen zu suchen: *„Natürlich, der Betriebsrat ist mit Vorstellungen gekommen, die weit weg waren von meinem Budget. Keine Frage. Aber ich hab einen Teil der Vorstellungen übernommen, ich fand sie gut, ich hab sie nur angepasst an die Möglichkeiten die ich im Rahmen meines Budgets habe.“* (Interview m-03)

Eine extrem gegenteilige Haltung nimmt offensichtlich der Geschäftsführer eines personalabbauenden Unternehmens ein, welcher ein Interview für die vorliegende Studie verweigerte, *„weil ich auf den WAFF und die Gewerkschaft nicht gut zu sprechen bin. Wenn wir den WAFF in Anspruch nehmen würden, dann nur auf Druck der Gewerkschaft, aber nicht, weil wir vom WAFF überzeugt wären.“* Auch die frühere Geschäftsführung eines anderen untersuchten Unternehmens schien einen Sozialplan bzw. eine Arbeitsstiftung aus ideologischen Gründen abzulehnen. So erzählt der Betriebsrat dieses Unternehmens: *„Und das [die Arbeitsstiftung] haben wir in den Sozialplan hineingeschrieben und der wurde kategorisch abgelehnt, wobei die Strategie, warum sie ihn abgelehnt haben, für mich heute nicht nachvollziehbar ist, weil wenn der Sozialplan gekommen wäre, vielleicht wären die Kündigungen billiger gewesen wie mit die einzelnen [die individuellen Lösungen], aber das*

*kann ich nicht sagen, da hat sich der Chef eigentlich nie darüber ausgelassen.“ (Interview non-br-03)*

Eine anderes Bild ergab sich bei einem Unternehmen, welches trotz eines Höchstbeschäftigungsstandes von 160 MitarbeiterInnen über keinen Betriebsrat verfügte. Mangels Betriebsrat fehlte hier die gesetzliche Grundlage für die Durchsetzung eines Sozialplans.

#### Wahrnehmung schlechter Arbeitsmarktchancen

Sehr wichtig zum Zustandekommen einer Stiftungslösung ist die Erkenntnis (sowohl vom Betriebsrat als auch vom Management), dass die vom Personalabbau Betroffenen schlechte Chancen am Arbeitsmarkt haben bzw. dass generell die Lage am Arbeitsmarkt sehr gespannt ist. Ohne dieses Eingeständnis, sind im Allgemeinen weder die Betriebsräte motiviert, für eine Stiftung zu kämpfen, noch die Unternehmensleitung bereit, dafür finanzielle Mittel bereitzustellen.

*„Was bei uns jetzt hochbezahlte Spezialisten sind, sind am Arbeitsmarkt nicht gefragt, weil es gibt keinen Arbeitsmarkt für die Leute. und das war unser Hauptproblem. Dessen waren wir uns von Anfang an aber klar. [...] Also mussten wir etwas tun in die Richtung, Schulungsrichtung. [...] Da bin ich absolut dafür gewesen, dass wir unseren Mitarbeitern diese Möglichkeit [der Umschulung] anbieten.“ (Interview br-01)*

*„Ich finde die Arbeitsstiftung eine ausgezeichnete Einrichtung für Unternehmen, die in eine ähnliche Situation kommen wie wir, weil der Arbeitsmarkt heute auf der einen Seite nicht diese Möglichkeiten eröffnet, wie es halt vor zwanzig, dreißig Jahren war.“ (Interview m-03)*

*„Dafür gesprochen hat sicher, dass einige Mitarbeiter doch den Wunsch geäußert haben, sich beruflich neu zu orientieren. Dass wir natürlich Mitarbeiter hatten, die sehr lange im Unternehmen waren, d.h. die überhaupt keine Erfahrung haben, wie es jetzt am Arbeitsmarkt aussieht. Wie man sich überhaupt bewirbt. Ja, was man überhaupt tun muss, um zu einer neuen Arbeit zu kommen. Also das hat dann sehr für den WAFF gesprochen.“ (Interview m-06)*

*„So im Rahmen einer gewissen sozialen gesellschaftlichen Verantwortung eben, ihm auch ein bisschen ein Geld in die Hand zu geben und die Möglichkeit, dass er nachher wieder leichter und schneller einen neuen Arbeitsplatz findet, weil es ja nicht so einfach ist, auch bei den bestqualifiziertesten Mitarbeitern so rasch wieder einen Job zu finden.“ (Interview m-07)*

### Lange Betriebszugehörigkeiten

Zugleich scheint es so zu sein, dass Unternehmen mit Personal, welches lange Betriebszugehörigkeiten aufweist, eher bereit sind, eine Stiftung zu finanzieren. Vor allem deswegen, weil hier aufgrund der langen Betriebszugehörigkeiten und des Alters der Betroffenen das Budget für den Sozialplan von vornherein schon relativ hoch kalkuliert wird und Stiftungsbeiträge in Relation ein nicht so großer Kostenfaktor sind: Alter und Dienstalter sind im Allgemeinen Kriterien für die Höhe der freiwilligen Abfertigung. Bei 25 Dienstjahren und einem Alter von 45 Jahren können da bei entsprechendem Verhandlungsgeschick des Betriebsrates und Liquidität des Unternehmens schon ein Vielfaches des Monatsgehältes für die Betroffenen herausverhandelt werden. Die 5.000,- Euro, welche möglicherweise als Stiftungsbeitrag bezahlt werden, fallen hier nicht so sehr ins Gewicht wie bei einem jungen Unternehmen oder bei einem Unternehmen mit hoher Personalfuktuation, wo die Betriebszugehörigkeiten sich im Schnitt zwischen einem und drei Jahren bewegen. Geld für die Finanzierung des Sozialplans und der Arbeitsstiftung wird frei, wenn anstatt einer Kündigung durch das Unternehmen eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses vereinbart wird. Dadurch entfallen die Kündigungsfristen, und die Gehälter, die während der Kündigungsfrist noch zu bezahlen gewesen wären, können zur Finanzierung des Sozialplanes verwendet werden. Bei langer Betriebszugehörigkeit kommen hier große Summen zustande.

Vor allem in der Sachgüterindustrie kommen zur langen Betriebszugehörigkeit oft eine hochspezialisierte Tätigkeit und eine veraltete Berufsausbildung. Dadurch sinken die Chancen auf dem Arbeitsmarkt und dies scheint teilweise auch den Personalverantwortlichen bewusst zu sein.

### Überzeugtes Management

Kennzeichen aller Interviews mit ManagerInnen, die eine Arbeitsstiftung einrichteten, ist, dass die ManagerInnen angaben, von Beginn an für die Einrichtung einer Arbeitsstiftung gewesen zu sein. ‚Beginn‘ meint hier nicht unbedingt den Beginn der Sozialplanverhandlungen, sondern sobald ihnen das Instrument im Rahmen der Verhandlungen (vom WAFF) vorgestellt worden war. In einem dieser Unternehmen wurde jedoch vom Betriebsrat widersprochen – der betreffende Manager hätte erst mühsam von diesem Instrument überzeugt werden müssen. In allen anderen Unternehmen ging es in den Verhandlungen bezüglich der Stiftung hauptsächlich nur mehr darum, wie viele und unter welchen Bedingungen MitarbeiterInnen an der Arbeitsstiftung teilnehmen dürfen und wie die Finanzierung gestaltet wird.

„Ich war gleich begeistert.“ (Interview m-04)

*„Wir hatten [mit der Arbeitsstiftung] auch schon Erfahrungen. Und daher haben wir das dem Betriebsrat von Haus aus angeboten.“ (Interview m-07)*

Besteht einmal das Einverständnis darüber, dass eine Arbeitsstiftung angeboten werden soll, wird es in den meisten Fällen auch zu einer Einigung über die Finanzierung kommen. Im schlechtesten Fall müssen sich die StiftungsteilnehmerInnen den Stiftungsbeitrag über ihre freiwillige Abfertigung (indirekt) selbst finanzieren. Hier sieht der Sozialplan so aus, dass das Unternehmen zwar den Stiftungsbeitrag an den WAFF bezahlt, die StiftungsteilnehmerInnen jedoch eine um diesen Betrag verminderte freiwillige Abfertigung beziehen. Oder überhaupt vor die Wahl gestellt werden: entweder freiwillige Abfertigung oder Arbeitsstiftung. Dies kann dazu führen, dass nur ein geringer Anteil der Betroffenen letztere Option wahrnimmt und in die Stiftung eintritt.

In einem untersuchten Unternehmen wurde die Arbeitsstiftung vom Management befürwortet, jedoch vom Betriebsrat abgelehnt und deshalb nicht eingerichtet (vgl. Punkt 5.6.2).

### Markenimage

Konzernen mit bekannten Marken scheint es viel wert zu sein, dass der Personalabbau im Zuge von Umstrukturierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen möglichst reibungslos und ohne Medienrummel abläuft.

### Umstrukturierung als Kostenfaktor akzeptiert

Konzerne mit Stammsitz in Österreich oder Deutschland scheinen sich bewusst zu sein, dass ein Personalabbau etwas kostet – und das wird vom Management auch akzeptiert. Denn das Ziel ist, die laufenden Kosten, hier Personalkosten, zu verringern:

*„Gut, man macht jetzt hier eine strategische Neuausrichtung, das wird teuer, das kostet fix, wird in diesem Jahr als Verlust zur Kenntnis genommen, o.k., wurscht, kostet halt in dem Jahr das Geld, aber danach ist die Geschäftseinheit wieder operativ und wieder lukrativ. So das sind einmalige Kosten, das wird immer anders gesehen, als wenn es laufende Kosten sind.“ (Interview m-01)*

### Höhere Instanzen

In kritischen Verhandlungsstadien bewährte sich folgender Verhandlungsstil: Die Verhandlungen auf Seiten der Unternehmensleitung werden nicht vom Vorstand geführt, sondern eine Ebene darunter (in der Regel Personalleitung): Dadurch gibt es sozusagen eine höhere Instanz, die eingreifen kann, wenn die Verhandlungen an einem kritischen Punkt angelangt sind.

### Geringe individuelle Kosten durch solidarische Finanzierung

Die Wiedereinrichtung der AUSPED verlief vergleichsweise harmonisch. Das dürfte unter anderem auch daran liegen, dass die Finanzierung solidarisch auf alle Speditionsbetriebe in Österreich verteilt wurde und die Beiträge sich dadurch in bescheidenen Rahmen hielten.

#### **5.8.2 Schwierigkeiten**

Folgende Punkte machen deutlich, unter welchen Umständen die Einrichtung einer Arbeitsstiftung unwahrscheinlich wird:

##### A) KMU

Ein Sozialplan kann (über die Schlichtungsstelle) nur erzwungen werden, wenn ein Betriebsrat vorhanden ist und wenn im Unternehmen mindestens 20 ArbeitnehmerInnen dauernd beschäftigt sind. Da dieses Recht auf einen notfalls erzwungenen Sozialplan gleichzeitig eines der wichtigsten Druckmittel in den Verhandlungen ist, stehen bei einem Personalabbau in kleinen Betrieben die Chancen für einen Sozialplan und die Finanzierung von Stiftungsmaßnahmen denkbar schlecht. Ein weiteres Problem bei kleineren Betrieben dürfte sein, dass hier oft weder die ArbeitgeberInnen- noch ArbeitnehmerInnen-seite über die Möglichkeiten der Offenen Arbeitsstiftung Wien ausreichend informiert sind, sodass selbst bei entsprechender Liquidität und sozialem Verantwortungsbewusstsein des Unternehmens eine Arbeitsstiftung nicht in Betracht gezogen wird (eine reine Unternehmensstiftung wäre für KMU zu aufwändig).

Dazu kommt, dass in kleineren Unternehmen oft kein Betriebsrat vorhanden ist bzw. der Betriebsrat eher schwach ist. Auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist in kleinen Unternehmen üblicherweise geringer. Der Betriebsrat in einem kleineren Unternehmen hat ferner oft nicht die Möglichkeit, über die Öffentlichkeit Gewicht zu bekommen, da Kündigungswellen in kleineren Unternehmen in einer großen Stadt wie Wien von Politik und Medien praktisch ignoriert werden.

##### Schlechtes Finanzierungsmodell:

Das Finanzierungsmodell beeinflusst sehr stark das Interesse der Betroffenen an einer Arbeitsstiftung. Wird ein Wahlmodell vereinbart, d.h. dass sich die von der Kündigung Betroffenen entscheiden müssen, ob sie lieber eine zusätzliche freiwillige Abfertigung bekommen **oder** in die Stiftung eintreten wollen, dann sinkt das Interesse an der Arbeitsstiftung sehr stark. Ähnliches gilt, wenn – bei höheren Abfertigungen – der Stiftungsbeitrag zur Gänze oder zu einem Großteil von der freiwilligen Abfertigung abgezogen wird. In diesen Fällen finanzieren sich die TeilnehmerInnen die Stiftung praktisch selbst – und hier ist

dann die Versuchung sehr groß, lieber das Geld zu nehmen und darauf zu spekulieren, dass man ohnehin rasch einen neuen Job finden werde. Durch das derart gesenkte Interesse an einer Arbeitsstiftung wird dann unter Umständen vom Betriebsrat erst gar keine Stiftung mehr angestrebt.

#### OAW ist unbekannt:

Wie oben schon erwähnt, wurde kritisiert, dass das Modell der Offenen Arbeitsstiftung Wien zuwenig bekannt sei. Es ist anzunehmen, dass die Option Arbeitsstiftung schon allein aus Unkenntnis der Möglichkeiten, welche dieses Instrument bietet, bzw. aus Überschätzung des damit verbundenen Aufwandes nicht in Erwägung gezogen wird.

#### Baubranche

*„Unsere Leute sind bildungswillig und unsere Leute wollen Beschäftigung. Sie wollen nicht in die Arbeitslosigkeit, sie wollen halbwegs ein Einkommen zum Auskommen, also von dem her kann eine Arbeitsstiftung schon was Vernünftiges sein.“* (Interview g-01)

In der Baubranche erfolgt Personalabbau vergleichsweise unauffällig über die Nichtwiedereinstellung im Frühling oder auch über schrittweise Kündigungen bei Auftragsflauten innerhalb der Saison. Das fällt nach außen kaum auf, die Medienaufmerksamkeit und damit auch der politische Druck für soziale Lösungen fehlt (im Vergleich zu großen Werkschließungen wie bei Philips oder Grundig).

Die Gewerkschaft Bau-Holz entwickelte 2001 ein eigenes Konzept, wie dem Strukturwandel in der Bauwirtschaft begegnet werden könnte: der sogenannte Struktur- und Arbeitsmarktfonds, oft auch als „Baustiftung“ bezeichnet. Hauptaufgaben dieses Fonds sollten sein: Weiterbildung der am Bau beschäftigten ArbeitnehmerInnen, zielgerichtete Qualifizierung arbeitslos gewordener BauarbeiterInnen und deren Vermittlung, sowie Umschulung von arbeitslosen BauarbeiterInnen, welche nur mehr geringe Aussichten auf eine qualifizierte Beschäftigung in der Baubranche haben. Laut Gewerkschafter hätte diese Stiftung den Vorteil, dass **alle** Bauarbeiter die Möglichkeit bekämen sich weiterzubilden. Derzeit würden Weiterbildungen für die ArbeitnehmerInnen in der Baubranche nur sehr selektiv von den Betrieben ermöglicht. Finanziert werden sollte der Fonds vom AMS, dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, dem Sozialministerium, der Bauwirtschaft und den Sozialpartnern. Das von der Gewerkschaft entwickelte Konzept wurde jedoch bisher nicht umgesetzt.

#### Hotel- und Gastgewerbe

In dieser Branche wurde in Wien noch nie eine Arbeitsstiftung eingerichtet. Nach Ansicht eines Gewerkschafter der Sektion Hotel/Gastgewerbe scheiterte es jeweils an der Arbeit-

geberInnenseite: „[...] weil die Betriebe sagen, ‚nein, es interessiert uns nicht‘, ‚nein, wir sind zu klein‘, ‚nein, wir wollen das Geld nicht dafür verwenden‘ – also tausend und eine Ausrede.“ (Interview g-07)

Allerdings werden im Zuge von Sozialplanverhandlungen sehr wohl Alternativen vereinbart, die mehr als nur finanzielle Leistungen beinhalten, beispielsweise:

- Nutzung von Kontakten des Managements zur Vermittlung von Ersatzarbeitsplätzen, Vermittlung von Ersatzlehrstellen
- Aufschulungsmaßnahmen, z.B. Kurse mit Lehrabschlussprüfung, Deutschkurse und Bewerbungstraining
- Wiedereinstellungszusagen bei Umbau- und Renovierungsmaßnahmen
- Verzögerung des Kündigungszeitpunktes, bis eine Pensionierung möglich ist.

Es ist zu vermuten, dass der Hauptgrund, warum die Bereitstellung einer Arbeitsstiftung im Hotel- und Gastgewerbe nicht klappt, das in dieser Branche niedriger dotierte Budget für Sozialpläne ist – die freiwilligen Abfertigungen liegen üblicherweise deutlich unter den 4.142,35€, welche der Mindestbeitrag für die Offene Arbeitsstiftung sind. Offen bleiben muss an dieser Stelle, ob die Betriebe in dieser Branche tatsächlich über weniger finanzielle Möglichkeiten verfügen, oder ob sie seltener bereit sind, entsprechende Verantwortung für ihre MitarbeiterInnen zu übernehmen.

Die Ablehnung der Arbeitsstiftung mit der Begründung „wir sind zu klein“ ist für sich gesehen nicht plausibel. Gerade die Einrichtung der Offenen Arbeitsstiftung (OAW) ermöglicht kleineren Unternehmen die Bereitstellung einer Arbeitsstiftung mit minimalem administrativen Aufwand. Hier ist zu vermuten, dass die Betriebe zu wenig über die Möglichkeiten der OAW Bescheid wissen. Auch der interviewte Gewerkschafter schien nicht zu wissen, dass in Wien keine eigenen Unternehmensstiftungen mehr eingerichtet werden müssten, sondern dass in der OAW pro TeilnehmerIn nur mehr ein Pauschalbetrag an den WAFF zu entrichten ist. Damit fehlt ihm jedoch ein wichtiges Argument bei den Verhandlungen.

Laut Gewerkschaftsvertreter besteht auf jeden Fall ein Weiterbildungsbedarf in der Branche. Einerseits zum Nachholen von Lehrabschlüssen, weil der Anteil der ArbeitnehmerInnen, die keine einschlägige Qualifikation haben, sehr hoch sei. Weiters seien auch mangelhafte Fremdsprachenkenntnisse ein großes Problem im Servicebereich. Es sei aber sehr schwierig, sich neben der Berufstätigkeit weiterzubilden: Einerseits wegen der abnormalen Arbeitszeiten, die es nur schwer ermöglichen, einen regulären Kurs zu besuchen. Auf der anderen Seite seien die branchenüblichen Gehälter so niedrig, dass individuelle Investitionen im Bereich Bildung nur schwer möglich seien, und die ArbeitgeberInnen im Hotel- und Gastgewerbe würden die Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen zu wenig fördern.

### 5.8.3 Ohne empirische Evidenz

In der Literatur finden sich zwei Hypothesen, für die bei den in den Unternehmen durchgeführten Interviews **keine** empirische Evidenz gefunden wurde:

- Die Betriebe wollen sich im Guten von ihren MitarbeiterInnen trennen, um sie bei besserer Auftragslage wieder aufnehmen zu können.
- Die Betriebe wollen die Arbeitsstiftung zum „Parken“ ihrer Mitarbeiter nützen und nach einer eventuellen Höherqualifizierung wieder aufnehmen.

Ferner scheint der Grund für den Personalabbau keinen Einfluss auf die Einrichtung einer Stiftung zu haben und auch nicht, ob die Order für den Abbau von der Konzernzentrale oder vom Standort gekommen ist.

### 5.8.4 Selbstselektion potenzieller StiftungsteilnehmerInnen

Im Zuge der Interviews wurde mehrmals die Meinung geäußert, dass potenzielle StiftungsteilnehmerInnen nicht in die Stiftung eintreten, weil sie „nicht bildungswillig“ seien und/oder ihre aktuelle Chancen am Arbeitsmarkt überschätzten. An dieser Stelle wird daher darauf hingewiesen, dass unsolidarische Stiftungsmodelle, bei denen die StiftungsteilnehmerInnen ihre Teilnahme aus der freiwilligen Abfertigung selbst finanzieren müssen, die Betroffenen in enorme Entscheidungsnöte bringen kann: Wenn beispielsweise Schulden da sind und man sich für eine(n) tüchtige(n) und damit gesuchte Arbeitskraft hält, dann geht die Abwägung – Stiftung oder Geld – wohl in Richtung des letzteren.

Diesbezügliche Aussagen der befragten ManagerInnen und Betriebsräte lassen nicht den Schluss zu, dass es unter den potenziellen TeilnehmerInnen zu starken sozio-strukturell bedingten Selbstselektionsmechanismen kommt. Am ehesten sei noch eine leichte Tendenz dahingehend zu beobachten, dass Personen mittlerer Qualifikation (z.B. FacharbeiterInnen, mittlere Angestellte) die Arbeitsstiftung stärker annehmen, HilfsarbeiterInnen und topqualifizierte AkademikerInnen etwas weniger. Hier sollten in Zukunft die Betriebsräte (noch) mehr darauf hingewiesen werden, dass sie, die im Allgemeinen Vertrauenspersonen der Belegschaft sind, bei objektiv schlechten Chancen auf dem Arbeitsmarkt dringend anraten, die Stiftung in Anspruch zu nehmen.

## 5.9 Empfehlungen

Die Offene Arbeitsstiftung Wien ist durch die unbürokratische Beteiligungsmöglichkeit und dem Engagement der zuständigen BeraterInnen des WAFF zu einem wichtigen und herzeigbaren Instrument der Wiener Arbeitsmarktpolitik geworden. Trotzdem gibt es Punkte, die noch optimiert werden können. Entsprechend der vorangegangenen Analyse werden folgende Verbesserungsmöglichkeiten vorgeschlagen:

### 5.9.1 Öffentlichkeitsarbeit verstärken

Um zu vermeiden, dass die Option Arbeitsstiftung bei Sozialplanverhandlungen schon allein aus Unkenntnis der Möglichkeiten, welche dieses Instrument bietet und aus Überschätzung des damit verbundenen Aufwands nicht in Erwägung gezogen wird, wird empfohlen, dass insbesondere die Offene Arbeitsstiftung Wien der Öffentlichkeit im Allgemeinen und den betrieblichen Sozialpartnern im Besonderen besser bekannt gemacht wird.

Der WAFF ist ein Fonds auf Grundlage des Wiener Landesstiftungs- und Fondsgesetzes. Getragen wird der Fonds von der Stadt Wien, dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, der Wiener Wirtschaftskammer und dem Wiener Arbeitsmarktservice. Diese Organisationen sollten davon überzeugt werden, besser über die Angebote des WAFF, hier konkret die Offene Arbeitsstiftung Wien, die Regionale Insolvenzstiftung und das Cluster Support Programm, zu informieren.

#### Beispiele:

- Im 88 Seiten starken Ratgeber des ÖGB für PersonalvertreterInnen und Betriebsräte kommt der Begriff „Arbeitsstiftung“ nicht vor (vgl. ÖGB-Ratgeber. Was Sie als InteressenvertreterIn wissen sollten<sup>47</sup>), ebenso nicht in der etwa 100 Seiten starken Info-Broschüre „Infoline 2004“<sup>48</sup>.
- Die Arbeiterkammer Wien gibt einen 113 Seiten starken Leitfaden für Betriebsräte zum Thema Umstrukturierung, Fusion, Outsourcing und Ausgliederung heraus. Auch hier ist der Begriff „Arbeitsstiftung“ nicht zu finden, der Begriff „Stiftung“ im Sinn von Arbeitsstiftung genau einmal.<sup>49</sup>

Die genannten Publikationen würden ganz besonders geeignet sein, das Instrument der Arbeitsstiftung in das Bewusstsein betroffener Betriebsräte zu bringen. Dies ist notwendig, weil die Arbeitsstiftung kein Instrument ist, mit dem Betriebsräte routinemäßig zu tun haben und es von daher kennen müssten.

Es sollte sichergestellt werden, dass die Gewerkschaftssekretäre gut über die Arbeitsstiftung Bescheid wissen, insbesondere über die Möglichkeiten, die die OAW bietet. Nur so kann die Gewerkschaft als Multiplikatorin wirken, ihr Wissen in Betriebsräteschulungen weitergeben und im Anlassfall die Betriebe richtig über die Möglichkeiten der OAW informieren. Ansonsten wird es immer wieder vorkommen, dass der WAFF aus Unwissenheit oder falschem Vorurteil heraus erst gar nicht in die betroffenen Betriebe eingeladen wird.

---

<sup>47</sup> Online unter: <http://www1.oegb.or.at/gewerkschaften/gpf/ratgeber.pdf>

<sup>48</sup> Online unter: <http://www1.oegb.or.at/gewerkschaften/gpf/downloads/infoline2004.pdf>

<sup>49</sup> Online unter: <http://wien.arbeiterkammer.at/pictures/d9/Umstrukturierung.pdf>

Es erscheint auch sinnvoll, mehr mit der Wirtschaftskammer zusammenzuarbeiten: So könnte sie animiert werden, die Möglichkeiten der OAW regelmäßig oder zu aktuellen Anlässen in ihren Publikationen oder auf dem Internet-Portal vorzustellen.

Um die von einem Personalabbau betroffene Belegschaft, Betriebsräte und Unternehmensleitungen von der Arbeitsstiftung leichter überzeugen zu können, sollten kurze, auf die jeweilige Branche und/oder das jeweilige Qualifikationsniveau abgestimmte Arbeitsmarktberichte, angeboten werden. Personen, die viele Jahre im selben Betrieb gearbeitet hatten, tendieren oft dazu, ihre Arbeitsmarktchancen zu überschätzen. Eine verständliche und gut aufbereitete Darstellung von Stellenandrangziffern, eine Illustration des Arbeitslosigkeitsrisikos nach Bildungsabschlüssen und die Darlegung aktueller Durchschnittslöhne/-gehälter helfen möglicherweise bei einer realitätsnahen Einschätzung der persönlichen Chancen am Arbeitsmarkt.

Um Enttäuschungen vorzubeugen, müssen Betriebsräte und die potenziellen StiftungsteilnehmerInnen wissen, was sie in der Stiftung erwartet und was von ihnen erwartet wird. Den potenziellen TeilnehmerInnen muss auch klar sein, dass die Arbeitsstiftung kein Instrument zum sanften Übergleiten in die Pension ist (dieses Problem gab es vor allem bei der ersten AUSPED) und dass die Arbeitsstiftung nicht passiv „konsumiert“ werden kann, sondern eine aktive Teilnahme und Eigeninitiative notwendig ist.

Die Offene Arbeitsstiftung Wien ist im Vergleich zu herkömmlichen Unternehmensstiftungen unaufwendig und unbürokratisch. Dies wurde von den interviewten ManagerInnen positiv festgehalten und sollte entsprechend bekannt gemacht werden. Mittels einer besseren Öffentlichkeitsarbeit, verstärkter Nützung der in den Gremien des WAFF vertretenen Organisationen als MultiplikatorInnen und mehr Aufmerksamkeit gegenüber den KMU könnten in Zukunft vielleicht mehr KMU für die OAW gewonnen werden.

### **5.9.2 Verstärkte Kooperation mit der Gewerkschaft**

Die Mitarbeiter des WAFF, die die Aufgabe haben, Stiftungsplätze bei den Betrieben zu akquirieren, haben im Interview angesprochen, dass sie schnell sein müssen, dass sie möglichst zu Beginn der Sozialplanverhandlungen die Arbeitsstiftung bewerben und in den Sozialplan hineinbringen sollen. Dies bestätigte sich in den Interviews in den Unternehmen: Sobald die ausverhandelten Summen für die freiwillige Abfertigung im Betrieb bekannt werden, wird es schwierig, diese Summen wieder zu verkleinern und dafür eine Arbeitsstiftung als Option hinzuzunehmen. Die Konsequenz ist, dass entweder auf die Stiftungs-Option im Sozialplan verzichtet wird oder dass die Stiftungs-Option von den Betroffenen nicht genützt wird, wenn sie selbst aus ihrer freiwilligen Abfertigung einen Beitrag leisten müssten. Da die Gewerkschaft in der Regel früher vor Ort ist als der WAFF, ist es umso wichtiger, dass auch die Gewerkschaftssekretäre die Möglichkeiten einer Arbeitsstiftung

kennen und von Beginn an in die Diskussion einbringen. Beratungen mit der Gewerkschaft und Vorgespräche zwischen Betriebsrat und Personalabteilung gibt es oft schon vor der §45a-Meldung. Erfährt der WAFF vom geplanten Personalabbau erst durch die Weiterleitung der AMS-Meldung, kann die Intervention des WAFF schon zu spät kommen.

### 5.9.3 Optimierung von Stiftungsmodellen und -finanzierung

- Die Gekündigten erkennen oft erst nach längerer Zeit erfolgloser Jobsuche, dass ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt ohne zusätzliche oder aktualisierte Qualifikationen schlecht stehen. Daher sollten Vereinbarungen getroffen werden, die den Betroffenen länger Zeit zugestehen, sich für bzw. gegen die Stiftungsteilnahme zu entscheiden.
- Wurde bereits ein größerer Personalabbau vorgenommen und mittels Sozialplan und Arbeitsstiftung abgedeckt, heißt dies noch lange nicht, dass es für die verbliebenen MitarbeiterInnen eine Arbeitsplatzgarantie gibt. Deshalb wird hier angeregt, dass der WAFF längergültige Kooperationsverträge anstreben und zu entsprechenden Betriebsvereinbarungen motivieren soll.
- Oft scheitert die Einrichtung der Stiftung an der Finanzierung. Deshalb scheint es überlegenswert, ob nicht die verbliebenen MitarbeiterInnen aus Solidarität die Stiftung für die Gekündigten zu einem Teil mitfinanzieren sollten. (Wenn die Kündigungswelle verbunden ist mit Lohneinbußen und/oder verminderten Sozialleistungen für die Verbliebenen wird realiter der Sozialplan ohnehin auf diese Weise (mit)finanziert.)
- Stiftungsbeiträge sollten nicht individualisiert werden: Im Optimalfall finanziert das Unternehmen die Stiftung zur Gänze, auch ein geringer „Selbstbehalt“ (aus der freiwilligen Abfertigung) sollte für die StiftungsteilnehmerInnen akzeptabel sein. Ihnen sollte auch schon vor Eintritt kommuniziert werden, dass es ein gemeinsames Budget gibt und Beiträge, die übrig bleiben, nicht an die TeilnehmerInnen ausbezahlt werden. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die TeilnehmerInnen bei ihren Kursen zu sparen beginnen und sie eine schlechtere Ausbildung bekommen als möglich wäre.
- Auf der anderen Seite ermöglicht nur eine Minderheit an Unternehmen ihren gekündigten MitarbeiterInnen eine Stiftungsteilnahme. Deshalb könnte man sich auch überlegen, ob es nicht sinnvoll wäre, zusätzlich ein Stiftungsmodell zu schaffen, bei dem nicht die Betriebe Vertragspartner des WAFF sind, sondern die Individuen. D.h. die Gekündigten finanzieren sich die Weiterbildung bzw. Umschulung aus der freiwilligen Abfertigung selbst, dazu kommt die Länderförderung und das AMS zahlt Schulungsarbeitslosengeld. Die Zustimmung des Unternehmens wäre also nicht mehr notwendig. Es gibt schon jetzt Betriebe, bei denen die Stiftungsteilnahme zur Gänze aus den freiwilligen Abfertigungen der TeilnehmerInnen finanziert wird, d.h. es ist anzunehmen, dass es auch bei Eigenfinanzierung eine gewisse Nachfrage nach Stiftungsmaßnahmen gibt. Auf der anderen Seite ist zu befürchten, dass durch diese neue Möglichkeit

solidarische Stiftungsmodelle inklusive Finanzierung durch die Unternehmen noch schwieriger durchsetzbar werden.

- Das Problem der Ungleichbehandlung aufgrund der unterschiedlichen Bundesländerförderungen ist wohl nur politisch lösbar: Das Wohnsitzprinzip ist gesetzlich geregelt und wird wohl nicht so schnell geändert werden. Bleibt als Lösung, dass Wien mit den anderen Bundesländern in Verhandlung tritt und sich mit ihnen darauf einigt, dass sie ihre Förderungen dem Wiener System angleichen.

#### **5.9.4 Regionale Insolvenzstiftung stärken**

Es gibt Betriebe, welche beim AMS eine Meldung nach § 45a AMFG erstatten und danach insolvent werden. Für die freigesetzten ArbeitnehmerInnen fällt damit die Option Unternehmensstiftung/OAW weg, dafür steht ihnen die RIW offen. Allerdings wird diese Chance zuwenig genutzt (vgl. Kapitel 3.2.4). Der WAFF könnte hier seine Kontakte besser nutzen, die mit Unternehmen nach einer §45a-Meldung geknüpft werden, um frühzeitig von der drohenden Insolvenz zu erfahren und die Belegschaft von der RIW zu informieren.

Um einen besseren Zugang zur Zielgruppe der Regionalen Insolvenzstiftung zu bekommen sollten weiters der Informationsaustausch und die Kooperation mit der IAF-Service-GmbH und der ISA (Insolvenzschutzverband für ArbeitnehmerInnen an der Arbeiterkammer) ausgebaut werden. Im Jahr 2004 wurden nur 3,6% der von einer Insolvenz betroffenen ArbeitnehmerInnen in der RIW aufgefangen. Wenn hier dem WAFF in Zukunft eine höhere Zielgruppenaus schöpfung gelingt, bekämen ArbeitnehmerInnen aus Branchen in denen einerseits üblicherweise keine Arbeitsstiftungen eingerichtet werden und andererseits viele Insolvenzen auftreten (z.B. Baubranche) eine neue Chance.

Erster Ansprechpartner für arbeitslos gewordene Personen ist das Arbeitsmarktservice. Dorthin gehen sie, einerseits um einen Antrag auf Bezug von Arbeitslosengeld zu stellen, aber auch, um sich für einen neuen Job vermitteln zu lassen. Deshalb ist die Regionale Geschäftsstelle des AMS der wichtigste Ort, um zu den potenziellen TeilnehmerInnen für die RIW Zugang zu bekommen. Daher sollten der WAFF und das AMS dahingehend stärker kooperieren, dass an allen Wiener Geschäftsstellen des AMS Plakate auf die RIW aufmerksam machen, RIW-Folder zur freien Entnahme aufliegen und die AMS-BeraterInnen aufgrund von Insolvenzen arbeitslos gewordene Personen über die RIW informieren und sie zu Informationsveranstaltungen des WAFF einladen.

#### **5.9.5 Kurzarbeit**

Das AMS fördert unter bestimmten Umständen Kurzarbeit in Unternehmen mit Beschäftigungsschwierigkeiten. Die Kurzarbeitsbeihilfe wird an ArbeitgeberInnen ausbezahlt, die für ArbeitnehmerInnen, welche aufgrund von Kurzarbeit einen Verdienstaufschlag erleiden,

eine Kurzarbeitsunterstützung zahlen. Hier könnte man einhaken und beispielsweise einen Teil der Beihilfe an Qualifizierungsmaßnahmen binden, sowie die ausgefallene Arbeitszeit für Weiterbildungsmaßnahmen nutzen. Kurzarbeit bekäme dann eine strukturpolitische Funktion: einerseits hilft sie (bei rechtzeitiger Intervention), durch Strukturwandel bedingten Personalabbau zeitlich zu strecken, andererseits können sich KurzarbeiterInnen auf neue Tätigkeiten vorbereiten. Es ist von Fall zu Fall zu entscheiden, ob die Qualifizierung zur Weiterentwicklung des Unternehmens bzw. seiner Produkte und Dienstleistungen dienen soll oder zur Verbesserung der Chancen der KurzarbeiterInnen auf dem externen Arbeitsmarkt, falls im bestehenden Betrieb keine Perspektiven mehr geboten werden können. Laut Adamy/Seifert hat sich die Kombination von Kurzarbeit und Qualifizierung in Deutschland bei rechtzeitiger Planung und strukturierter Vorgangsweise als Instrument der Strukturpolitik bewährt (Adamy/Seifert 1994). Der WAFF könnte hier wieder die Beratung von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen übernehmen, sowie allenfalls notwendige Änderungen von Gesetzen, Verordnungen und Richtlinien anstoßen.

#### **5.9.6 Outplacementberatung**

Der WAFF bietet aktuell in eher kleinem Umfang sog. Outplacementberatungen für Personen an, welche gekündigt wurden und denen nicht das Angebot einer Arbeitsstiftung zur Verfügung steht. Diese Beratung ist für WienerInnen kostenlos. Dabei wird in einem ersten Schritt geklärt, was an Qualifikationen und Erfahrung vorhanden ist. In einem nächsten Schritt werden gemeinsam mit den Klienten Berufsziele definiert und eventuell notwendige Weiterbildungen festgestellt – Kosten für kurze Bildungsmaßnahmen können für Geringqualifizierte ebenfalls vom WAFF übernommen werden. Die Klienten erhalten Unterstützung beim Erstellen ihrer Bewerbungsunterlagen und bei Bedarf ein kurzes Bewerbungstraining. Im Rahmen dieser Outplacementberatung werden Gruppenworkshops und Einzelberatungen kombiniert.

Es erscheint überlegenswert, ob die Outplacementberatung vom WAFF nicht ausgebaut werden sollte, in Kooperation mit den personalabbauenden Unternehmen und dem AMS. Die Beratung könnte schon frühzeitig während der Kündigungsfrist einsetzen. So könnten gekündigte MitarbeiterInnen von Unternehmen, welche mit einer Arbeitsstiftung finanziell überfordert wären (z.B. viele KMU), doch noch Unterstützung erfahren, die über reine Geldleistungen hinaus gehen.

#### **5.9.7 Evaluierung der Qualifizierungsmaßnahmen:**

Laut WAFF-MitarbeiterInnen ist eine *nachhaltige* Integration Ziel der Arbeitsstiftung, dies entspricht auch der Stiftungs Idee. Entsprechend der Hypothese, dass höhere Qualifikationen eine dauerhaftere Beschäftigung wahrscheinlich machen, wird für die Stiftungs-

teilnehmerInnen eine Höherqualifizierung angestrebt. „Das können wir uns auf die Fahnen schreiben, dass wir echte nachhaltige Ausbildungen ermöglichen.“ (Interview waff-02)

Um zu überprüfen, ob diese Aussage tatsächlich der Realität entspricht, wird eine Evaluierung der Qualifizierungsmaßnahmen empfohlen.

### **5.9.8 Hotel und Gastgewerbe**

Vor allem im Service wird von den ArbeitgeberInnen dieser Branche nur junges Personal akzeptiert. D.h. es besteht hier ein großer Umschulungsbedarf für „älteres“ Servicepersonal. Weiters könnte die Arbeitsstiftung beispielsweise aufgrund von Renovierungsmaßnahmen freigesetztem Personal die Möglichkeit bieten, sich während der Umbauphase weiterzubilden (z.B. Fremdsprachen, Kommunikation, Weinkunde, Diätetik,...). Daher sollten in Zukunft seitens des WAFF in dieser Branche mehr Anstrengungen unternommen werden, Unternehmen für Arbeitsstiftungen zu akquirieren, beginnend mit einer entsprechenden Informationspolitik und einer besseren Zusammenarbeit mit der Gewerkschaftssection Hotel/Gastgewerbe.

### **5.9.9 Neue Potenziale für StiftungsteilnehmerInnen mit Migrationshintergrund ausloten**

Aufgrund der europäischen Integration könnten ost- und südosteuropäische Länder immer mehr zu wichtigen Kooperationspartnern und Märkten für die Wiener Wirtschaft werden. Dem entgegen stehen u.a. sprachliche und kulturelle Barrieren. Wien verfügt über einen hohen Anteil an Arbeitskräften mit Migrationshintergrund, daher ist anzunehmen, dass auch potenzielle StiftungsteilnehmerInnen zu einem hohen Anteil MigrantInnen sind (bzw. erst in 2. Generation in Österreich leben). Diese Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund könnten für die Wiener Wirtschaft zu einer wichtigen Ressource bei der Überwindung sprachlicher und kultureller Hemmnisse werden, wenn sie entsprechend ausgebildet sind. Die KMU Forschung Austria arbeitet derzeit gemeinsam mit dem Forschungs- und Beratungsinstitut abif an einem Forschungsprojekt, welches das Arbeitskräftepotential von Personen mit Migrationshintergrund für den Außenhandel mit mittel- und osteuropäischen Staaten untersucht. Die Erkenntnisse aus diesem Forschungsprojekt sollten in die Beratung und Betreuung potenzieller StiftungsteilnehmerInnen einfließen.

## 6 Zusammenfassung

Die verschiedenen Typen an Arbeitsstiftungen, welche der Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds bereitstellt, sind zweifellos sinnvolle Maßnahmen, welche den VerliererInnen des ablaufenden Strukturwandels in Wien Unterstützung bieten. Dies lässt sich vor dem Hintergrund dieser Studie und früherer Erhebungen feststellen. Zentrale Ergebnisse der vorliegenden Arbeit sind im Folgenden zusammengefasst:

### **Hintergrund – Entwicklung des Arbeitsmarktes in Wien:**

Nach der steigenden Beschäftigung Anfang der 90er Jahre sank die Standardbeschäftigung in Wien beinahe kontinuierlich, bis sie 2004 um 1,1% unter dem Stand von 1990 war. Dies drückt sich auch in der Quote an offenen Stellen (Zahl der offenen Stellen im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung) aus. Sie ging von 1,6% im Jahr 1990 auf 0,4% im Jahr 2004 zurück. Mit Ausnahme der Jahre 1999 und 2000 stieg in Wien im selben Zeitraum beständig die Arbeitslosigkeit. Davon waren Männer verstärkt betroffen – die Arbeitslosenquote stieg bei ihnen von 6,0% auf 11,4%, bei den Frauen von 5,7% auf 8,1%.

Mehr als die Hälfte aller Arbeitslosen in Wien verfügt über keinen Schulabschluss oder nur den Hauptschulabschluss. Anders ausgedrückt: das Arbeitslosigkeitsrisiko sinkt mit steigendem Bildungsabschluss – 24% der Erwerbsbevölkerung, welche nur (oder nicht einmal) über einen Hauptschulabschluss verfügen, sind im Jahr 2003 arbeitslos, bei den LehrabsolventInnen sind es noch 11%, bei den HochschulabsolventInnen nur mehr 4%.

Die Qualifikationsstruktur der Wiener Erwerbstätigen unterscheidet sich deutlich von jener Gesamtösterreichs: Wien verfügt über einen höheren Anteil an Beschäftigten mit AHS-Matura und mit Universitätsabschluss, während der Anteil an LehrabsolventInnen wesentlich geringer ist als im österreichischen Durchschnitt.

Der ablaufende Strukturwandel macht sich u.a. in der fortgeschrittenen Tertiärisierung der Wirtschaft bemerkbar: Im Jahr 2003 waren schon 80% aller Erwerbstätigen in Wien in Dienstleistungsbranchen beschäftigt (1990: 73%). In der Sachgüterindustrie ging zwischen 1990 und 2003 ein Drittel der Arbeitsplätze verloren. Auch in der öffentlichen Verwaltung, in der Bauwirtschaft und in der Kredit- und Versicherungswirtschaft wurden in Wien relativ viele Stellen abgebaut. Zulegen konnten hingegen die Wirtschaftsdienste, der Sozialbereich, das Unterrichtswesen und das Hotel- und Gastgewerbe. Damit war im Jahr 2003 der Handel (inkl. Instandhaltung und Reparatur von Kfz und Gebrauchsgegenständen) der größte arbeitgebende Wirtschaftsabschnitt, gefolgt von den Wirtschaftsdiensten und der Sachgüterindustrie, welche im Jahr 1994 noch die meisten ArbeitnehmerInnen beschäftigt hatte.

### **Arbeitsstiftungen als Instrument im Strukturwandel:**

Durch den beschriebenen Strukturwandel wurden ArbeitnehmerInnen, deren Qualifikationen den neuen Anforderungen nicht (mehr) entsprachen, beschäftigungslos. Arbeitsstiftungen sollten diesen Personen helfen, sich am Arbeitsmarkt neu zu orientieren, sich weiterzubilden oder umzuschulen, sich professionell am Arbeitsmarkt zu präsentieren und eine neue Arbeit, womöglich in einer zukunftsreicheren Branche, zu finden. Der Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF) führt seit 1995 Arbeitsstiftungen durch. Bis Ende 2004 traten 5.720 Personen in eine der Outplacementstiftungen des WAFF (AUFLEB, AUSPED, Regionale Insolvenzstiftung Wien, Unternehmensstiftungen, Offene Arbeitsstiftung Wien) ein. Weitere 1.119 Personen wurden im Rahmen einer Implacementstiftung (Cluster Support Programm, CSP) unterstützt.

Der arbeitsmarktpolitische Erfolg von Arbeitsstiftungen lässt sich anhand von Reintegrationsraten ermesen: TeilnehmerInnen von Outplacementstiftungen, welche bis Ende 2002 ausgetreten sind, waren im Kalenderjahr nach Stiftungsaustritt im Schnitt zu 67% voll oder überwiegend in den Arbeitsmarkt integriert. Beim CSP war die Integrationsrate nur geringfügig höher, nämlich 69%. Dies überrascht, denn nach Konzept des CSP werden dort die StiftungsteilnehmerInnen speziell für bestimmte, offene Arbeitsplätze ausgebildet und sie erhalten eine Einstellungszusage vom ausbildenden Unternehmen. Hier scheint es jedoch zumindestens in den ersten Jahren des Programms Probleme gegeben zu haben.<sup>50</sup>

Das Arbeitslosenversicherungsgesetz lässt einen Verbleib in den Arbeitsstiftungen von bis zu vier Jahren zu. Real blieben 41% der TeilnehmerInnen weniger als ein Jahr und weitere 49% zwischen einem und zwei Jahren in den Outplacementstiftungen. Die wenigen, die länger als drei Jahre in der Stiftung verblieben, weisen eine höhere Integrationsrate auf (76%).

Da die Arbeitsstiftung ein Instrument ist, welches die ArbeitnehmerInnen bei der Bewältigung des Strukturwandel unterstützen soll, ist eine Prüfung angebracht, ob die StiftungsteilnehmerInnen nach der Stiftung in wachsende Branchen gehen. Dazu wurde für jene Personen, die bis Ende 2002 aus der Stiftung ausgetreten sind und im Jahr nach dem Austritt vollständig oder überwiegend integriert waren, ein Vergleich der arbeitgebenden Branche vor und nach der Stiftung durchgeführt.<sup>51</sup>

Die 2.084 TeilnehmerInnen an Outplacementstiftungen, welchen die Reintegration gelang, kamen zu

- 41% aus der Sachgüterindustrie,

---

<sup>50</sup> Das Programm startete im Jahr 2000, und es konnten nur die Daten jener StiftungsteilnehmerInnen berücksichtigt werden, welche bis Ende 2002 wieder aus der Stiftung ausgetreten sind – das sind nur 217 Personen.

<sup>51</sup> Vgl. Bericht von Synthesis Forschung (Alteneder et al. 2005)

- 32% aus dem Handel und
- 9% aus dem Wirtschaftsabschnitt Verkehr/Nachrichtenübermittlung.

Im Jahr nach dem Austritt waren sie zu

- 19% in der Sachgütererzeugung,
- 23% im Handel,
- 10% im Bereich Verkehr/Nachrichtenübermittlung

Weitere

- 17% waren bei den Wirtschaftsdiensten,
- 8% in der öffentlichen Verwaltung,
- 5% im Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigt und
- 5% machten sich selbständig.

Über ein Viertel der TeilnehmerInnen blieb in der jeweiligen Ausgangsbranche. Den größten Zulauf (im Vergleich zu vorher) erhielten die Wirtschaftsdienste und die öffentliche Verwaltung, der größte ‚Verlierer‘ war die Sachgüterindustrie.

Beim Cluster Support Programm kam schon etwa ein Viertel der TeilnehmerInnen aus den Wirtschaftsdiensten und ein Fünftel aus der Sachgüterindustrie. Auch hier waren die Wirtschaftsdienste der größte ‚Gewinner‘. Von jenen Personen, welchen die Arbeitsmarktintegration gelang, waren im Jahr nach der Stiftung gut ein Drittel bei den Wirtschaftsdiensten beschäftigt, und jeweils knapp ein Sechstel in der Sachgüterindustrie und im Handel. Die Männer sind jeweils in der Sachgüterindustrie, im Bereich Verkehr/Nachrichten und in der öffentlichen Verwaltung überrepräsentiert, die Frauen bei den Wirtschaftsdiensten und im Gesundheits- und Sozialwesen.

In Summe erfolgte die Reintegration bei den Outplacementstiftungen zu etwas mehr als der Hälfte, bei den Implacementstiftungen zu zwei Dritteln in jenen Branchen, welche im Untersuchungszeitraum in Wien gewachsen sind (Wirtschaftsdienste, Gesundheits- und Sozialwesen, Unterrichtswesen, Hotel/Gastgewerbe, Handel, sonstige Dienstleistungen).

Ein weiteres Kriterium zur Bewertung einer Arbeitsstiftung ist die Zielgruppenerfassung: Vom WAFF werden v.a. jene Unternehmen (bzw. deren MitarbeiterInnen) als Zielgruppe für Outplacementstiftungen angesehen, welche eine Meldung nach § 45a AMFG beim AMS erstatten, d.h. Unternehmen, welche eine größere Kündigungswelle planen. Stellt man die Zahl der geplanten Kündigungen entsprechend der §45a-Meldungen in Relation zu den Stiftungseintritten, wird erkennbar, dass nur ein kleiner Teil der potenziellen Zielgruppe in Outplacementstiftungen eintritt. Dies gilt ganz besonders für arbeitslos gewordene MitarbeiterInnen aus Unternehmen, welche nach einer §45a-Meldung insolvent wurden und damit zur Zielgruppe der Regionalen Insolvenzstiftung (RIW) wurden. Generell ist festzustellen, dass die Zielgruppenerfassung bei der RIW noch verbesserungsfähig ist – von

den von Insolvenzen betroffenen ArbeitnehmerInnen tritt nur ein Bruchteil in die RIW ein (im Jahr 2004: 3,6%<sup>52</sup>).

Somit können die Outplacementstiftungen von der Quantität her in Wien nicht viel zur Bewältigung des Strukturwandels beitragen. Allerdings können sie vielen VerliererInnen des Strukturwandels einen Umstieg erleichtern. Dieser Umstieg und die damit verbundene Neuorientierung fällt im Allgemeinen besonders jenen Personen schwer, die jahrzehntelang im selben Betrieb arbeiteten. Hier greift die Stiftung frühzeitig ein und beugt Langzeitarbeitslosigkeit von morgen vor.

Das Cluster Support Programm leistet mittlerweile einen bemerkenswerten Anteil zur Verringerung der Mis-Match-Arbeitslosigkeit in Wien: Nach dem etwas zögerlichen Anlaufen des CSP im Jahr 2000 traten mittlerweile 1.119 Personen in das Programm ein, davon 527 im Jahr 2004. Allerdings ist für eine nachhaltige Reintegration darauf zu achten, dass die in der Stiftung erworbenen Qualifikationen über den angestrebten Arbeitsplatz hinaus verwertbar sind – dies gilt ganz besonders, wenn Unternehmen mit einer hohen Personalfuktuation teilnehmen.

#### **Cluster Support Programm aus der Sicht der teilnehmenden Unternehmen:**

Theoretisch produziert das Cluster Support Programm echte Win-Win-Situationen: Sowohl Arbeitsuchende als auch Personalsuchende als auch die Volkswirtschaft können profitieren. Bei den untersuchten Unternehmen, welche am CSP teilnehmen, erhalten Arbeitsuchende gute Chancen auf einen Job, die sie ohne das Programm teilweise nicht gehabt hätten und es scheinen auch gute Chancen zu bestehen, dass die Integration nachhaltig geschafft wird. Für die interviewten Unternehmen im Pflegebereich ist die Rekrutierung plus Qualifizierung von Personal das Hauptmotiv für die Teilnahme, in einem anderen Unternehmen die Kostenersparnis und wieder in einem anderen die Produktivitätssteigerung des neuen Personals. Als Problem wird von den Unternehmen vor allem gesehen, dass nicht gesichert sei, dass die StiftungsteilnehmerInnen für längere Zeit im Unternehmen verbleiben, sowie die Vorauswahl geeigneter AnwärterInnen durch den WAFF.

#### **Outplacementstiftung – Entscheidungsprozesse:**

Outplacementstiftungen werden sowohl von den interviewten VertreterInnen der Gewerkschaft als auch von denen der Wirtschaftskammer positiv bewertet. Betriebsräte sehen das Bewerbungstraining, die Zeit, sich neu zu orientieren, die Möglichkeit zur Aktualisierung veralteter Qualifikationen und vor allem die Chance, einen neuen Beruf zu erlernen, als besondere Vorzüge der Arbeitsstiftung. Allerdings wird von manchen auch

---

<sup>52</sup> Allerdings ist zu beachten, dass ein Teil der insolventen Unternehmen weitergeführt wird, wobei meist ein großer Teil der Arbeitsplätze erhalten bleibt.

festgehalten, dass für junge oder gutqualifizierte Personen dieses Instrument nicht sinnvoll sei, weil diese ohnehin gute Chancen am Arbeitsmarkt hätten.

ManagerInnen von Unternehmen, welche eine Stiftung einrichteten, sehen sowohl Nutzen für die gekündigten MitarbeiterInnen als auch für das Unternehmen. Durch die Möglichkeiten der Offenen Arbeitsstiftung Wien sei der administrative Aufwand auf ein akzeptables Maß minimiert. Nicht unerwartet wurden die Kosten der Stiftung von Managementseite negativ vermerkt. Durchgehend kritisiert wurden (sowohl von UnternehmensvertreterInnen als auch von BetriebsrätInnen) die höheren Stiftungsbeiträge für Nicht-WienerInnen: Dafür, dass die Stiftungsbeiträge (im Extremfall) davon abhängen, auf welcher Straßenseite ein(e) potenzielle(r) StiftungsteilnehmerIn wohnt, gab es kein Verständnis, insbesondere da die Unternehmen ohnehin den Standort in Wien hätten.

Die ManagerInnen von Unternehmen, welche keine Stiftung einrichteten, lehnten im Interview die Arbeitsstiftung nicht prinzipiell ab. Aus Kostengründen und weil die MitarbeiterInnen die zusätzlichen Abfertigungen einer Stiftungsteilnahme vorgezogen hätten, sei keine Stiftung finanziert worden.

Bei Massenkündigungen haben die Gekündigten das Recht auf einen Sozialplan. In diesem werden – nach mehr oder weniger langen Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Management – meist ein ganzes Bündel von Maßnahmen vereinbart, u.a. etwa die Einrichtung einer Arbeitsstiftung. Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, zu diesen Verhandlungen Sachverständige beizuziehen. Alle interviewten Betriebsräte haben sich von der Gewerkschaft beraten lassen – ob sie jedoch mit an den Verhandlungstisch genommen wird, ist eine Frage der Strategie des Betriebsrates und der Unternehmenskultur. Geschick, Strategie und Stärke des Betriebsrates sind entscheidend für das Ergebnis der Verhandlungen. Als Druckmittel können ihm zur Verfügung stehen: die Erzwingbarkeit eines Sozialplanes, die Möglichkeit, den Kündigungen wegen Sozialwidrigkeit zu widersprechen, der Wunsch des Managements nach einvernehmlichen Lösungen der Arbeitsverhältnisse, die Verweigerung von Überstunden, ein möglicher Imageverlust des Unternehmens bzw. der Marke bei Bekanntwerden der Massenkündigung und Unterstützung durch die Öffentlichkeit (Politik, Verwaltung, Medien).

Folgende Faktoren erhöhen die Chance auf die Einrichtung einer Stiftung:

- entsprechende Liquidität des Unternehmens
- starker Betriebsrat
- gelebte Sozialpartnerschaft im Unternehmen
- lange Betriebszugehörigkeit der Betroffenen
- drohender Imageverlust der Marke durch Publikwerden der Massenkündigung
- Betriebsrat und Management nehmen schlechte Arbeitsmarktchancen für die Betroffenen wahr
- sowohl Betriebsrat als auch Management haben frühzeitig realistische Vorstellungen über die Kosten und die Möglichkeiten einer Arbeitsstiftung

- das Management ist von der Sinnhaftigkeit einer Arbeitsstiftung überzeugt
- das Management akzeptiert, dass der Personalabbau (Einmal)Kosten verursacht
- die Möglichkeit, Verhandlungen notfalls auf einer höheren Instanz weiterzuführen.

Besonders schwer durchsetzbar (weil hier obige Faktoren selten zusammentreffen) scheint die Einrichtung einer Stiftung in kleineren und mittleren Unternehmen und in Branchen mit hoher Fluktuation der Beschäftigten.

### **Empfehlungen:**

In fast allen Interviews wurde das Engagement der WAFF-BeraterInnen, mit denen die InterviewpartnerInnen jeweils zu tun hatten, positiv hervorgehoben. Auch der WAFF im Allgemeinen sowie die Arbeitsstiftungen im Speziellen wurden meist positiv bewertet. Kritisiert wurde hingegen, dass die Möglichkeiten, welche OAW, RIW und CSP bieten, zuwenig bekannt seien. Deswegen wird hier angeregt, die Öffentlichkeitsarbeit bezüglich Arbeitsstiftungen zu verbessern und zu verstärken und die Organisationen, welche in den Gremien des WAFF vertreten sind, stärker einzubinden und als MultiplikatorInnen zu nützen. Dadurch sollten u.a. Vorurteile gegenüber Arbeitsstiftungen abgebaut und KMU leichter erreicht werden. Auch sollten der Informationsaustausch und die Kooperation mit jenen Institutionen, die unmittelbar mit Betroffenen von Insolvenzen zu tun haben, das sind die IAF-Service-GmbH, der Insolvenzschutzverband für ArbeitnehmerInnen (ISA) und das AMS, verbessert und ausgebaut werden. Dies sollte einen besseren Zugang zur Zielgruppe der Regionalen Insolvenzstiftung ermöglichen. Ferner wird empfohlen, eine Einigung mit den Bundesländern bezüglich der Höhe der Länderförderung für die StiftungsteilnehmerInnen anzustreben, die Frist auszudehnen, innerhalb derer die Gekündigten die Option Outplacementstiftung wahrnehmen können und, innerhalb der Stiftungsmaßnahmen, die kulturellen Kompetenzen von Personen mit Migrationshintergrund stärker zu nützen.

## Literatur

- Adamy W, Seifert H. (1994): Für eine stärkere strukturpolitische Orientierung der Arbeitsmarktpolitik. In: Merk H.G. (1994): Wirtschaftsstruktur und Arbeitsplätze im Wandel der Zeit. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden. S.281-292.
- Altenecker W. et al. (2005): Der Beitrag von Arbeitsstiftungen bei der Bewältigung des Strukturwandels in Wien. Ergebnisse 1995–2003. Synthesis Forschung, Wien.
- AMS (2004): Bundesrichtlinie zur Anerkennung und Durchführung von Arbeitsstiftungen (AST).
- Bogner A., Littig B., Menz W. (2002): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Opladen.
- Eberle C. (2001): Bewältigung von Personalentlassungen durch Gestaltung von Übergangsmärkten. Ein deutsch-österreichischer Vergleich der Umsetzungsbedingungen und Erfolgchancen. In: Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik. Online unter: <http://www.iatge.de/aktuell/veroeff/am/eberle01a.pdf>.
- FAS (1998): Die Arbeitsstiftungen in Wien 1995 – 1998. Wien.
- Flick U., von Kardorff E., Steinke I. (Hg) (2003): Qualitative Forschung. Reinbek bei Hamburg.
- Freudhofmeier M. (2004): Sozialplan – Chancen und Rahmenbedingungen der Arbeitsstiftung. Arbeits- und abgabenrechtliche Aspekte. In: Arbeits- und Sozialrechtskartei, 9/2004, 314.
- Haas B., Wroblewski A. (2000): Chancen und Risiken flexibler Beschäftigung in Österreich unter Berücksichtigung internationaler Erfahrungen. IHS, Wien.
- Haslinger A (1996): Stichprobenplan des Mikrozensus ab 1994. In: Statistische Nachrichten, Heft 4, 1996, Wien. S.312-324.
- Hofmann W. (2001): Outplacement – Chancen und Potentiale eines Konzeptes gegen drohende Erwerbslosigkeit. In: Zempel J., Bacher J, Moser K. (Hg): Erwerbslosigkeit. Ursachen, Auswirkungen und Interventionen. Opladen. S.321-344.
- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (2002): Umstrukturierung. Fusion, Outsourcing, Ausgliederung. Leitfaden für Betriebsräte. Online unter: <http://wien.arbeiterkammer.at/pictures/d9/Umstrukturierung.pdf>
- von Kardorff E. (2003): Qualitative Evaluationsforschung. In: Flick U., von Kardorff E., Steinke I. (Hg): Qualitative Forschung. Reinbek bei Hamburg, S.238-250.
- Koller B., Gruber H. (2001): Ältere Arbeitnehmer im Betrieb und als Stellenbewerber aus der Sicht der Personalverantwortlichen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 34, 4.
- Kreditschutzverband (2005): Von nun an geht's bergab (mit den Pleiten). Insolvenzstatistik 2004. Online unter: [http://www.myksv.at/ksv\\_edit/KSV/download\\_de/statistik/Insolvenzstatistik2004.pdf](http://www.myksv.at/ksv_edit/KSV/download_de/statistik/Insolvenzstatistik2004.pdf)

- Lassnigg L., Leitner A., Wroblewski A., Steiner M., Steiner P., Mayer K., Schmid G., Schömann K. (2002): Evaluationsschema für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Wien. IHS, Wien.
- Lassnigg L., Markowitsch J. (Hg.) (2005): Qualität durch Vorausschau. Antizipationsmechanismen und Qualitätssicherung in der österreichischen Berufsbildung. Innsbruck-Wien.
- Leitner A., Wroblewski A. (2000a): Chancengleichheit und Gender Mainstreaming. Ergebnisse der begleitenden Evaluierung des österreichischen NAP. IHS, Reihe Soziologie 41, Wien.
- Leitner A., Wroblewski A. (2000b): Evaluation der stiftungsähnlichen Maßnahme „WiederIn“. IHS, Wien.
- Leitner A., Wroblewski A., Prenner P., Hofer H., Schuh A., Mahringer H. (2002): Evaluation der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des TBP Wien 1999. IHS, Wien.
- Mairhuber I. (2003): Pensionsreform in Österreich: Akteure und Inhalte (1980-2003). FORBA Forschungsbericht 12/2003. Wien
- Mayerhofer P., Palme G. (2001a): Auswirkungen der EU-Osterweiterung auf Österreichs Regionen. Wifo-Monatsberichte 11/2001. Wien
- Mayerhofer P., Palme G. (2001b): Entwicklungschancen der EU-Erweiterung auf Branchenebene. Wifo-Monatsberichte 11/2001. Wien.
- Mayerhofer P. (2004): Wien in der internationalen Städtekonkurrenz. Entwicklung und Potentiale in einem veränderten Umfeld. Wifo-Monatsberichte 5/2004. Wien.
- Mayring P. (2003): Qualitative Inhaltsanalyse, Grundlagen und Techniken, Weinheim.
- Merk H.G. (1994): Wirtschaftsstruktur und Arbeitsplätze im Wandel der Zeit. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden.
- Nowack M. (1994): Der Strukturwandel und seine Begleiterscheinungen. In: Wirtschaftsstruktur und Arbeitsplätze im Wandel der Zeit. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden. S.36-65.
- Nowotny E., Winckler G. (1997): Grundzüge der Wirtschaftspolitik Österreichs. Wien.
- ÖSB-Unternehmensberatung (o.J.): Erfolgsinstrument Arbeitsstiftung. Fünf Jahre Entwicklung, Beratung und Management von Arbeitsstiftungen gemeinsam mit Arbeitsmarktservice Steiermark und Land Steiermark. Wien.
- ÖSB-Unternehmensberatung (1998): Arbeitsstiftung. Ein bewährtes Instrument für die Zukunft. Dokumentation der ExpertInnen tagung.
- Österreichischen Statistischen Zentralamt (1995): Systematik der Wirtschaftstätigkeiten, ÖNACE 1995. Wien.
- Österreichischer Gewerkschaftsbund (o.J.): Ratgeber. Was Sie als InteressenvertreterIn unbedingt wissen sollten. Online unter:  
<http://www1.oegb.or.at/gewerkschaften/gpf/ratgeber.pdf>

- Österreichischer Gewerkschaftsbund (o.J.): ÖGB Infoline 2004. Was Sie unbedingt wissen sollten! Die praktische Info-Broschüre für ArbeitnehmerInnen. Online unter: <http://www1.oegb.or.at/gewerkschaften/gpf/downloads/infoline2004.pdf>.
- Österreichischer Gewerkschaftsbund – Gewerkschaft Bau-Holz (2001): Struktur- und Arbeitsmarktfonds für Arbeitnehmer in der Bauwirtschaft. (o.O.).
- Prenner P., Steiner P., Jérôme G. (2000): Chancen, Risiken, Potentiale: 2000-2003. Eine mittelfristige Projektion des Wiener Arbeitsmarktes. IHS, Wien.
- Punz J. (1998): Arbeitsstiftungen. Ein Instrument zur Unterstützung des Strukturwandels im ausgehenden 20. Jahrhundert. In: Stelzer-Orthofer C. (Hg): Strategien gegen Arbeitslosigkeit. Wider die allgemeine Ratlosigkeit. Gesellschafts- und sozialpolitische Texte, 11. Wien, S.101-116.
- Reiter W. Willsberger B. (2000): Evaluierung der Module Aktiver Arbeitsuche in den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der waff-Unternehmensgruppe. L&R Sozialforschung, Wien.
- Rudolph H. (1994): Die Kehrseite des Wandels – Strukturelle Arbeitslosigkeit. In: Wirtschaftsstruktur und Arbeitsplätze im Wandel der Zeit. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden. S.175-204.
- Seckauer H. (1998): Arbeitsstiftungen als Instrument zur Bewältigung regionaler Beschäftigungskrisen. In: Stelzer-Orthofer C. (Hg): Strategien gegen Arbeitslosigkeit. Wider die allgemeine Ratlosigkeit. Gesellschafts- und sozialpolitische Texte, 11. Wien, S.117-140.
- Saurug M., Seiler E.-Ch., Stoppacher P. (2002): Individuelle Nutzeffekte, Erfolge und Hürden: Ex-Post-Evaluierung der Branchenstiftung AUFLEB. Graz.
- Saurug M, Stoppacher P, Zingerle R. (1998): Branchenstiftungen in Österreich. Die Entwicklung eines Modells. Wien.
- Schindler R. (2003): Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Skriptum des VÖGB.
- Sesselmeier W., Blauermeil G. (1997): Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick. Heidelberg.
- Slupetzky W. (1994): Mass nehmen für Massnahmen. Qualitätskriterien für Arbeitsstiftungen. ÖSB, Wien.
- START-Arbeitsintegrations GmbH (1999): Konzept für Insolvenzstiftung.
- START-Arbeitsintegrations GmbH (o.J.): Konzept für die Offene Arbeitsstiftung Wien.
- Statistik Austria: Kurzbeschreibung Mikrozensus. Download unter: <http://www.statistik.at/mikrozensus/gratis.shtml>
- Statistik Austria: Statistisches Jahrbuch Österreichs 2005. Online unter: [http://www.statistik.at/jahrbuch\\_2005/deutsch/start.shtml](http://www.statistik.at/jahrbuch_2005/deutsch/start.shtml)
- Steiner M., Lassnigg L. (1999): Dynamo. Evaluierung der stiftungsähnlichen Maßnahme für Langzeitarbeitslose. IHS, Wien.
- Steiner M., Steiner P., Lassnigg L., Prenner P. (2002): Grundlagen für die Entwicklung eines Systems des lebenslangen Lernens in Wien. Analysen, Prognosen und strategische Ansätze. Studie im Auftrag des WZW, Wien.

Stelzer-Orthofer C. (Hg) (1998): Strategien gegen Arbeitslosigkeit. Wider die allgemeine Ratlosigkeit. Gesellschafts- und sozialpolitische Texte, 11. Wien.

Stoppacher P. (2001): Ein neues Arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Qualifizierung und Personalabdeckung – Die Implacementstiftung Cluster Support Programm. IFA Steiermark, Graz.

WAFF-Infolder Offene Arbeitsstiftung Wien

WAFF-Infolder Regionale Insolvenzstiftung Wien

WAFF (o.J.) OAW. Offene Arbeitsstiftung Wien. Wien.

WAFF (1999). Regionale Insolvenzstiftung Wien (RIW) der START-Arbeitsintegrations GmbH. Wien.

WAFF (2000): Cluster Support Programm CSP. Arbeitsstiftung zum Personalaufbau in Wachstumsbranchen. Wien.

WAFF (2003): Cluster Support Programm CSP. Arbeitsstiftung zum Personalaufbau in Wachstumsbranchen und wachsenden Unternehmen. Wien.

Zempel J., Bacher J, Moser K. (Hg) (2001): Erwerbslosigkeit. Ursachen, Auswirkungen und Interventionen. Opladen.

Zusatz-Kollektivvertrag für die Speditionsangestellten Österreichs (2004)

Zwick T. (2001): Auswirkungen von Investitionen in Humankapital auf die Erwerbslosigkeit. In: Tempel J., Bacher J., Moser K. (Hg.): Erwerbslosigkeit. Ursachen, Auswirkungen und Interventionen. Opladen.

#### Zitierte Gesetze:

Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG)

Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)

Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG)

## Liste der befragten Unternehmen und Institutionen

WAFF

Arbeitsmarktservice Wien

Gewerkschaft Bau-Holz

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier

Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst

Gewerkschaft Metall-Textil

Gewerkschaft der Privatangestellten

Wirtschaftskammer, Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie

Wirtschaftskammer, Sparte Transport und Verkehr

Baxter AG

Coca-Cola Beverages Austria GmbH

Kapsch AG

MAN Sonderfahrzeuge AG

Premiere Fernsehen GmbH

Renault Nissan Österreich GmbH

Schenker AG

Schering Austria GmbH

Schindler AG

Schuss Büromaschinen GmbH und Co KG

Siemens AG

Sozial Global AG

Soziale Dienste der Adventmission

T-Mobile Austria GmbH

Varta (ÖFA Akkumulatoren GmbH)

Werner & Pfleiderer Lebensmitteltechnik GmbH

Wiener Linien GmbH & Co KG

Wirtschaftsblatt Verlag AG

## Anhang I

### Anmerkungen zu den Datenquellen

Zur Analyse der Beschäftigtenzahlen in den Branchen und Berufsgruppen wurden vor allem Daten aus den Mikrozensusen verwendet. Der Mikrozensus ist eine Stichprobenerhebung der Statistik Austria, wobei quartalsweise rund 33.600 zufällig ausgewählte Haushalte in ganz Österreich befragt werden.<sup>53</sup> Für die Analyse der Beschäftigungsentwicklungen wurden jene Personen einbezogen, welche erwerbstätig im Sinne des Labour-Force-Konzepts sind, Präsenz- und Zivildienstler sowie karencierte Personen wurden jedoch herausgenommen.

Die Zahlen zur geringfügigen Beschäftigung und zu den freien Dienstverträgen stammen aus der BALI-Datenbank des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Diese greift wiederum auf die vom Hauptverband der Sozialversicherungen publizierten Daten zurück. Die Zählung der Beschäftigten nach Wirtschaftsabschnitten erfolgt hier ohne Rücksicht auf den tatsächlich ausgeübten Beruf nur nach der Zugehörigkeit des Betriebes zum ÖNACE-Wirtschaftsabschnitt.

Für die grafischen Darstellungen der Entwicklung der Beschäftigung über die Zeit wurden die Quartalswerte geglättet, für den Vergleich von Jahren wurden jeweils die Werte der vier Quartale des entsprechenden Jahres arithmetisch gemittelt.

Mikrozensus-Daten wurden verwendet, um die Beschäftigungsstruktur nach Branchen, Berufen und Qualifikation zu analysieren. Um die Entwicklung der Zahl der Arbeitslosen und der unselbständig Beschäftigten nachzuvollziehen, wurden Daten vom AMS bzw. dem Hauptverband der Sozialversicherungsträger zugezogen. Die Hauptverbandsdaten sind praktisch eine Vollerhebung auf Basis der sozialversicherungsrechtlichen Meldepflicht der Beschäftigungsverhältnisse. Die Beschäftigtenzahlen des Hauptverbands unterscheiden sich systematisch von den Mikrozensus-Daten in mehrfacher Hinsicht:

- Der Hauptverband der Sozialversicherung erhebt die Zahl der unselbständigen Beschäftigungsverhältnisse, die Mikrozensusdaten enthalten entsprechend des Labour Force – Konzepts alle Erwerbstätigen, also auch Selbständige.
- Der Hauptverband erhebt die Beschäftigungsverhältnisse der in Wien niedergelassenen Betriebe, der Mikrozensus hingegen die Beschäftigten, die zum Stichtag in Wien wohnhaft sind. D.h. die Pendler werden unterschiedlich zugeordnet: die Mikrozensus-Beschäftigungsstatistik erfasst keine Pendler nach Wien, ordnet

---

<sup>53</sup> Vgl. Statistik Austria: Kurzbeschreibung Mikrozensus

dafür jedoch Erwerbstätige, die in Wien wohnen aber außerhalb Wiens arbeiten, Wien zu, beim Hauptverband ist es genau umgekehrt.

- Der Hauptverband zählt die gemeldeten Beschäftigungsverhältnisse. Eine Person kann jedoch gleichzeitig mehrere Beschäftigungsverhältnisse eingehen. Im Mikrozensus werden mehrere Beschäftigungen nicht mehrfach gezählt.
- Zum Zeitpunkt der Datenanalysen standen Hauptverbandsdaten bis inkl. dem Jahr 2004 zur Verfügung, Mikrozensus-Daten gab es nur bis inkl. 2003.
- Die Auswertung der Beschäftigungszahlen nach Branchen folgt der ÖNACE 95 – Klassifizierung (siehe Tabelle 15). Diese wurde 1994 bis 2003 bei der Mikrozensus-Erhebung verwendet, seit 1997 auch in der AMS-Statistik und beim Hauptverband.

*Tabelle 15: Verwendete Branchen-Klassifizierung*

ÖNACE 95 Wirtschaftsabschnitt	Bezeichnung	Abkürzung
A, B, C	Land-,Forstw.,Fischerei,Bergbau	L/FW, BB
D	Sachgütererzeugung	Sachg.
E	Energie- u. Wasserversorgung	Energie/W.
F	Bauwesen	Bau
G	Handel	Handel
H	Hotel, Gastgewerbe	Hotel, GG
I	Verkehr, Nachrichten	Verk./N.
J	Kredit- u. Versicherungswesen	Kredit/V.
K	Wirtschaftsdienste	WD
L	öffentliche Verwaltung, SV	Verw.
M	Unterrichtswesen	Unterricht
N	Gesundheits- u. Sozialwesen	Soz.
O	Erbringung von sonstigen DL	sonst. DL
P	Private Haushalte	privat
Q	Exterritoriale Organisationen	exterr.O.

Im Anhang II wird die Entwicklung der Branchen in Wien von 1994 bis 2003 nachvollzogen. Um eine bessere Aussagekraft zu erreichen, wurden hier die ÖNACE-Abschnitte teilweise weiter aufgesplittet. Es ist jedoch zu beachten, dass die verwendeten Daten aus den Mikrozensusen stammen und daher, abhängig vom Bundesland, mit einem mehr oder weniger hohen Stichprobenfehler behaftet sind. So weisen für Wien hochgerechnete Werte unter 10.000 Personen einen relativen Stichprobenfehler von über 30% auf (siehe Haslinger 1996, S.323)!

Die Daten zu den Arbeitsstiftungen, insbesondere die Verbleibsdaten der TeilnehmerInnen, entstammen zum Großteil der Studie von Synthesis (vgl. Altendeder et al, 2005) bzw. wurden vom Auftraggeber auch ein Teil der von Synthesis für ihre Analyse verwendeten

Absolutzahlen zur Verfügung gestellt. Zusätzlich stellte der Auftraggeber Zahlen für Sonderauswertungen bereit (siehe auch die Quellenangaben bei den Tabellen bzw. Grafiken). Auch Synthesis greift auf die ÖNACE-Klassifizierung zurück, jedoch werden jene Wirtschaftsabschnitte mit geringen Fallzahlen zu Restkategorien zusammengefasst.

Die Synthesis-Verbleibsanalyse bezieht sich nur auf Mobilität zwischen Branchen und Regionen, nicht auf Änderungen/Beibehaltung von Berufen. Letzteres wäre sicherlich eine sinnvollere Analyse, da die StiftungsteilnehmerInnen für bestimmte Tätigkeiten und Berufe ausgebildet werden, nicht für Branchen. Nichtsdestotrotz besteht manchmal eine enge Bindung zwischen Beruf(sgruppe) und Branche, manchmal auch nicht. Tabelle 16 macht diese Bindungen sichtbar:

Tabelle 16: Zuordnung der Berufe zu den Branchen

Anteil der Erwerbstätigen 2003	Land-,Forstw.,Fischerei,Bergbau	Sachgütererzeugung	Energie- u. Wasserversorgung	Bauwesen	Handel	Hotel, GG	Verkehr, Nachrichten	Kredit- u. Versicherungswesen	Wirtschaftsdienste	öffentl. Verwaltung, SV	Unterrichtswesen	Gesundheits- u. Sozialwesen	Erbringung v. sonstigen DL	Private Haushalte	Extern. Org. .	Gesamt
land-, forstwirtschaftl. u. rohstoffverarb. Berufe	99%	1%			< <sup>1)</sup>				<		<	<	2%			1%
Bauberufe		<		56%	1%				<			<				4%
Metallberufe, MechanikerInnen, SpenglerInnen		21%	10%	14%	4%	<	2%		1%	1%		1%	1%			5%
ElektrikerInnen		4%	17%	8%	2%	<	6%	1%		<		<	<			2%
HolzverarbeiterInnen u. verw. Berufe		6%		1%	<				<	<			<			1%
Textilberufe		2%		1%	1%					<						<
Chemie-, Gummi-, KunststoffverarbeiterInnen		2%			<											<
Nahrungs- u. GenussmittelherstellerInnen		4%			<											1%
MaschinistInnen, Hilfsberufe allg. Art		5%	3%	2%	8%		2%	<	1%	<		2%	1%			3%
Handelsvertr., Werbefachleute, verw. Berufe		5%			3%	<	1%	7%	7%	1%						3%
HändlerInnen, Ein- u. VerkäuferInnen		<			42%	<	1%		<							7%
Verkehrs- u. Speditionsberufe	1%	2%	3%	2%	3%	1%	53%	1%	2%	2%		1%	2%			6%
Hotel- u. Gaststättenberufe						59%	2%									4%
Köche, Küchengehilfinnen, HaushälterInnen					<	35%			14%		6%	4%	1%	53%		5%
Reinigungs- u. and. niedrige DL-Berufe		2%	1%	1%	2%	2%	6%	3%	17%	4%	2%	10%	26%	47%	11%	7%
TechnikerInnen		14%	1%	7%	2%		6%	9%	23%	6%	2%	1%	4%			8%
Öffentlicher Dienst, JuristInnen			4%				1%	2%	5%	55%	2%	1%	5%		38%	5%
BetriebsinhaberInnen, Geschäftsführung		11%	9%	1%	9%		4%	10%	7%	1%	<	<	4%		9%	5%
BuchhalterInnen, verw. Berufe		2%	23%	<	7%	<	3%	2%	3%	1%		1%	4%		1%	3%
übrige Büro- u. Verwaltungshilfsberufe		14%	29%	5%	14%	1%	12%	63%	14%	21%	6%	5%	11%		31%	14%
Ärzte/Ärztinnen, ApothekerInnen, PharmazeutInnen		<			2%							13%				2%
dipl. PflegerInnen, MTA, SozialarbeiterInnen		<		1%						2%	1%	38%	2%			4%
Gesundheitshilfsdienste												18%	<			2%
LehrerInnen								1%		<	76%	1%	1%		10%	5%
Restliche Berufe		6%		<	<	<	<	2%	6%	6%	5%	2%	36%			5%
Summe	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus)

<sup>1)</sup> "<" bedeutet <0,5%

## Anhang II

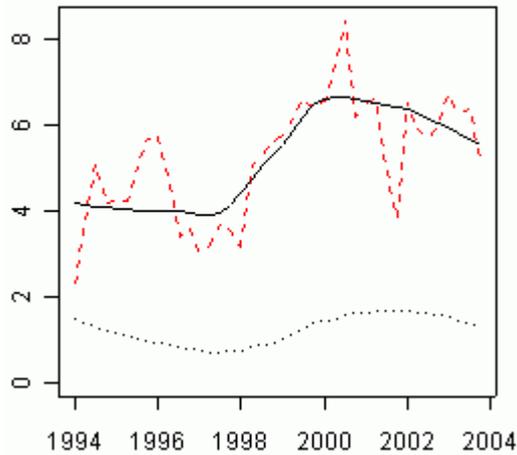
Im folgenden wird die Entwicklung der Erwerbstätigkeit in den einzelnen Branchen grafisch dargestellt, als Datenquelle dient der Mikrozensus. Die strichlierte Linie verbindet die Zahlen aus den einzelnen Quartalen. Da die Beschäftigung über die Quartale stark streut, werden die Quartalswerte geglättet (Local Regression Models) und als durchgezogene Linie separat dargestellt. Die punktierte Linie stellt (ebenfalls geglättet) die Beschäftigung von Frauen dar, die männlichen Beschäftigten bilden die Differenz der beiden (geglätteten) Linien.

Zusätzlich werden die Branchen anhand der in ihnen tätigen Berufsgruppen beschrieben, wobei jene Berufsgruppen angeführt werden, welche jeweils mehr als 10% der in der Branche Beschäftigten ausmachen (Referenzjahr 2003). Es gibt Branchen, die sehr eng an bestimmte Berufsgruppen gebunden sind (z.B. Fahrzeugbau: Metallberufe und TechnikerInnen) und Branchen, in denen viele verschiedene Berufsgruppen vertreten sind (z.B. Wirtschaftsdienste). Die Darstellung der Branchen folgt der ÖNACE-Klassifizierung. Um zu aussagekräftigeren Ergebnissen zu kommen, werden die Wirtschaftsabschnitte jedoch teilweise feiner unterteilt.

Es gilt zu beachten, dass aufgrund des Stichprobencharakters des Mikrozensus, die Aussagekraft der Zahlen von kleine Branchen (<10.000 Erwerbstätige) sehr beschränkt ist (relativer Stichprobenfehler >30%, vgl. Haslinger, 1996).

### Land- und Forstwirtschaft, Fischerei

Erwerbstätige in Tsd.

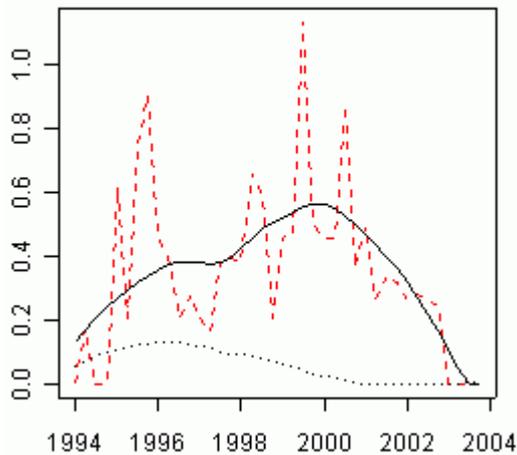


Erwerbstätige in Wien	in Tsd.
Jahresmittelwert 1994	3,8
Jahresmittelwert 2003	6,1
Veränderung	+ 60%

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
land-, forstwirt.- u. rohstoffverarb. Berufe	99%

### Bergbau

Erwerbstätige in Tsd.

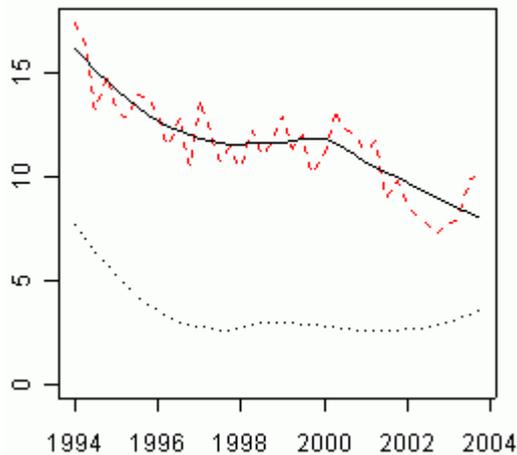


Erwerbstätige in Wien	in Tsd.
Jahresmittelwert 1994	<1
Jahresmittelwert 2003	<1
Veränderung	

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
-	-

### Herstellung von Nahrungs- und Genussmittel

Erwerbstätige in Tsd.

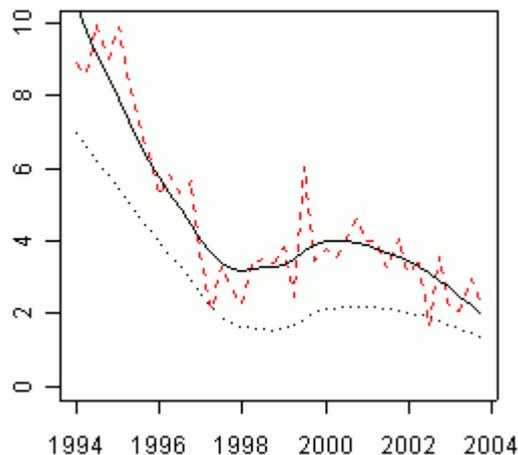


Erwerbstätige in Wien	in Tsd.
Jahresmittelwert 1994	15,4
Jahresmittelwert 2003	8,9
Veränderung	- 43%

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
Nahrungs- u. GenussmittelherstellerInnen	39%
Maschinen, Hilfsberufe allg. Art	13%
übrige Büro- u. Verwaltungshilfsberufe	12%
TechnikerInnen	12%

### Herstellung von Textilien, Bekleidung, Leder

Erwerbstätige in Tsd.

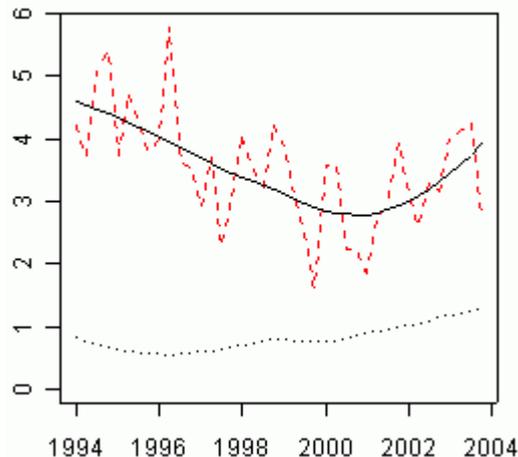


Erwerbstätige in Wien	in Tsd.
Jahresmittelwert 1994	9,1
Jahresmittelwert 2003	2,4
Veränderung	-74%

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
Textilberufe	66%
übr. Büro und Verwaltungsberufe	29%

### Verarbeitung von Holz, Papier, Pappe

Erwerbstätige in Tsd.

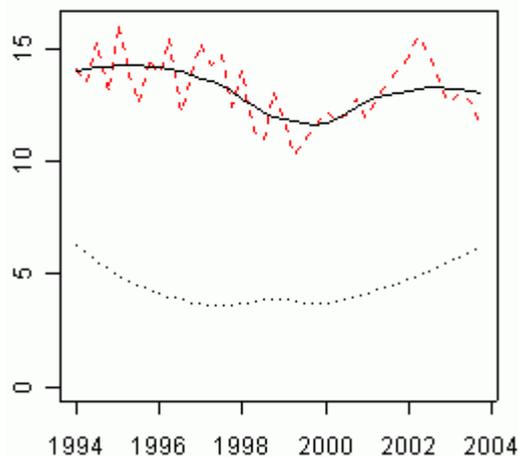


Erwerbstätige in Wien	in Tsd.
Jahresmittelwert 1994	4,6
Jahresmittelwert 2003	3,8
Veränderung	-18%

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
HolzverarbeiterInnen u. verw. Berufe	43%
übr. Büro und Verwaltungsberufe	23%
BetriebsinhaberInnen, Geschäftsleitung	11%
Metallberufe, MechanikerInnen, SpenglerInnen	10%

### Verlagswesen, Druckerei

Erwerbstätige in Tsd.

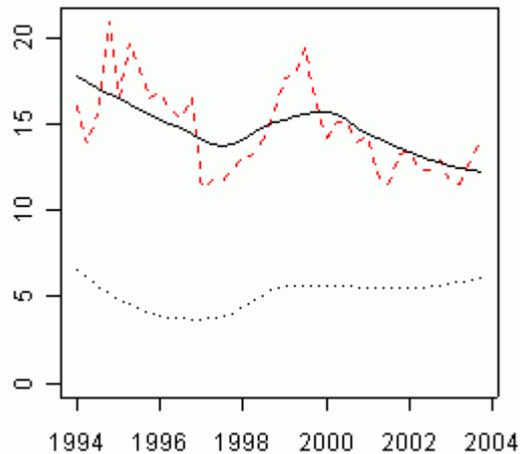


Erwerbstätige in Wien	in Tsd.
Jahresmittelwert 1994	13,9
Jahresmittelwert 2003	12,4
Veränderung	-11%

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
WissenschaftlerInnen, KünstlerInnen, und restliche Berufe	30%
Handelsvertr., Werbefachleute, verw. Berufe	27%
übr. Büro und Verwaltungsberufe	16%
BetriebsinhaberInnen, Geschäftsleitung	12%

### Chemie, Kunststoff, Mineralölverarbeitung

Erwerbstätige in Tsd.

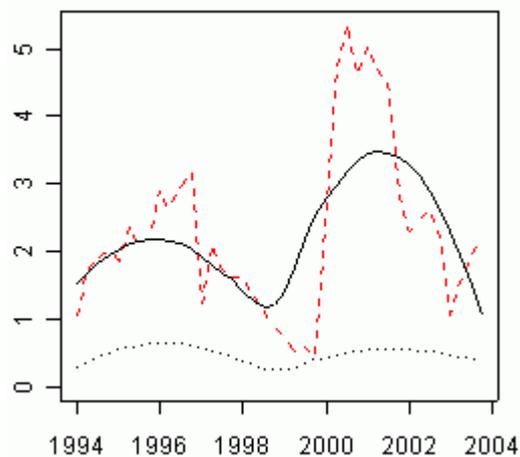


Erwerbstätige in Wien	in Tsd.
Jahresmittelwert 1994	16,6
Jahresmittelwert 2003	12,6
Veränderung	-24%

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
übr. Büro und Verwaltungsberufe	26%
BetriebsinhaberInnen, Geschäftsleitung	23%
TechnikerInnen	11%
Chemie-, Gummi-, KunststoffverarbeiterInnen	11%

### Glas, Steine, Erden

Erwerbstätige in Tsd.

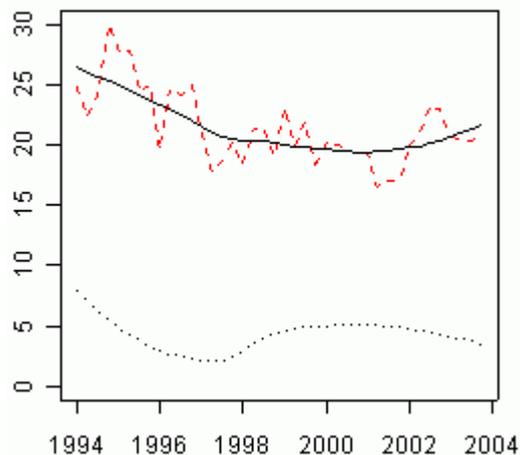


Erwerbstätige in Wien	in Tsd.
Jahresmittelwert 1994	1,7
Jahresmittelwert 2003	1,8
Veränderung	+1%

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
land-, forstwirtschaftliche u. rohstoffverarb. B.	54%
TechnikerInnen	22%
Handelsvertr., Werbefachleute, verwandte Berufe	13%

### Metall, Maschinenbau

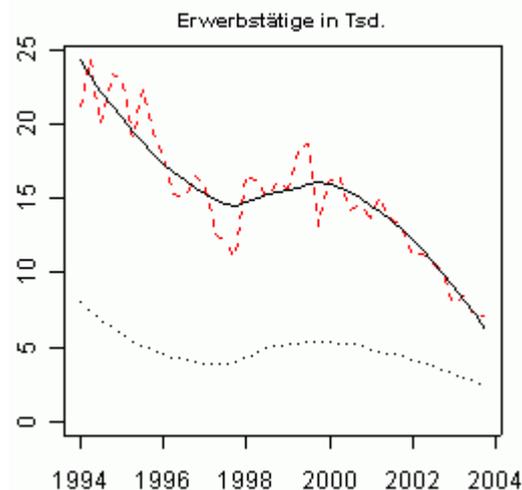
Erwerbstätige in Tsd.



Erwerbstätige in Wien	in Tsd.
Jahresmittelwert 1994	25,3
Jahresmittelwert 2003	20,7
Veränderung	-18%

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
Metallberufe, Mechaniker, Spengler	52%
Techniker	19%
Betriebsinhaber, Geschäftsleiter	11%

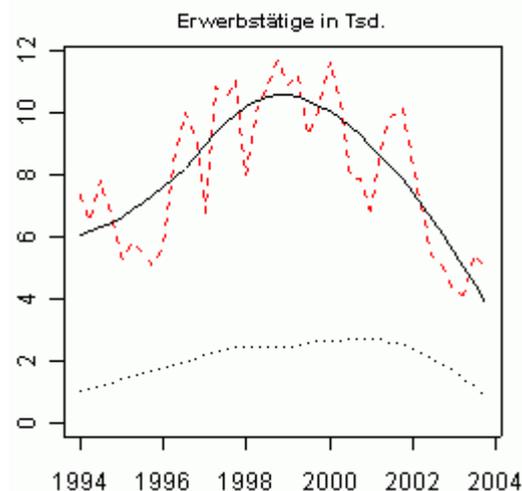
### Herstellung von Geräten; Optik



Erwerbstätige in Wien	in Tsd.
Jahresmittelwert 1994	22,1
Jahresmittelwert 2003	7,7
Veränderung	-65%

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
ElektrikerInnen	25%
Metallberufe, MechanikerInnen, SpenglerInnen	22%
TechnikerInnen	21%
BetriebsinhaberInnen, Geschäftsleitung	12%

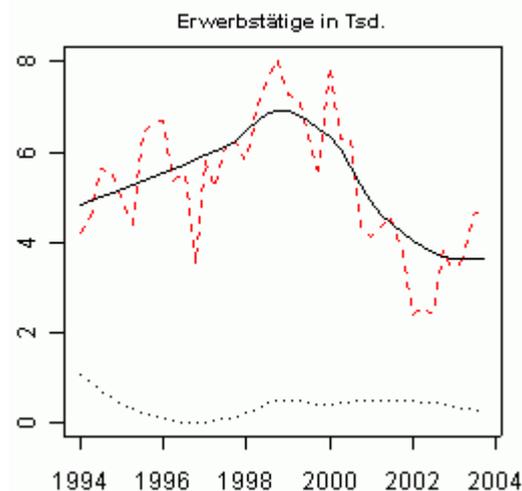
### Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik



Erwerbstätige in Wien	in Tsd.
Jahresmittelwert 1994	7,0
Jahresmittelwert 2003	4,7
Veränderung	-33%

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
TechnikerInnen	40%
übrige Büro- u. Verwaltungshilfsberufe	17%
ElektrikerInnen	14%
BuchhalterInnen, Kassiere, verw. Berufe	13%

### Fahrzeugbau

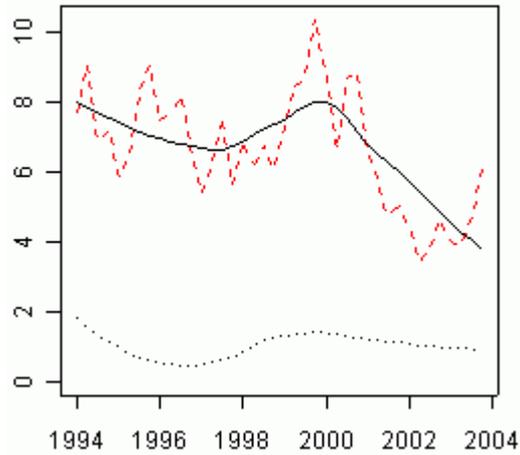


Erwerbstätige in Wien	in Tsd.
Jahresmittelwert 1994	5,0
Jahresmittelwert 2003	4,1
Veränderung	-18%

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
Metallberufe, MechanikerInnen, SpenglerInnen	60%
TechnikerInnen	18%

### Herstellung von sonstigen Erzeugnissen

Erwerbstätige in Tsd.

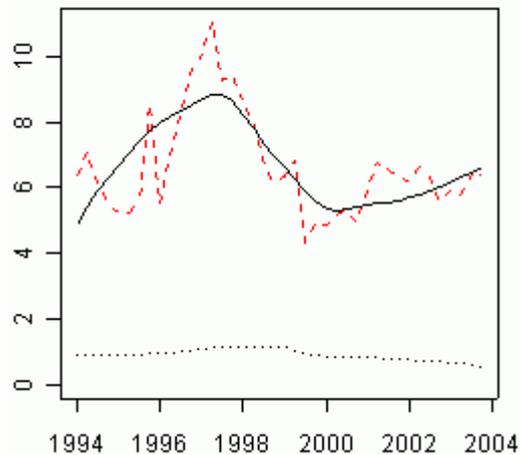


Erwerbstätige in Wien	in Tsd.
Jahresmittelwert 1994	7,7
Jahresmittelwert 2003	4,7
Veränderung	-39%

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
HolzverarbeiterInnen u. verw. Berufe	56%
Metallberufe, MechanikerInnen, SpenglerInnen	26%
übrige Büro- u. Verwaltungshilfsberufe	11%

### Energie- und Wasserversorgung

Erwerbstätige in Tsd.

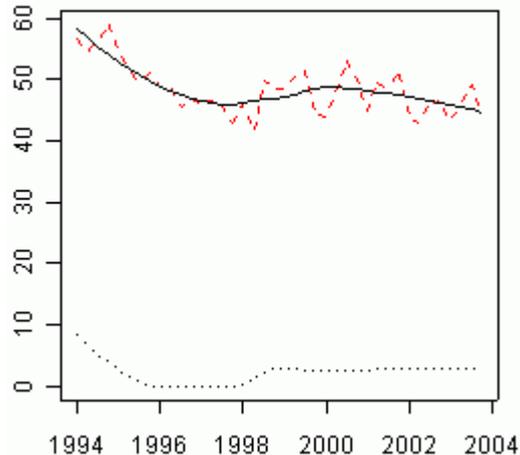


Erwerbstätige in Wien	in Tsd.
Jahresmittelwert 1994	6,3
Jahresmittelwert 2003	6,1
Veränderung	-3%

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
übrige Büro- u. Verwaltungshilfsberufe	29%
BuchhalterInnen, Kassiere, verw. Berufe	23%
ElektrikerInnen	17%

### Bauwesen

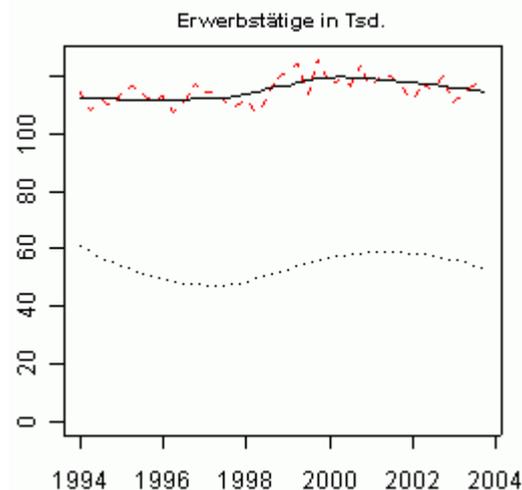
Erwerbstätige in Tsd.



Erwerbstätige in Wien	in Tsd.
Jahresmittelwert 1994	56,5
Jahresmittelwert 2003	45,6
Veränderung	-19%

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
Bauberufe	56%
Metallberufe, MechanikerInnen, SpenglerInnen	14%

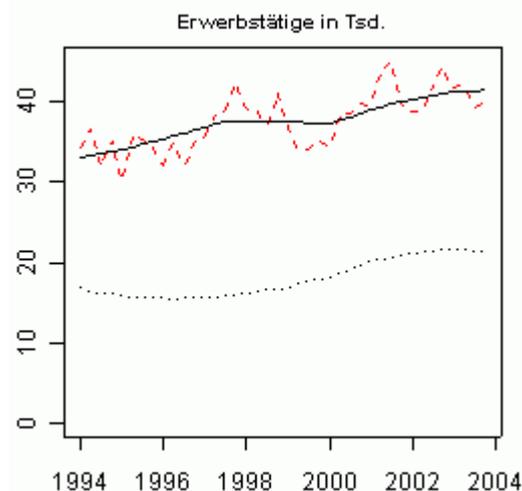
### Handel



Erwerbstätige in Wien	in Tsd.
Jahresmittelwert 1994	110,8
Jahresmittelwert 2003	115,2
Veränderung	+4%

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
HändlerInnen, Ein- u. VerkäuferInnen	42%
übrige Büro- u. Verwaltungshilfsberufe	14%

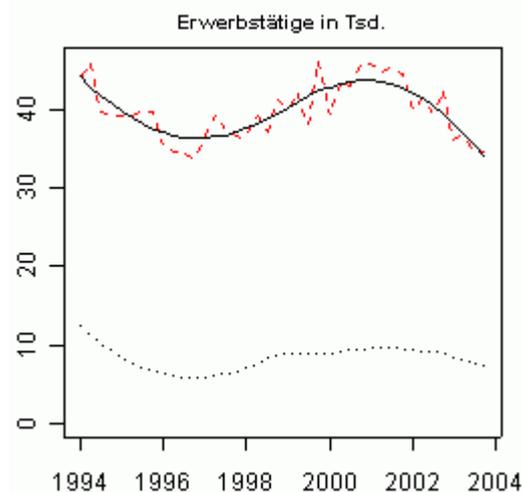
### Hotel, Gastgewerbe



Erwerbstätige in Wien	in Tsd.
Jahresmittelwert 1994	34,4
Jahresmittelwert 2003	40,8
Veränderung	+19%

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
Hotel- u. Gaststättenberufe	60%
Köche/Köchinnen, Küchengehilf., HaushälterInnen	35%

### Verkehr

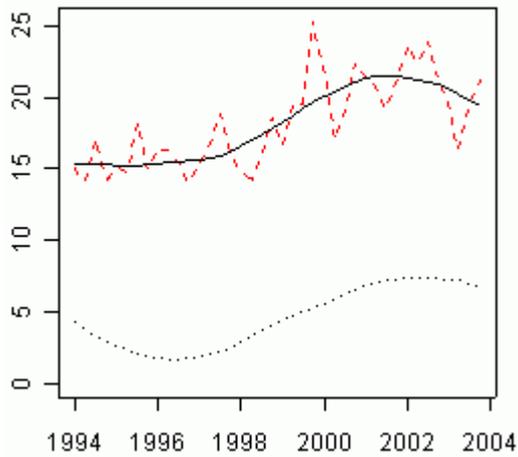


Erwerbstätige in Wien	in Tsd.
Jahresmittelwert 1994	42,2
Jahresmittelwert 2003	35,5
Veränderung	-16%

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
Verkehrs- u. Speditionsberufe	58%

### Nachrichtenübermittlung

Erwerbstätige in Tsd.

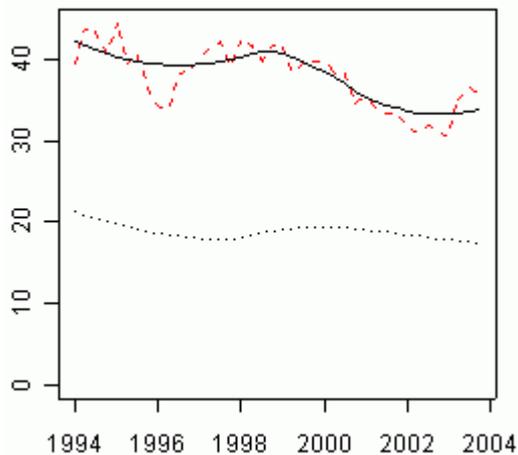


Erwerbstätige in Wien	in Tsd.
Jahresmittelwert 1994	15,0
Jahresmittelwert 2003	19,2
Veränderung	+28%

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
Verkehrs- u. Speditionsberufe	44%
übrige Büro- u. Verwaltungshilfsberufe	16%
ElektrikerInnen	11%

### Kredit- und Versicherungswesen

Erwerbstätige in Tsd.

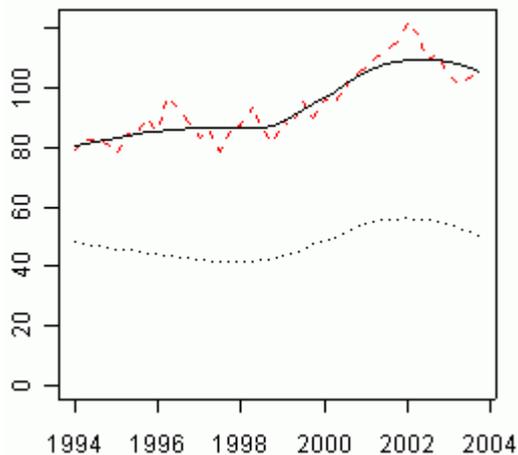


Erwerbstätige in Wien	in Tsd.
Jahresmittelwert 1994	41,9
Jahresmittelwert 2003	34,4
Veränderung	-18%

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
übrige Büro- u. Verwaltungshilfsberufe	63%
BetriebsinhaberInnen, Geschäftsleitung	10%

### Wirtschaftsdienste

Erwerbstätige in Tsd.

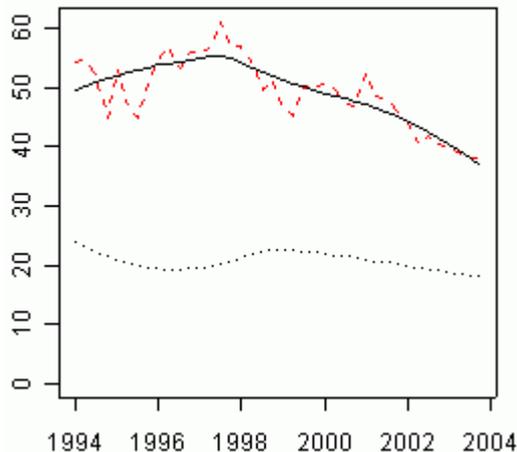


Erwerbstätige in Wien	in Tsd.
Jahresmittelwert 1994	81,3
Jahresmittelwert 2003	104,0
Veränderung	+28%

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
TechnikerInnen	23%
Reinigungs- u. and. niedrige DL-Berufe	17%
Köche/Köchinnen, Küchengehilf., HaushälterInnen	14%
übrige Büro- u. Verwaltungshilfsberufe	14%

### Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung

Erwerbstätige in Tsd.

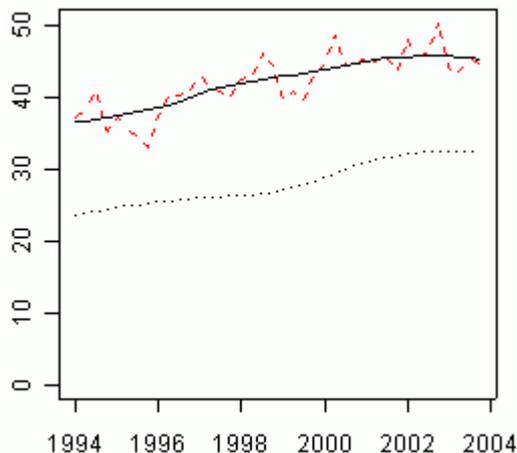


Erwerbstätige in Wien		in Tsd.
Jahresmittelwert 1994		51,5
Jahresmittelwert 2003		38,8
Veränderung		-25%

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
Öffentlicher Dienst, JuristInnen	55%
übrige Büro- u. Verwaltungs-hilfsberufe	21%

### Unterrichtswesen

Erwerbstätige in Tsd.

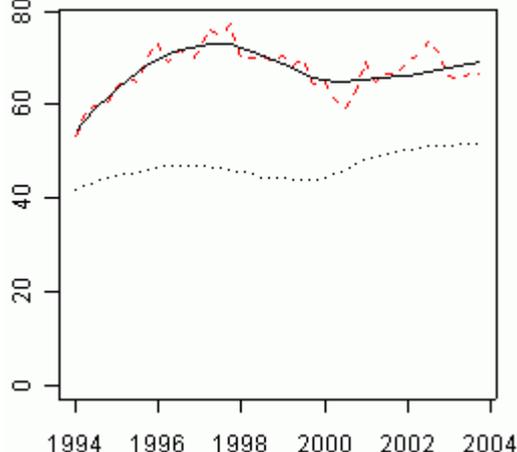


Erwerbstätige in Wien		in Tsd.
Jahresmittelwert 1994		37,9
Jahresmittelwert 2003		44,5
Veränderung		+18%

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
LehrerInnen	76%

### Gesundheits- und Sozialwesen

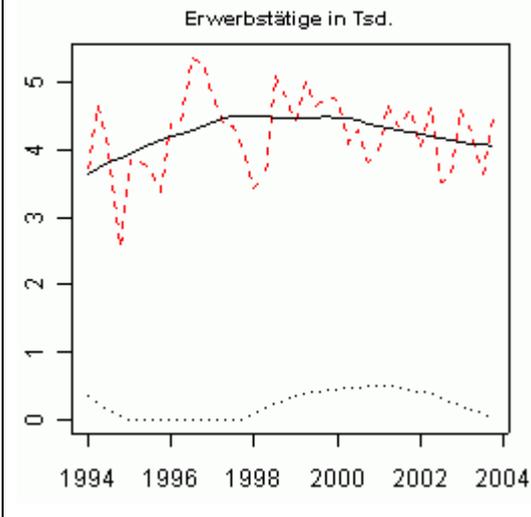
Erwerbstätige in Tsd.



Erwerbstätige in Wien		in Tsd.
Jahresmittelwert 1994		57,9
Jahresmittelwert 2003		66,2
Veränderung		+14%

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
dipl. PflegerIn, MTA, SozialarbeiterIn	38%
Gesundheitshilfsdienste	18%
Ärzte/Ärztinnen, ApothekerInnen, PharmazeutInnen	13%
Reinigungs- u. and. niedrige DL-Berufe	10%

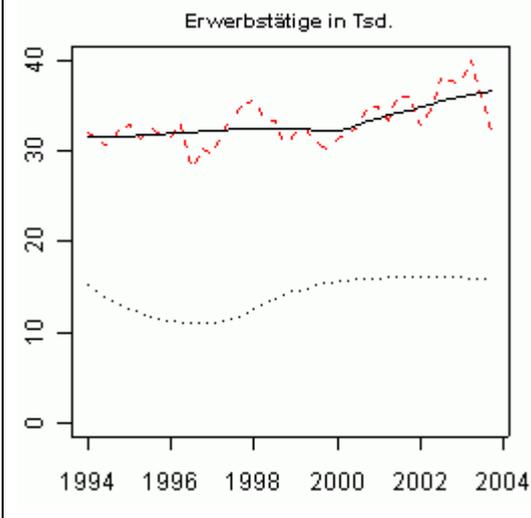
### Entsorgung



Erwerbstätige in Wien	in Tsd.
Jahresmittelwert 1994	3,7
Jahresmittelwert 2003	4,2
Veränderung	+13%

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
Reinigungs- u. and. niedrige DL-Berufe	58%
Verkehrs- u. Speditionsberufe	13%
Metallberufe, MechanikerInnen, SpenglerInnen	11%

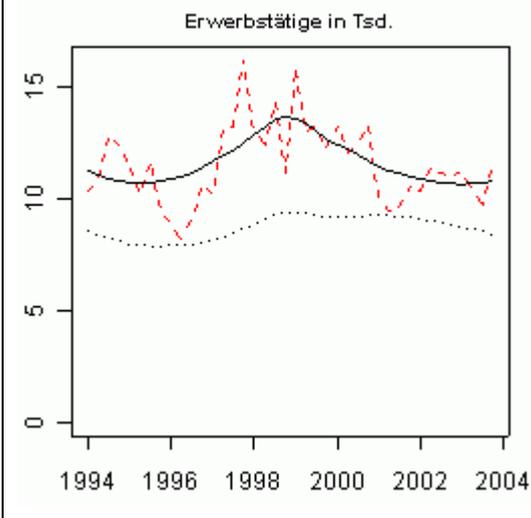
### Kultur, Sport, Vereine



Erwerbstätige in Wien	in Tsd.
Jahresmittelwert 1994	31,7
Jahresmittelwert 2003	36,2
Veränderung	+14%

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
Wissenschaftler, KünstlerInnen, und restliche Berufe	51%
übrige Büro- u. Verwaltungshilfsberufe	14%

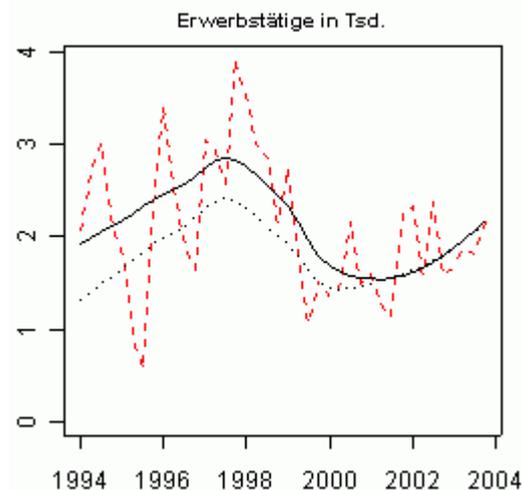
### Erbringung sonstiger Dienstleistungen



Erwerbstätige in Wien	in Tsd.
Jahresmittelwert 1994	11,5
Jahresmittelwert 2003	10,7
Veränderung	-7%

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
Reinigungs- u. and. niedrige DL-Berufe	70%

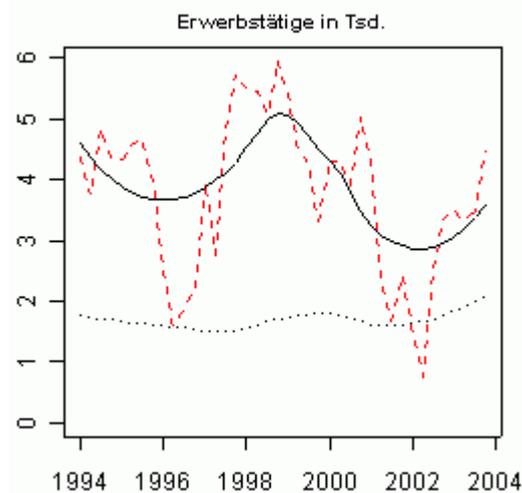
### Private Haushalte



Erwerbstätige in Wien	in Tsd.
Jahresmittelwert 1994	2,5
Jahresmittelwert 2003	1,9
Veränderung	-24%

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
Köche/Köchinnen, Küchengehilf., HaushälterInnen	53%
Reinigungs- u. and. niedrige DL-Berufe	47%

### Exterritoriale Organisationen



Erwerbstätige in Wien	in Tsd.
Jahresmittelwert 1994	4,3
Jahresmittelwert 2003	3,7
Veränderung	-15%

Berufsgruppe	Anteil d. Erwerbstätigen
Öffentlicher Dienst, JuristInnen	38%
übrige Büro- u. Verwaltungshilfsberufe	31%
Reinigungs- u. and. niedrige DL-Berufe	11%
LehrerInnen	10%

---

Authors: Elfriede Wagner, Lorenz Lassnigg

Title: Arbeitsstiftungen als Instrument im Strukturwandel

Projektbericht/Research Report

© 2005 Institute for Advanced Studies (IHS),  
Stumpergasse 56, A-1060 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 • <http://www.ihs.ac.at>

---