

kontraste

Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik



ARBEITSMARKTINTEGRATION

AKTUELLES

BUCHTIPPS

VERANSTALTUNGEN

4 | Mai 2009

Arbeitsmarktintegration	
Aktivierende Arbeitsmarktpolitik im Vergleich	4
Integration von formal gering Qualifizierten in den Arbeitsmarkt	7
Wege zum Job	10
Schnittstelle zwischen Sozialhilfe und Arbeitsmarkt	16
Hilfe für ArbeitnehmerInnen bei Jobverlust	18
Produktionsschulen	21
Innovative Wege in den Arbeitsmarkt	24
Solidarität mit Arbeitslosen	27
Das Jugendprojekt kick	29
Aktuelles	
Neue Initiative zur Armutsbekämpfung	32
Kampagne zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle	33
Buchtipps	34
Veranstaltungen	35

Liebe Leserin, lieber Leser!

Die Prognosen sind düster: Für Österreich erwartet die EU-Kommission in ihrem Frühjahrskonjunkturgutachten in diesem Jahr einen Einbruch des Wirtschaftswachstums um vier Prozent. Die nationale Arbeitslosenrate wird nach dieser Schätzung heuer auf sechs und im nächsten Jahr auf 7,1 Prozent ansteigen (nach EU-Berechnungsmethode). Für die gesamte Euro-Zone wird ein Anstieg der Arbeitslosenquote für 2009 auf 9,9 und für 2010 auf 11,5 Prozent prognostiziert. Dies würde einen Verlust von insgesamt 8,5 Millionen Arbeitsplätzen bedeuten (www.orf.at, 05.05.09).

Seitens der Politik will man den Eindruck vermeiden, untätig wie das Kaninchen vor der Schlange zu verharren, und man versucht, der drohenden Massenarbeitslosigkeit auf mehreren Ebenen zu begegnen: Zum einen soll mittels vermehrter Investitionen in die Infrastruktur die Konjunktur belebt bzw. am Laufen gehalten werden, zum anderen werden Unternehmen bei dem Versuch unterstützt, die Krise mittels Kurzarbeit zu durchtauchen, indem die Befristungen hierfür ausgeweitet und entsprechende Mittel bereitgestellt wurden (vgl. Kontraste 1/09). Zum dritten kommt es zu einer Wiederbelebung des Modells der Arbeitsstiftung, bei dem aus wirtschaftlichen Gründen gekündigte ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit zur Höherqualifizierung und/oder zur beruflichen Neuorientie-

rung erhalten. So wurden in Oberösterreich und in Tirol Insolvenzstiftungen neu eingerichtet, bei denen die öffentliche Hand die Ausbildungskosten übernimmt, da insolvente Unternehmen evidenterweise über keine Mittel hierfür verfügen. Eine bundesweite Arbeitsstiftung für die von der Krise besonders betroffenen LeiharbeiterInnen wurde zwar diskutiert, scheiterte aber bislang am Widerstand einiger Firmen.

Das ist bedauerlich, denn arbeitnehmerseitig erscheint gerade (Weiter-)Bildung als geeignetes Mittel zur Bekämpfung von (individueller) Arbeitslosigkeit. Der Blick in die Statistik zeigt: Personen mit maximal Pflichtschulabschluss stellen zwar nur ein knappes Fünftel der Erwerbstätigen, aber fast die Hälfte aller Arbeitslosen in Österreich dar, ihre Arbeitslosenquote ist mindestens zwei bis drei Mal so hoch wie jene von Personen mit weiterführenden Bildungsabschlüssen (vgl. Beitrag Dornmayr). Qualifizierungsmodule sind daher auch in allen nachstehend vorgestellten Integrationsmaßnahmen enthalten, wobei diese an die Voraussetzungen und Bedarfe der jeweiligen Zielgruppe(n) angepasst sind. Insbesondere bei arbeitsmarktfernen Personen ist Qualifizierung allein jedoch nicht ausreichend, diese wird im Allgemeinen kombiniert mit Arbeitstrainings sowie einer sozialpädagogischen Begleitung, welche die psychosoziale Stabilisierung der KlientInnen zum Ziel hat.

Auch bei der Kurzarbeit schlägt etwa die Arbeiterkammer vor, diese mit der Weiterbildung der Beschäftigten zu kombinieren, zumal es - unabhängig von der Wirtschaftskrise - infolge des ökonomischen Strukturwandels tendenziell zu erhöhten Qualifikationsanforderungen und insofern zu einer weiteren Verringerung der Arbeitsmarktchancen gering Qualifizierter kommen wird. Wenig sinnvoll wird von ArbeitnehmerInnenseite dagegen eine Null-Lohnrunde oder gar ein teilweiser Lohnverzicht der Belegschaft erachtet. Was auf den ersten Blick wie ein Solidaritätsbeitrag der (noch) Beschäftigten aussieht und auch so argumentiert wird, erweist sich bei näherem Hinsehen als kontraproduktiv, weil dadurch die Maskenkraft verringert und damit die Krise zusätzlich verschärft wird. Dies kann wohl kaum jemand ernsthaft beabsichtigen, meint

Ihre
Kontraste-Redaktion

Weblog zur Wirtschaftskrise

Informationen und Kommentare zur Wirtschaftskrise und anderen aktuellen (wirtschafts)politischen und sozialen Fragen bietet ein neu eingerichteter Weblog auf der Website: www.beigewum.at. AnalytikerInnen aus dem Umfeld des BEIGEWUM (Beirat für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen) stellen dort regelmäßig Positionen und Hinweise zu aktuellen Fragen zur Diskussion; aktuell beispielsweise zur Vermögenssteuerdiskussion und zur Krisenbekämpfung in den USA.

Per RSS-Feed wird zudem auf Wunsch über neue Einträge informiert: <http://www.beigewum.at/feed/>

Aktivierende Arbeitsmarktpolitik im Vergleich

Die deutschen Arbeitsmarktforscherinnen **Sabine Fromm** und **Cornelia Sproß** untersuchten in einer vergleichenden Studie die **Wirksamkeit von Programmen für erwerbsfähige HilfeempfängerInnen in Großbritannien, Dänemark, Schweden und den Niederlanden.**

Die Einführung einer aktivierenden Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik kann als gemeinsamer Nenner der in zahlreichen europäischen Ländern seit den 1990er Jahren durchgeführten wohlfahrtsstaatlichen Reformen gelten. Zwischen den Ländern bestehen jedoch Unterschiede hinsichtlich des jeweiligen Mischungsverhältnisses von Zwangs- und Unterstützungselementen. Neben monetären Anreizen zur Arbeitsaufnahme besteht die Aktivierungspolitik vor allem aus Programmen, die das Verhalten der HilfeempfängerInnen beeinflussen wollen. Diese Programme umfassen Unterstützung und Kontrolle der Arbeitsuche, Bewerbungstraining, Ausbildungs- und Trainingsmaßnahmen, Arbeitsgelegenheiten und verschiedene Formen subventionierter Beschäftigung.

Aktivitäten als „Gegenleistung“

In allen von Fromm und Sproß betrachteten Ländern zielen die Aktivierungsmaßnahmen im Kern darauf ab, die Kompetenzen der TeilnehmerInnen zu erhöhen und ihre Aussichten auf Unabhängigkeit von Transfers zu verbessern, indem eine Beschäftigung oder Ausbildung gefunden wird. Die Gewährung von Sozialleistungen wird dabei an Aktivitäten der LeistungsbezieherInnen als „Gegenleistung“ geknüpft.

Aktivierung zielt jedoch nicht nur auf Erwerbsintegration, sie soll darüber hinaus die soziale Exklusion randständiger Gruppen verhindern. Bei den Ansätzen der sozialen Aktivierung geht es beispielsweise um Hilfen zur Überwindung von Isolation oder zur Bewältigung von Problemen wie Überschuldung oder Suchterkrankungen.

Die Aktivierung erwerbsfähiger HilfebezieherInnen findet auf der Grundlage der jeweiligen aktuellen Sozialgesetzgebung statt: das Gesetz über Arbeit und Sozialhilfe in den Niederlanden, das Gesetz über aktive Beschäftigungsmaßnahmen in Dänemark sowie das Sozialgesetz in Schweden. In Großbritannien dient die Regelung zur Arbeitslosenunterstützung (Jobseeker's Allowance) als Grundlage.

Grundsätzlich ist für alle LeistungsempfängerInnen die Teilnahme an den Maßnahmen nach einer bestimmten Bezugsdauer von Sozialleistungen verpflichtend. Allerdings gibt es zahlreiche Ausnahmen: So bieten in Dänemark, den Niederlanden und Schweden nicht alle Kommunen Aktivierungsprogramme an und auch die Teilnahme ist nicht überall verpflichtend geregelt. In Großbritannien sind beispielsweise Alleinerziehende von der verpflichtenden Teilnahme ausgenommen. In Schweden und Dänemark gelten zusätzliche Ausnahmeregelungen für „arbeitsmarktferne“ SozialhilfeempfängerInnen, wenn deren Chancen auf dem regulären Arbeitsmarkt von den zuständigen Trägern als gering eingestuft werden.

Ausgestaltung der Maßnahmen

In allen Ländern sind Jugendliche und Langzeitarbeitslose die wichtigsten Zielgruppen von Aktivierungsmaßnahmen. Die angebotenen Programme gliedern Fromm und Sproß in vier Kategorien:

1. Beratung, Monitoring und Vermittlung
2. Qualifizierungs- und Trainingsprogramme
3. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder Arbeitsgelegenheiten in öffentlichen oder privaten Unternehmen
4. Subventionierung von Löhnen

Zur Abstimmung auf die individuelle Situation durchlaufen die Betroffenen in allen Ländern ähnliche Stationen: Nach einem Erstgespräch mit dem Berater wird eine Situationseinschätzung (Niederlande) vorgenommen bzw. ein Handlungsplan (Schweden), ein Arbeitsplan (Dänemark) oder ein Aktionsplan (Großbritannien) zwischen BeraterIn und TeilnehmerIn formuliert, der Verpflichtungen und geplante Aktivitäten des Teilnehmers / der Teilnehmerin enthält. In Dänemark wird zusätzlich noch ein individueller und flexibler Kontaktverlauf geplant. Im Anschluss daran kann die Zuweisung zu einer bestimmten Maßnahme oder einem Programm erfolgen.

Die konkreten Aktivierungsmaßnahmen unterscheiden sich allerdings zwischen den einzelnen Ländern: Die New Deal-Programme in Großbritannien bestehen nicht aus einer einzigen arbeitsmarktpolitischen Maßnahme, sondern stellen eine Abfolge von Maßnahmen und Aktivitäten dar. Eine zentrale Rolle kommt dabei dem persönlichen Berater zu, der im Rahmen eines Fallmanagements die Beschäftigungsfähigkeit einschätzt und die TeilnehmerInnen bei der Arbeitsuche unterstützt.

Forschungsdesign

Die IAB-Forscherinnen Fromm und Sproß untersuchten die Teilnahmeeffekte (im Vergleich zu einer Nicht-Teilnahme) von verpflichtenden Aktivierungsprogrammen in Großbritannien, Dänemark, Schweden und den Niederlanden mittels einer Re-Analyse von Mikrodaten einschlägiger Studien. Von den 737 gesichteten Studien wurden 256 als für die Fragestellung relevant erachtet. 136 Studien enthielten empirische Ergebnisse zu Programmteilnahme und -wirkungen. 36 davon dokumentierten auch Nettoeffekte, d.h. den Vergleich mit einer Kontrollgruppe mit möglichst identischen Merkmalen (bzgl. Alter, Geschlecht, Erwerbsbiographie etc.). Dennoch bemängeln die Forscherinnen die Datenqualität der Mehrheit der Studien (Ausnahme Großbritannien), da häufig grundlegende statistische Angaben wie Stichprobenumfang, Standardfehler von Messgrößen u. dgl. fehlen.

Mehr zum Thema „Aktivierende Arbeitsmarktpolitik im internationalen Vergleich“ (i.d.R. kostenloser Download englischsprachiger Studien) findet man auf der entsprechenden Infoplattform des IAB: <http://iab.de/infoplattform/aktivierung>

Auch in den niederländischen „Reintegrations-Trajekten“ werden ähnlich wie in Großbritannien Beratungsgespräche, Schulungen oder Trainingsmaßnahmen, Sprachkurse oder Arbeitsgelegenheiten kombiniert. Für Personen, die nicht ohne weiteres wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden können, besteht im Rahmen der „sozialen Aktivierung“ die Möglichkeit, gemeinnützige Tätigkeiten zu verrichten, um das Selbstbewusstsein zu stärken und Isolation zu vermeiden.

In Dänemark ist die konkrete Ausgestaltung der Maßnahmen vorrangig vom kommunalen Angebot und dem Beschäftigungshintergrund des/der Betroffenen abhängig. Die Maßnahmen konzentrieren sich häufig auf bestimmte Gruppen, vorzugsweise auf Jugendliche.

Ähnlich ist die Situation in Schweden, wo es gleich zwei Programme für Jugendliche gibt. Auch hier kommt den Kommunen eine zentrale Rolle bei der Umsetzung der Programme zu.

Unterschiedlicher Beteiligungsgrad

Obwohl Aktivierungsprogramme für erwerbsfähige HilfeempfängerInnen grundsätzlich verpflichtend sind, sind die tatsächlichen Teilnahmequoten in den untersuchten Ländern sehr unterschiedlich.

- In Großbritannien haben seit der Einführung des New Deal im Jahr 1997 insgesamt etwa 1,9 Millionen Menschen an einem der beiden verpflichtenden Programme teilgenommen: etwa 1,2 Millionen am New Deal for Young People (NDYP) und etwa 0,7 Millionen am New Deal for Long-Term Unemployed (ND 25+). Fromm und Sproß geben jedoch zu bedenken, dass zum einen nur ein kleiner Prozentsatz der BezieherInnen von Jobseeker's Allowance am New Deal teilnimmt und zum anderen nur wenige TeilnehmerInnen über die Eingangsphase (Gateway) hinaus im New Deal verbleiben.
- In den Niederlanden gab es 2004 rund 69.500 Neuzugänge in die Sozialhilfe. Davon gehörten 41.300 Personen zur Zielgruppe für aktivierende Sozialpolitik. 23.490 wurden tatsächlich in der Aktivierungsstatistik erfasst und 9.280 Personen bzw. 22,5 Prozent der Zielgruppe erhielten ein sogenanntes Reintegrations-Trajekt.
- Von insgesamt 301.422 Personen, die in Dänemark im Jahr 2006 Sozialhilfe bezogen, haben 94.427 (31,3%) an einer Aktivierungsmaßnahme teilgenommen.
- Einem Survey zufolge gab es in Schweden im Jahr 2002 in 168 Kommunen Aktivierungsprogramme, an denen ca. 13.000 Personen teilnahmen. Neuere und detailliertere Daten lagen den Studienautorinnen nicht vor.

Selektiver Zugang

In allen betrachteten Ländern ist der Zugang zu Aktivierungsprogrammen selektiv. Diese Selektivität kann verschiedene Ursachen haben. Sie kann Folge der Selbstselektion der TeilnehmerInnen sein, das Ergebnis einer gezielten Steuerung (z.B. „Profiling“ potenzieller TeilnehmerInnen) oder einer unintendierten Diskriminierung von bestimmten Gruppen, die sich durch das Fallmanagement und andere Aspekte der Organisation der Aktivierungsmaßnahmen ergibt. Auch die aktive Diskriminierung bestimmter Gruppen kann Fromm und Sproß zufolge nicht gänzlich ausgeschlossen werden.

In Großbritannien haben soziodemografische Merkmale wie Alter, Geschlecht oder ethnische Zugehörigkeit einen eher geringen Einfluss auf den Zugang zu

den verschiedenen Programmen. Relevanter sind hier biografische und qualifikatorische Merkmale sowie das Vorhandensein multipler Problemlagen. So stehen Lohnsubventionen vor allem Menschen mit relativ guter Qualifikation, geringer Dauer der Arbeitslosigkeit und guter Ressourcenausstattung (bzgl. Führerschein, Auto, Wohnsituation) offen. Dagegen finden sich bei Arbeitsgelegenheiten im Umweltbereich mehrheitlich gering Qualifizierte, Personen mit psychosozialen Schwierigkeiten und mit geringen Ressourcen. Bedeutender ist der Einfluss soziodemografischer Merkmale in den Niederlanden und in Dänemark: In beiden Ländern sind Männer und jüngere LeistungsbezieherInnen deutlich überrepräsentiert, ebenso Personen, die erst seit kurzem Leistungen beziehen.

Insbesondere Aktivierungsprogramme mit positiven Eingliederungseffekten (z.B. intensives Fallmanagement) scheinen generell HilfeempfängerInnen offen zu stehen, die relativ arbeitsmarktnah sind. Demgegenüber haben besonders marginalisierte Gruppen in der Regel schlechtere Aussichten, an einem derartigen Programm teilzunehmen.

Integrationseffekte

Die Untersuchung von Fromm und Sproß erbrachte nur geringe (Netto-)Effekte von Aktivierungsprogrammen. Hinsichtlich der Übergänge in Beschäftigung übersteigen die Unterschiede zwischen ProgrammteilnehmerInnen und Nicht-TeilnehmerInnen mit identischen Merkmalsverteilungen nur selten eine Größenordnung von fünf bis zehn Prozentpunkten. Mit anderen Worten: Von 100 in den Arbeitsmarkt integrierten TeilnehmerInnen eines Programms hätten mindestens 90 auch ohne das Programm Arbeit gefunden.

Die beiden Autorinnen eruierten jedoch erhebliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Programmtypen. Als besonders wirksam erwies sich in allen Ländern ein professionelles und unterstützendes Fallmanagement mit intensiver Betreuung der Arbeitssuche bzw. qualifizierter Beratung für den Übergang in ein Aktivierungsprogramm. Die Qualität des Fallmanagements ist auch eine der wichtigsten Einflussgrößen auf die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen.

Von den Programmen im engeren Sinn haben der Studie zufolge Lohnsubventionen den stärksten positiven Effekt. In Großbritannien ist dies insbesondere bei jungen Erwachsenen der Fall, allerdings mit der Einschränkung, dass hier die Zahl der TeilnehmerInnen sehr klein ist. Leicht positive Beschäftigungseffekte



Foto: AMS

wurden auch für Arbeitsgelegenheiten ausgemacht. Die Effekte von Qualifizierungs- und Trainingsmaßnahmen sind Fromm und Sproß zufolge schwer zu beurteilen, da es sich hier zum einen um unterschiedlichste Programme, insbesondere was Inhalte, Dauer und Zielgruppen betrifft, handelt und zum anderen die Beschäftigungseffekte möglicherweise erst mit Zeitverzögerung wirksam werden.

Für Aktivierungsprogramme zugunsten von Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen konnten keine positiven Beschäftigungseffekte ausgemacht werden. Die IAB-Forscherinnen merken jedoch an, dass diese Programme vielfach Beschäftigung nur als Fernziel definieren und zunächst auf die Bewältigung akuter Problemlagen (z.B. Wohnungslosigkeit, Verschuldung, mangelnde Sprachkenntnisse) abstellen, die einer Arbeitsaufnahme entgegenstehen. Für das weiter gefasste Ziel der sozialen Aktivierung konnten bei diesen Maßnahmen indes durchaus positive Effekte beobachtet werden: So konnten in vielen Fällen durch eine Programmteilnahme die Lebenszufriedenheit der Teilnehmer gesteigert, das Selbstvertrauen erhöht und die soziale Isolation aufgebrochen werden. Dies gilt, so Fromm und Sproß, „jedoch nur dann, wenn die Programme auch als sinnvoll und nicht als Instrument der Repression erlebt werden.“

Quellen: Sabine Fromm und Cornelia Sproß: Aktivierende Arbeitsmarktpolitik. Wie wirken Programme für erwerbsfähige Hilfeempfänger in anderen Ländern, IAB-Kurzbericht 4/2008. Wolfgang Braun: Programme für Langzeitarbeitslose und Sozialhilfeempfänger in anderen Ländern: Aktivierung ist auch kein Wundermittel, Pressemitteilung des IAB, 11.03.2008. Thorsten Stegemann: Hartz IV im europäischen Vergleich, Telepolis, 16.03.2008

Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt

Ausgewählte Ergebnisse einer ibw-öibf-Studie¹ im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich

Formal Geringqualifizierte – d.h. Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule – sind wesentlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als Personen mit weiterführenden Bildungsabschlüssen (Lehre, mittlere und höhere Schulen, Hochschulen). Personen, die keinen über die Pflichtschule hinausgehenden formalen Bildungsabschluss aufweisen, stellen fast die Hälfte aller (beim AMS vorgemerkten) Arbeitslosen in Österreich – aber nicht einmal ein Fünftel aller Erwerbstätigen bzw. der unselbständig Beschäftigten. Der Anteil an Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule an der Erwerbsbevölkerung wird zwar in den nächsten Jahren (weiter) zurückgehen – allerdings auch der Bedarf/die Nachfrage seitens der Unternehmen. Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von formal Geringqualifizierten wird daher auch in Zukunft hohe Bedeutung und Notwendigkeit zukommen.

Die vorliegende Studie untersucht Möglichkeiten zur verstärkten Integration von formal Geringqualifizierten – d.h. von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule – in den Arbeitsmarkt. Dieses Thema ist vor allem deswegen von besonderer Brisanz, weil diese Personengruppe am Arbeitsmarkt mit besonderen Schwierigkeiten und Benachteiligungen konfrontiert ist: Ihre Arbeitslosenquote ist mindestens zwei bis drei Mal so hoch als jene von Personen mit weiterführenden Bildungsabschlüssen (Lehre, mittlere und höhere Schulen, Hochschulen). Zudem ist fast jede/r Zweite (48%) unselbständig Beschäftigte (bzw. Arbeitslose) mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule zumindest einmal im Jahr von Arbeitslosigkeit betroffen, bei Personen mit weiterführenden Ausbildungsabschlüssen betrifft dies nicht einmal jede(n) Fünfte(n).

Nicht zuletzt aufgrund dieser hohen und häufigeren Arbeitslosigkeit stellen Personen, die keinen über die Pflichtschule hinausgehenden formalen Bildungsabschluss aufweisen, fast die Hälfte aller (vorgemerkten) Arbeitslosen in Österreich – nämlich 47 Prozent im Jahr 2007 (aber nur 17 Prozent der Erwerbstätigen bzw. der unselbständig Beschäftigten!). Sie bil-

den somit *die* zentrale Zielgruppe für den Auftraggeber dieser Studie – das Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich.

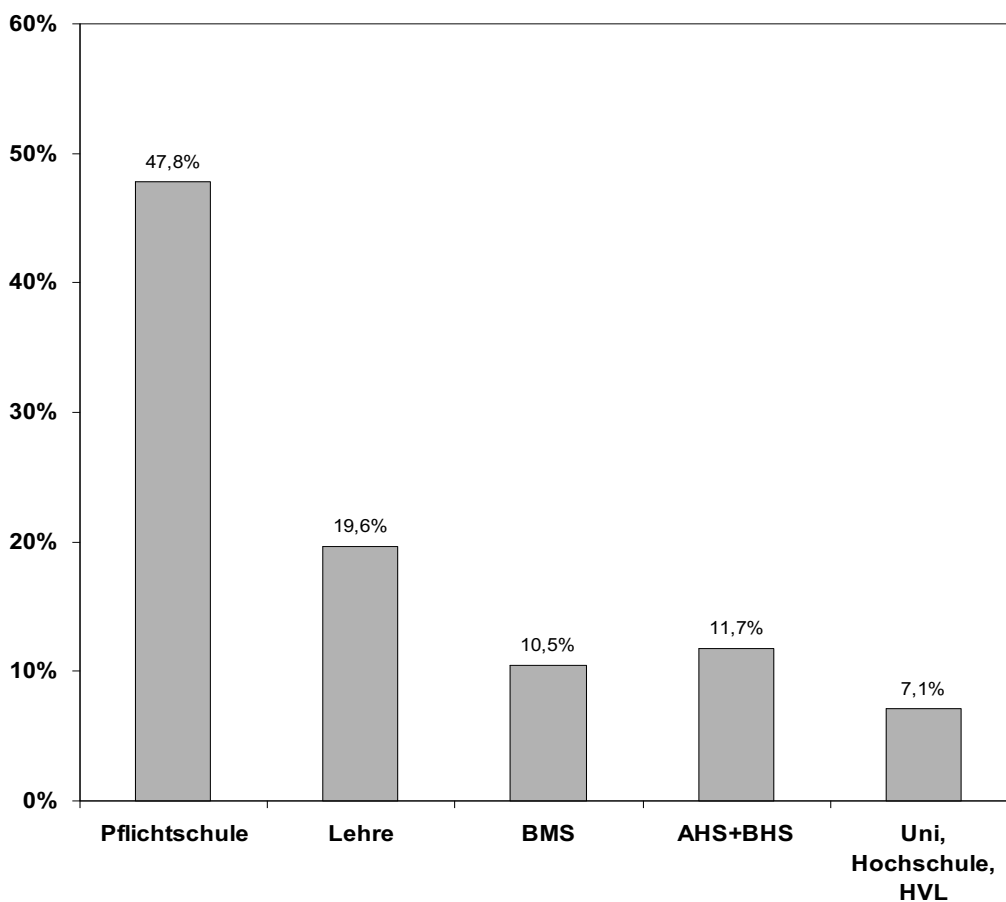
Unter den Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule sind *Frauen und vor allem ausländische StaatsbürgerInnen stark überrepräsentiert*. Bei letzteren betrifft dies auch jüngere Personen in hohem Maße. Nicht einmal mehr 12 Prozent der 25-jährigen österreichischen StaatsbürgerInnen hatten bei der Volkszählung 2001 keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss, aber fast die Hälfte (48%) der 25-jährigen ausländischen StaatsbürgerInnen. Nicht zuletzt deswegen sehen die im Rahmen einer repräsentativen Unternehmensbefragung befragten Betriebe das größte/häufigste Defizit von formal Geringqualifizierten auch in den mangelhaften Deutschkenntnissen.

Es wäre aber sicherlich nicht richtig, die Thematik der Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt ausschließlich unter dem Aspekt der Defizite, Benachteiligungen und Schwierigkeiten zu betrachten, sondern es ist notwendig, auch den spezifischen für die Unternehmen verwertbaren *Stärken und Vorteilen* dieser Personengruppe entsprechende (erhöhte) Aufmerksamkeit zukommen zu lassen. Die Unternehmen nennen diesbezüglich vor allem das *Nicht-Vorhandensein von Standesdünkeln, die Unkompliziertheit und Direktheit im persönlichen Kontakt* sowie den Umstand des *Gut-„Zupacken“-Könnens*.

Eine besondere Herausforderung in der Förderung von Erwerbstätigen mit geringer formaler Qualifikation erscheint die *Frage der positiven (Arbeits-)Motivation unter besonders schwierigen Arbeitsbedingungen* (geringe Entlohnung, geringe Aufstiegsmöglichkeiten, teilweise monotone Tätigkeiten, Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit, etc.). Neben der Notwendigkeit der Ermöglichung von Erfolgserlebnissen, Selbstverwirklichung und sozialer Anerkennung unter diesen schwierigen Rahmenbedingungen ist hier natürlich auch die *Frage des vielfach negativen gesellschaftlichen bzw. öffentlichen Images vermeintlich (kognitiv) einfacher körperlicher Arbeiten* anzusprechen.

Für die zukünftige Entwicklung der Arbeitsmarktchancen von formal Geringqualifizierten bleibt festzuhalten: Aus demographischen Gründen (Ausscheiden älterer Jahrgänge mit besonders hohen Anteilen von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule aus dem Erwerbsleben) ist mit einem *Rückgang an Erwerbstätigen mit maximal Pflichtschulabschluss* zu rechnen. Allerdings – das

Grafik 1: **Betroffenheitsquote von Arbeitslosigkeit nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2007)**



Quelle: AMS, Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Betroffenheit = Zahl der Personen, die im Beobachtungszeitraum (Jahr 2007) zumindest einen Tag arbeitslos vorgemerkt waren.

Betroffenheitsquote = Anteil der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen einer Bildungsebene am Arbeitskräftepotenzial (= Arbeitslose + unselbständig Beschäftigte) derselben Bildungsebene. Die Gliederung der Beschäftigtenbasis nach Bildungsabschluss wurde nach Ergebnissen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2007 (Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour Force-Konzept) errechnet.

„Uni, Hochschule, HVL“ = Universität, Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalt (ab 2004 auch inkl. Universitätslehrgänge)

zeigt die im Rahmen dieser Studie durchgeführte repräsentative Unternehmensbefragung – ist zumindest kurz- und mittelfristig auch eine weiterhin (eher) sinkende Nachfrage nach un- und angelernten ArbeiterInnen bzw. eben Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule zu erwarten. *Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von formal Geringqualifizierten* wird daher zumindest auch in der näheren Zukunft hohe Bedeutung und Notwendigkeit zukommen.

Aus Sicht der befragten Unternehmen erscheinen diesbezüglich vor allem die (100%ige) *Förderung von Weiterbildungskosten* (inklusive Lohnersatz) sowie die *Übernahme der Lohnkosten für eine Probezeit* (6 Monate) besonders wirksam und attraktiv (vgl. Grafik 2).

Auch *unbefristete Kombilöhne* – d.h. dauerhafte staatliche Lohnsubventionen – würden bei einer entsprechend hohen öffentlichen Ko-Finanzierung eine starke Beschäftigungswirkung entfalten – allerdings

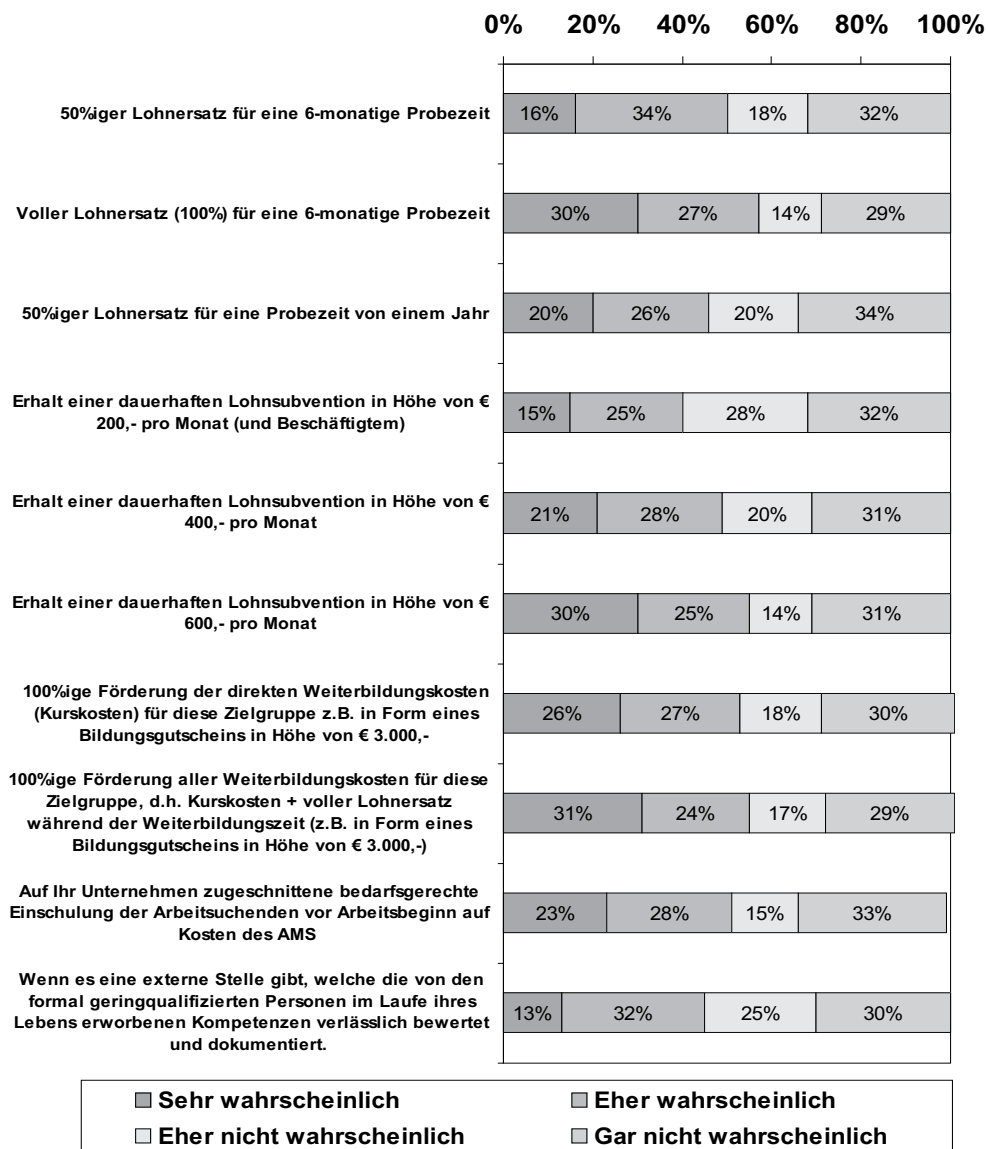
verbunden mit sehr hohen Kosten für die öffentlichen Haushalte und kaum zu verhindernden Mitnahmeeffekten. Unbefristete Kombilöhne spielen daher in der österreichischen Diskussion und Praxis kaum eine Rolle.

Sowohl die befragten Unternehmen als auch die im Zuge der Studie interviewten ExpertInnen aus Perso-

nalvermittlungs- bzw. -überlassungsunternehmen sind sich aber dahingehend einig: *Im Mittelpunkt* aller Maßnahmen und Strategien zur verstärkten Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt sollte *(Höher-)Qualifizierung* stehen.

An konkreten Maßnahmen zur Qualifizierung und generellen Förderung der Arbeitsmarktintegration von

Grafik 2: Bedingungen einer zusätzlichen Beschäftigung von (derzeit arbeitslosen) Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss



Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe)

Exakte Frageformulierung: „Unter welchen der folgenden Bedingungen könnten Sie sich vorstellen, zusätzlich – derzeit arbeitslose – Personen einzustellen, welche nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen?“

(arbeitslosen und erwerbstätigen) Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule können aufgrund der vorliegenden Studie² folgende *Empfehlungen* formuliert werden:

- Verstärkte *öffentliche Förderung und Unterstützung der Weiterbildung/Qualifizierung* von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule
- (Noch) Stärkere Zielgruppenfokussierung seitens des AMS
- (Finanzielle) Unterstützung während einer Probezeit und Förderung von Praktika
- Verstärkte Ermöglichung fließender Übergänge zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung/Erwerbstätigkeit
- Forcierte Entwicklung und verstärktes Angebot von *Kurz- bzw. Anlernausbildungen unterhalb der Lehrlingsausbildung für erwachsene Arbeitslose* (z.B. Maschinenbediener/in, Montagehelfer/in, Küchengehilfe/in, etc.)
- Förderung modularer beruflicher Nachqualifizierungen
- Anerkennung des *Führerscheins* als förderungswürdige Basisqualifikation für über 25-jährige Arbeitslose mit höchstens Pflichtschulabschluss

- Ausbau von Gesundheitsförderung, Coaching und anonymen Beratungsangeboten
- (Bürokratische) Vereinfachung und Unterstützung bei der Beschäftigung von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft
- Optimierte *Vorauswahl* der BewerberInnen durch das AMS

*Helmut Dornmayr
Institut für Bildungsforschung
der Wirtschaft / IBW*

Erstabdruck in: *ibw research brief*, Ausgabe 49, Februar 2009. Nachdruck mit freundlicher Genehmigung des Autors.

Anmerkungen

- 1 Vgl. Dornmayr, Helmut/Lachmayr, Norbert/Rothmüller, Barbara (2008): Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt, Wien. Der komplette Endbericht zu dieser Studie steht im AMS-Forschungsnetzwerk als Download zur Verfügung (<http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=3996&sid=915182174&tlook=2&tjahr=2008>).
- 2 Vgl. Dornmayr, Helmut/Lachmayr, Norbert/Rothmüller, Barbara (2008): a.a.O.

Wege zum Job

Arbeitsintegration von SozialhilfeempfängerInnen in Wien

Seit 1998 unterstützt die Stadt Wien mit dem Programm Jobchance eine auf dem Arbeitsmarkt besonders benachteiligte und von lang andauernder Ausgrenzung bedrohte Personengruppe – Menschen, die von Sozialhilfeleistungen abhängig sind. Konkret unterstützt und begleitet „Jobchance“ SozialhilfeempfängerInnen, die arbeitsfähig sind und eine Beschäftigung suchen, bei der häufig mit Rückschlägen verbundenen Suche nach einer Arbeitsstelle. In den letzten Jahren wurde von der Stadt Wien zudem eine Reihe niederschwelliger Unterstützungsangebote ins Leben gerufen. Die Integration in den Arbeitsmarkt bildet die Voraussetzung für die Teilhabe der betroffenen Menschen am gesellschaftlichen und kulturellen Leben.

Jobchance: Von der Projektidee zum Pilotprojekt

Die Projektidee stammt aus dem Jahre 1997. Die Überlegung dabei war, ein in den Niederlanden angewandtes Konzept auf Wiener Verhältnisse zu übertragen. In den Niederlanden hatte das private Unternehmen MAATWERK im Auftrag mehrerer Gemeinden erfolgreich begonnen, SozialhilfebezieherInnen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Zu diesem Zeitpunkt war das Unternehmen auch bereits in deutschen Städten (München, Hamburg, etc.) mit dieser Zielsetzung aktiv.

Eine unmittelbare Übertragung des niederländischen Konzeptes scheiterte unter anderem an der damaligen österreichischen Rechtssituation. Im Vorstandsbericht des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) vom 27.01.1998 heißt es vor diesem Hintergrund unter dem Tagesordnungspunkt 4 „Vermittlungsorientierte Reintegrationsmaßnahmen zugunsten von SozialhilfeempfängerInnen“:

„Bei der Prüfung der juristischen Voraussetzungen zur Durchführung dieser Maßnahme hat sich herausgestellt, dass vor dem Hintergrund des §17 lit. b Abs. 3 AMFG eine Auftragsvergabe an ein nicht gemeinnütziges Arbeitsvermittlungsunternehmen (z.B. MAATWERK) aus rechtlichen Gründen mit größter Wahrscheinlichkeit nicht realisiert werden kann.“

Als Auflösung dieser rechtlichen Problemstellung wurde in der Folge *„die Bewilligung zur Durchführung der Arbeitsvermittlung von SozialhilfeempfängerInnen auf gemeinnütziger Basis durch die waff-Tochter start Arbeitsintegration GmbH“* beantragt.

Im April 1998 erteilte das damals zuständige Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales den Bescheid zur *„Durchführung der unentgeltlichen Vermittlung von Sozialhilfeempfängern und -empfängerinnen der Stadt Wien“*. Damit konnte mit der unmittelbaren Projektvorbereitung begonnen werden. MAATWERK wurde mit der Übertragung des Know-hows inklusive Personalauswahl, Einschulung der MitarbeiterInnen, Präsentation des Konzeptes bei den MitarbeiterInnen der damaligen MA 12 (Sozialreferat) und Zurverfügungstellung eines datentechnischen Erfassungssystems beauftragt. Bereits mit Oktober 1998 begann die Umsetzungsphase des als Pilotprojekt konzipierten *„Vermittlungsorientierten Ansatzes für SozialhilfeempfängerInnen in Wien“*.

Das Projekt startete mit neun MitarbeiterInnen (sieben VermittlerInnen, eine Projektleiterin, die auch Halbzeit vermittelte, eine Administrationskraft). Trotz zahlreicher Hürden in der Pilotphase bewährte sich das Projekt (714 betreute Personen im ersten Projektjahr, davon kamen 218 in Beschäftigung), sodass es mit Beginn 2000 unbefristet weitergeführt wurde. Wesentlich für das Gelingen des Projektes in dieser Phase war die gute Kooperation mit den beiden KoordinatorInnen der MA 12.

Das Besondere an Jobchance

Der Betreuung vorausgehend ist eine motivationsklärende *„Zuweisung“* der betroffenen Männer und Frauen. Die MitarbeiterInnen der Sozialzentren der Stadt Wien wählen geeignete KlientInnen aus und informieren diese über die Unterstützungsmöglichkeiten. Die Teilnahme am Programm ist freiwillig – es werden keine Sanktionen bei Nicht-Teilnahme verhängt. Diese Methode der motivierenden Teilnahme beim Zugang war häufiges Thema bei den Treffen zwischen MitarbeiterInnen der Sozialzentren und der waff Jobchance. Der stetige Diskurs und das Engagement der MitarbeiterInnen der Sozialzentren bei der

„Zuweisung“ macht sich bezahlt: Im Vergleich mit anderen arbeitsmarktpolitischen Programmen für Problemgruppen am Arbeitsmarkt weist Jobchance überaus geringe Zugangsverluste auf – ein Großteil der zugewiesenen Personen kommt zum Erstgespräch. Und der überwiegende Teil der Personen, die das Erstgespräch in Anspruch nahmen, wurde in das Programm aufgenommen. 72 Prozent derjenigen, die im Zeitraum 1998 bis einschließlich 1. Halbjahr 2008 zugewiesen wurden, traten auch in das Programm ein.

Im Mittelpunkt der Betreuung steht die individuelle Unterstützung der arbeitssuchenden SozialhilfebezieherInnen. Die TeilnehmerInnen werden von den waff-MitarbeiterInnen zu Gesprächen eingeladen. Als erstes wird ein Stärken-Schwächen-Profil erarbeitet. Wesentlich ist dabei, das Selbstwertgefühl der TeilnehmerInnen zu stärken: ihnen Sicherheit über ihre persönlichen Stärken zu geben, einen besseren Umgang mit ihren Schwächen und Ängsten (z.B. in Bewerbungssituationen) zu vermitteln. Hindernisse (z.B. Schulden, Exekutionen, Vorstrafen), die einer geregelten Arbeit im Wege stehen, werden angesprochen und es werden Schritte zu ihrer Beseitigung bzw. Bewältigung in die Wege geleitet.

In der nächsten Phase werden Unternehmen kontaktiert, um für die TeilnehmerInnen einen für sie passenden Arbeitsplatz zu finden. Die Jobchance-VermittlerInnen versuchen, den konkreten Arbeitsplatz bereits im Vorfeld möglichst genau kennenzulernen, um ein präzises *„matching“* zu gewährleisten.

Die MitarbeiterInnen von Jobchance betreuen ihre KundInnen durchgängig vom Eintritt in die Maßnahme bis zur Aufnahme einer Beschäftigung. Ein besonderes Element ist, dass Jobchance über die erfolgreiche Vermittlung hinaus unterstützt. Insbesondere in der schwierigen Zeit der Einarbeitung stehen die VermittlerInnen sowohl den TeilnehmerInnen als auch den Unternehmen gerne *„vermittelnd“* zur Verfügung. Die begleitende Betreuung in dieser Phase soll die Nachhaltigkeit einer neuen Beschäftigung absichern helfen. Sollte es trotzdem zu einer Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses kommen, wird die aktive Betreuung durch Jobchance sofort wieder aufgenommen.

Optimierung und Ausbau des Programms

In der ersten Phase des Projektes (1998 – 1999) ging es vor allem darum, das stark von niederländischen Verhältnissen geprägte Konzept an die österreichischen bzw. Wiener Rahmenbedingungen anzupassen. So ging es z.B. darum, vor dem Hintergrund eines we-

sentlich geringeren Kündigungsschutzes in Österreich die Betreuung nach der Vermittlung zu verstärken und den Betreuungszeitraum zu verlängern (auf maximal ein Jahr). MAATWERK arbeitete in Holland auf Basis eines Konzeptes der „reinen“ aufsuchenden Vermittlung (Hausbesuche, kein Büro für die VermittlerInnen), für Wien wurde dies auf Gespräche in den Geschäftsräumen des waff adaptiert.

In den Jahren 1999 und 2000 war das Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz mit einer Evaluierung beauftragt. Diese Evaluierung bestätigte den arbeitsmarktpolitischen Erfolg in der Pilotphase. In der Folge wurden einige Optimierungsvorschläge in die Praxis der VermittlerInnen aufgenommen. So wurde das Konzept der reinen „1 : 1-Vermittlung“ um das Element der Hilfe zur Selbsthilfe erweitert: Den TeilnehmerInnen soll es gelingen, zukünftig vermehrt eigenständig Arbeit zu finden. 2001 kam es auch zu einer inhaltlichen Ausweitung. Seither werden zusätzlich zur Individualbetreuung niederschwellige Gruppenmodule mit qualifizierenden Anteilen – EDV, Alphabetisierung, Deutsch, Selbstpräsentation, kleine Ausbildungsangebote wie Staplerkurse etc. – angeboten.

Zu einer Erweiterung des Programms kam es im Jahre 2002. Bis zum 1.5.2002 war die Zielgruppe auf Voll-SozialhilfeempfängerInnen beschränkt. Im Rahmen eines Pilotprojektes wurden ab diesem Zeitpunkt auch Personen, die eine ergänzende Sozialhilfeleistung (Richtsatzergänzung/RSE) zu ihrem Arbeitslosengeld oder anderen Bezügen erhalten, in die Betreuung einbezogen.

Aufgrund der positiven Erfahrungen wurde 2005 die Betreuung von RSE-EmpfängerInnen in das Regelprogramm aufgenommen. Seit diesem Zeitpunkt arbeiten zwölf MitarbeiterInnen im Programm Jobchance.

Daten zu den TeilnehmerInnen

In den zehn Jahren des Bestehens des Projektes wurden 8.620 Personen zu Jobchance zugewiesen. 72 Prozent davon (6.199 Personen) traten bis Ende Juni 2008 tatsächlich in das Programm ein (siehe Tabelle 1). Im Vergleich zu anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für ähnlich gelagerte Zielgruppen stellt dies eine überaus hohe „Zugangsrate“ dar.

Hinsichtlich der betreuten Personen lassen sich folgende persönliche Merkmale feststellen: 59,7 Prozent der eingetretenen Personen waren Männer (3.700), der Frauenanteil betrug 40,3 Prozent (2.499). Im Zeitraum 1998 – 2008 zeigte sich wohl eine Tendenz zu einem höheren Frauenanteil (1998 33%, 2007 46,6%), allerdings nicht geradlinig (siehe Tabelle 1).

Deutlicher und geradliniger war die Entwicklung hinsichtlich des Alters der eingetretenen Personen. 1998 betrug der Anteil der älteren TeilnehmerInnen noch 38,4 Prozent, 2007 lag er nur mehr bei 17,5 Prozent. Umgekehrt verhält es sich mit dem Anteil der jungen Menschen. Zu Beginn des Projekts lag der Anteil der unter 25-Jährigen bei 9,4 Prozent, im Jahre 2007 war der Anteil auf 27 Prozent angestiegen (siehe Tabelle 1). Insgesamt zeigt sich bei einer Aufteilung nach Alter über den Projektzeitraum hinweg folgendes Bild: Mehr als die Hälfte (52,4%) der TeilnehmerInnen war im Haupterwerbsalter, ein Viertel (24,7%) waren jüngere Personen, 22,4 Prozent waren älter als 45 Jahre.

Innerhalb der letzten Jahre hat der Anteil der MigrantInnen an den betreuten Personen zugenommen. Nimmt man nur das strenge Kriterium der nicht-österreichischen Staatsbürgerschaft, so zeigt sich, dass im Jahre 2007 beinahe ein Viertel der eingetretenen Personen (167 Personen) keine österreichische Staatsbürgerschaft hatten. Darunter war eine hohe Anzahl von Asylberechtigten (71 Personen). In Bezug

Tabelle 1: Zugewiesene Personen und Eintritte nach Jahr und persönlichen Merkmalen

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 1. Hj.	Gesamt
zugewiesene Personen	1095	401	470	450	1350	924	573	833	1025	949	550	8620
Eintritte	656	368	480	418	828	698	424	567	661	708	391	6199
Männer	440	216	311	245	478	415	236	357	389	378	235	3700
Frauen	216	152	169	173	350	283	188	210	272	330	156	2499
unter 25	62	48	92	98	210	208	170	185	177	191	91	1532
25 bis 45	342	183	247	222	465	368	192	275	366	393	223	3276
über 45	252	137	141	98	153	122	62	107	118	124	77	1391

Tabelle 2: Beschäftigungsaufnahmen und Personen in Beschäftigung nach Jahr und persönlichen Merkmalen

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 1. Hj.	Gesamt
Beschäftigungsaufnahmen	8	247	353	311	365	456	329	376	579	602	317	3943
Personen in Beschäftigung	8	208	233	176	231	272	167	200	304	336	170	2305
nach Geschlecht												
Männer	4	124	144	96	130	156	101	111	178	199	100	1343
Frauen	4	84	89	80	101	116	66	89	126	137	70	962
nach Alter												
unter 25	1	32	49	36	75	73	52	76	103	84	48	629
25 bis 45	2	115	129	94	119	161	88	94	166	204	105	1277
über 45	5	61	55	46	37	38	27	30	35	48	17	399

auf eine vorhandene Staatsbürgerschaft bildeten Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien die größte Gruppe (22 Personen).

Was sich weniger gut statistisch-quantitativ abbilden lässt, sind die Problemlagen der betreuten Personen. Die Männer und Frauen weisen meist Mehrfach-Problemlagen auf. Diese reichen von einer geringen Basisqualifikation (fehlender Pflichtschulabschluss, mangelhafte Deutschkenntnisse, Analphabetismus) über eine mehrjährige Abwesenheit vom Arbeitsmarkt bzw. überhaupt fehlende Arbeitspraxis bis hin zu Schulden, Wohnungsproblemen und gesundheitlichen Einschränkungen.

Erfolge von Jobchance in Zahlen

Vor dem Hintergrund der Zielgruppe gelang es beim ersten Mal vielfach nicht, die Personen in eine längerfristige Beschäftigung zu integrieren. Daher war es notwendig und im Konzept vorgesehen, eine Person mehrmals in ein Beschäftigungsverhältnis zu bringen. Dies zeigt sich anhand der Differenz der Anzahl der Beschäftigungsaufnahmen und Anzahl der TeilnehmerInnen, die in Beschäftigung kamen (siehe Tabelle 2).

Insgesamt gelang es im Zeitraum 1998 bis Juni 2008, 2.305 Personen auf einen Arbeitsplatz zu vermitteln. Ein Teil der Personen wurde mehrmals vermittelt, sodass es zu 3.943 Mal zur Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses kam. Der Vermittlungserfolg kann sich im Vergleich mit anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für ähnliche Zielgruppen sehen lassen. In Relation zu den eingetretenen Personen konnten mehr als 37 Prozent in Beschäftigung gebracht werden.

Dabei zeigen sich als erstes Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts: Es gelang etwas häufiger Frauen (38,5%) in Beschäftigung zu bringen als Männer (36,3%). Deutlich fallen die Unterschiede nach dem

Alter aus. Bei jüngeren Personen und Personen im Haupterwerbsalter gelang eine Integration in den Arbeitsmarkt häufiger als bei älteren Personen. 41,1 Prozent der jungen Personen und 39 Prozent der Personen im Alter zwischen 25 und 45 Jahren gelang es, in Beschäftigung zu kommen, bei älteren Personen lag der Anteil hingegen nur bei 28,7 Prozent.

Erst die gute Zusammenarbeit mit den Unternehmen ermöglichte die hohe Anzahl von Beschäftigungsaufnahmen. Die 3.943 Beschäftigungsaufnahmen erfolgten in beinahe 2.500 Unternehmen. Die Mehrzahl davon waren Klein- und Mittelbetriebe.

Die Erfolge des Programms bilden sich auch in der Anerkennung des Projektes ab. Im Jahre 2004 wurde das Projekt Jobchance von der UN-HABITAT in ihre internationale Datenbank mit Best Practices-Programmen zur Verbesserung städtischer Lebensbedingungen aufgenommen. Im Bereich Ökonomie und Arbeit war Jobchance damit eines der ersten ausgezeichneten Projekte in Wien.

Zentrales Ziel: Nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt

Beim Programm Jobchance geht es nicht nur um eine kurzfristige Integration in den Arbeitsmarkt, sondern wesentliches Ziel ist eine nachhaltige Integration. Als „nachhaltig“ gilt dabei eine mindestens 12-monatige Beschäftigungsdauer bzw. ein Erreichen des Anspruchs auf Arbeitslosenunterstützung nach dem AIVG. Seit Beginn des Programms gelang es, 1.217 Personen nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Es gelang, 23,1 Prozent der Frauen und 19,5 Prozent der Männer nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren, d.h. Frauen sind hier deutlich erfolgreicher.

Im Mittelpunkt des Programms steht der/die einzelne SozialhilfeempfängerIn, um mit Unterstützung seitens der professionellen VermittlerInnen über die In-

Tabelle 3: Fiskalische Effekte des Programms Jobchance 2007

Eingesparte Sozialhilfe ¹	1.700.000,-
Projektkosten	870.000,-
Nettoeinsparungseffekt	830.000,-

tegration in den Arbeitsmarkt eine Teilhabe am gesellschaftlichen und kulturellen Leben zu ermöglichen. Trotzdem erscheint es sinnvoll, auch den fiskalischen Effekt kurz anzusehen, der sich durchaus sehen lassen kann: Allein im Jahre 2007 betrug der Nettoeinsparungseffekt 830.000 Euro (vgl. Tab. 3).

Berufsdiagnose und Integrationsberatung für SozialhilfeempfängerInnen

Vor dem Hintergrund steigender Fallzahlen (die Anzahl der SozialhilfeempfängerInnen stieg im Zeitraum 2000–2006 von 41.754 auf 83.523) und dem Bedarf nach sehr niederschweligen Unterstützungsangebo-

ten im Zusammenhang mit Arbeitsintegration hat sich die Stadt Wien im Jahre 2005 für den Aufbau von neuen und zusätzlichen Angeboten entschieden.

Erster Schritt war die Beauftragung einer Clearingstelle. Beauftragt wurde das Berufliche Bildungs- und Rehabilitationszentrum (BBRZ). Das

Projekt startete im Februar 2006. Im Rahmen der Berufsdia- gnose können folgende Instrumente zum Einsatz kommen: Arbeitsmedizinische Diagnose, Persönlichkeitsdiagnose, Intelligenz- und Leistungsdiagnose, ERGOS Untersuchung und Spezialtestungen.

Mit dem Projekt werden folgende Ziele verfolgt:

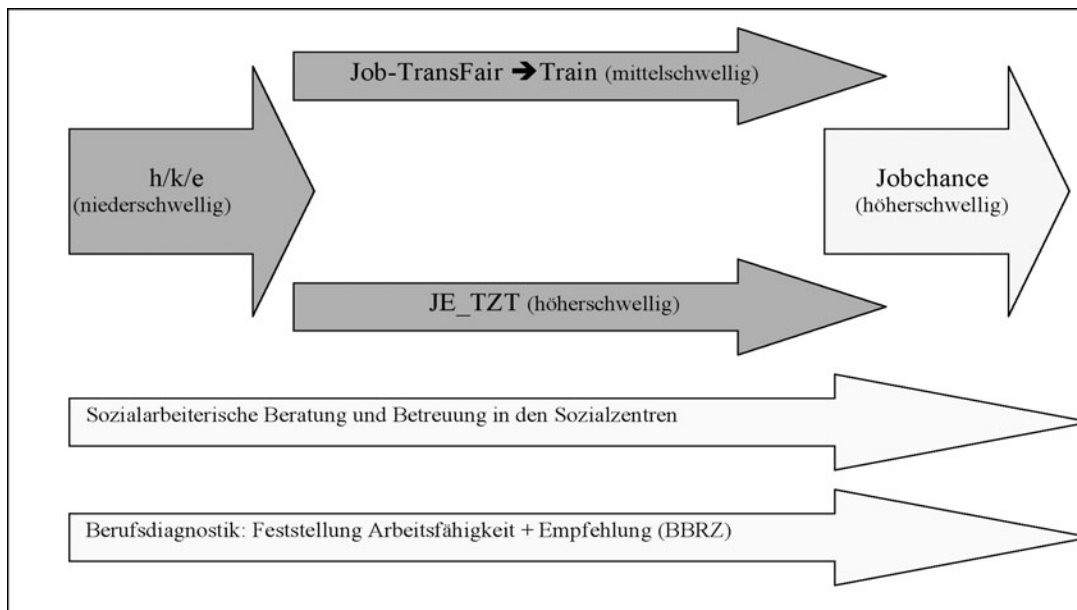
- Erstellung eines Gutachtens über die Arbeitsfähigkeit der diagnostizierten Personen
- Erstellung von Interventionsvorschlägen und Unterstützungsmaßnahmen zur erfolgreichen Integration am Arbeitsmarkt bzw. zur Verbesserung

Gelungene Arbeitsintegration – zwei Fallbeispiele

Herr B. arbeitete fünf Jahre als Versicherungskaufmann bei einer großen Versicherung in Wien. 1999 erhielt er für sein besonderes Engagement den Titel „Bester Versicherungskaufmann Österreichs“. Unregelmäßigkeiten in der Geschäftsabwicklung während seiner Tätigkeit bei der Allianz bringen Herrn B. eine dreimonatige unbedingte Vorstrafe wegen Veruntreuung ein. Nach dem Jobverlust und durch Sorgen wegen der Schulden in Höhe von 120.000 Euro litt er unter unregelmäßigem Schlaf. Bei Jobchance erstellte Herr B. im Zuge seiner Beratung einen Vermittlungsplan. Unter anderem formulierte er Stationen wie „Erarbeiten von Berufsbildern“, „Schuldenregelung“ sowie die „Fertigung der Bewerbungsunterlagen“. Vier Jahre lang bezog Herr B. Sozialhilfe, bevor er durch die Unterstützung von Jobchance eine Stelle als Sales Engineer bei einem Consultingunternehmen bekam. Heute ist Herr B. in einer Leitungsposition tätig und für Stellenbesetzungen zuständig. Daher kontaktiert er regelmäßig in Recruiting-Fragen Jobchance.

Frau M. kam Anfang 2004 zu Jobchance. Frau M. war zu diesem Zeitpunkt 35 Jahre alt und hatte zwei Kinder. Nach der Hauptschule schlug sie sich mit diversen Aushilfsjobs durch. Nachdem ihre Kinder geboren wurden, holte Frau M. die Berufsreifeprüfung nach und absolvierte die Sozialakademie. Danach arbeitete sie eineinhalb Jahre bei den „jungen Panthers“ als Heimhilfe mit freiem Dienstvertrag. Da sie keinen adäquaten Job als Sozialarbeiterin fand, stieg Frau M. 2002 aus dem Berufsleben aus, um sich wieder mehr den Kindern zu widmen. Sie machte sich auf die Suche nach einem Job, der ihr „wirklich liegt“ und wollte unbedingt als Sozialarbeiterin mit älteren Menschen arbeiten. Frau M. brauchte für diese Arbeit auch EDV-Grundlagenkenntnisse, die sie in einem Kurs während ihrer Betreuung durch Jobchance erwarb. Seit Juni 2006 arbeitet Frau M. als Clubbetreuerin in einem Pensionistenwohnheim, mit dem es seit vielen Jahren eine gute Zusammenarbeit mit Jobchance gibt. Inzwischen hat sich Frau M. innerhalb der Beschäftigung weitergebildet. Im Sommer 2007 besuchte sie einen fünfwöchigen Weiterbildungskurs zur Arbeit mit Demenzkranken.

Abbildung 1: Wiener Modell der Arbeitsintegration von SozialhilfeempfängerInnen



der Beschäftigungsfähigkeit im Vorfeld der Integration

- Erfassung von Strukturdaten zur besseren strategischen Maßnahmenplanung für die Zielgruppe
- Zielgruppe sind Voll-SozialhilfeempfängerInnen sowie Richtsatzergänzungsleistungs-EmpfängerInnen, die andere Bezüge als AMS-Leistungen aufweisen. Im Zeitraum Februar 2006 bis Ende Juni 2008 sind 2.456 Personen an die Beratungsstelle zugewiesen worden. 1.652 Personen sind bis zu diesem Datum in das Diagnoseprogramm eingetreten. Für 1.317 Personen wurden ein Gutachten bzw. Interventionsvorschläge erstellt.

Beschäftigungsprojekte für SozialhilfebezieherInnen

Seit dem Jahr 2007 wird ein Stufenmodell zur arbeitsmarktpolitischen Integration umgesetzt. Für SozialhilfebezieherInnen im Alter zwischen 18 und 35 Jahren (optional bis 49 Jahre) wurde in Wien neben sozialintegrativen Maßnahmen ein Bündel an arbeitsintegrativen Maßnahmen geschaffen. Ergänzend zur Berufsdiagnose und Integrationsberatung sowie dem langjährig bewährten Programm Jobchance (s.o.) wurden im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF Ziel 2, Schwerpunkt 3b) drei Beschäftigungsprojekte initiiert, die sich an Personen mit unterschiedlich schweren Vermittlungshemmnissen richten. Der

waff ist der finanzverantwortliche Partner, finanziert werden die Projekte mit Mitteln des ESF, des AMS und der MA 40 (Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht). Das Wiener Modell der Integration von SozialhilfebezieherInnen ist in Abbildung 1 (s.o.) dargestellt.

Im niederschweligen Beschäftigungsprojekt *h/k/e – Handwerk, Kunst, Entwicklung* werden leistungsschwache SozialhilfebezieherInnen betreut. Die TeilnehmerInnen werden je nach Leistungsfähigkeit entweder geringfügig (12 Wochenstunden) oder fallweise beschäftigt. In einer Werkstatt werden Taschen verschiedener Designs aus Recyclingmaterial hergestellt. Die TeilnehmerInnen erlernen alle Arbeitsbereiche vom Zuschnitt über die Produktion bis zum Verkauf. Begleitend unterstützen die BetreuerInnen die TeilnehmerInnen beim Erarbeiten von Perspektiven und dem anschließenden Übertritt in weiterführende Maßnahmen. Trägerin des Projekts ist die Caritas der Erzdiözese Wien. Zentrales Ziel dieser Maßnahme ist die Heranführung der TeilnehmerInnen an den Arbeitsmarkt und der Übertritt in höherschwelligere Projekte. Im Zeitraum 1.10.2007 bis 30.6.2008 konnten insgesamt 107 Personen beschäftigt werden.

Zielgruppe des Beschäftigungsprojektes *Job-TransFair – TRAIN* sind Personen mit mittelschweren Vermittlungshemmnissen. Nach einer ca. vierwöchigen Einsatzvorbereitung (Aktivierung, Orientierung und Qualifizierung) erproben die TeilnehmerInnen ihre Fähig-

keiten beim Träger Job-TransFair intern oder bei Betrieben in Form von Praktika bzw. Arbeitskräfteüberlassungen. Aus den Beschäftigungen in Betrieben sollen weiterführende Dienstverhältnisse entstehen. Die TeilnehmerInnen werden während der Praktika bzw. Arbeitskräfteüberlassung betreut. Im Zeitraum 1.11.2007 und 30.6.2008 haben insgesamt 91 Personen am Projekt teilgenommen, elf Personen konnten erfolgreich vermittelt werden, fünf haben eine Qualifikation begonnen.

Das Angebot des Beschäftigungsprojektes *JE_TZT* (Junge Erwachsene Talente Zukunft Tatkraft) richtet sich an SozialhilfebezieherInnen mit relativ geringen Vermittlungshemmnissen, d.h. an Personen, die sozial und psychisch weitgehend stabil sind, jedoch aufgrund fehlender Qualifikation, unzureichender Arbeitserfahrung, Unsicherheiten durch berufliche oder private Veränderungen den Schritt in den Regelarbeitsmarkt alleine nicht schaffen. Der Einstieg erfolgt gleichzeitig mit dem Beginn eines Praktikums entweder bei den beiden Trägervereinen Caritas und

Volkshilfe Beschäftigung oder bei Betrieben. Der Ansatz von *JE_TZT* beruht auf personenzentriertem Einzelcoaching. Im Zeitraum 1.11.2007 bis 30.6.2008 haben insgesamt 79 Personen am Projekt teilgenommen, 19 Personen konnten bereits erfolgreich vermittelt werden.

Quellen: Bruno Schernhammer, Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF): Erfolgreiche Wege zum Job. 10 Jahre Jobchance. Meilensteine, Inhalte, Erfolge; Das Wiener Modell der Arbeitsintegration von SozialhilfeempfängerInnen; Unterlagen zum Workshop am 11. November 2008
Kontakt: bruno.schernhammer@waff.at

Anmerkung

- 1 Dabei wird von einem sehr vorsichtigen Berechnungsmodell ausgegangen: Als Basis für die Berechnung wird der Zeitraum von 12 Monaten bzw. 6 Monaten bei nachhaltig integrierten Personen angenommen. Langfristige Kosteneffekte werden in diese Rechnung nicht aufgenommen.

Schnittstelle zwischen Sozialhilfe und Arbeitsmarkt

Das Projekt IdA dient dazu, arbeitsmarktferne Personen näher an den Arbeitsmarkt heranzuführen.

IdA – Integration durch Arbeit wurde 2002 bis 2004 als sektorale Entwicklungspartnerschaft (EP) im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL und in fünf Bundesländern mit unterschiedlichen Ansätzen bzw. Zielgruppen umgesetzt. Die Entwicklungspartnerschaft zielte darauf ab, neue Wege zur Bekämpfung der Diskriminierung und Ungleichheiten am Arbeitsmarkt zu finden und arbeitsmarktferne Personen näher an den Arbeitsmarkt heranzuführen. IdA fungierte vielfach als Vorschaltstufe für Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes.

In der Steiermark war IdA an drei regionalen Standorten operativ tätig: Hartberg, Knittelfeld und Voitsberg. Inhaltlich wurden die Module *Beschäftigung, Qualifizierung und Netzwerk* umgesetzt. Mit dem Ende der EQUAL-Förderperiode wurde IdA-Steiermark konzeptuell erweitert und mit Finanzierung von Land Steiermark und AMS in den Regelbetrieb übergeführt.

Zielgruppe des Projekts sind Beschäftigungslose ab 25 Jahren, die aufgrund fehlender Versicherungszeiten nicht in den Bereich eines AMS-Bezugs gekommen sind; die eine Chance auf einen (Wieder-)Einstieg brauchen; die nur wenige Stunden pro Woche arbeiten können; die nach Betreuung in anderen Einrichtungen (z.B. psychosoziale Stabilisierung) wieder einer Beschäftigung nachgehen wollen. Das Projekt dient somit u.a. als Vorbereitung für Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes.

IdA basiert auf vier Säulen:

- **Freiwilligkeit im Zugang:** Die Freiwilligkeit schafft ein Klima des Zutrauens und gewährleistet, dass die ProjektteilnehmerInnen ihre persönliche Entwicklung eigenverantwortlich in die Hand nehmen. Gleichzeitig werden damit Anfangswiderstände vermieden.
- **Niederschwelligkeit:** Die Anforderungen für einen Projekteinstieg werden niedrig gehalten, um institutionelle Hemmschwellen bzw. Schwellenängste zu minimieren.
- **Individualität:** Die Betreuung und Begleitung wird individuell auf die Bedürfnisse und den – meist komplexen – Hilfebedarf der TeilnehmerInnen abgestimmt.

- **Ressourcenorientierung:** Die Unterstützung der ProjektteilnehmerInnen orientiert sich an den individuellen Ressourcen und Grenzen. Das Beschäftigungsausmaß ist auf die persönliche Leistungsgrenze abgestimmt.

Beschäftigungs- und Qualifizierungsangebot

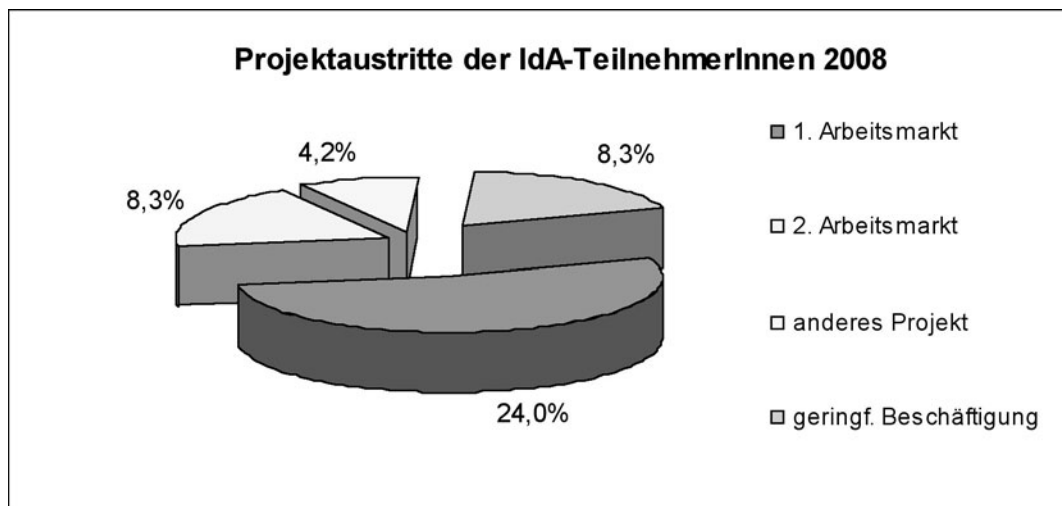
Hintergrund des Reintegrationsprozesses ist ein Stufenplan, der es den ProjektteilnehmerInnen ermöglicht, schrittweise in den Arbeitsprozess zurückzufinden. Daran orientiert sich auch das individuelle Beschäftigungsausmaß: Möglich sind im Rahmen von IdA eine geringfügige, fallweise Beschäftigung als Einstiegsform oder eine geringfügige, laufende Beschäftigung für Personen, die regelmäßig zur Arbeit kommen sowie weiters eine vollversicherte Beschäftigung als Vorbereitung für einen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt. Im Rahmen einer Sonderregelung können IdA-TeilnehmerInnen zur Sozialhilfe bis zur Geringfügigkeitsgrenze dazuverdienen.

Durch das Ineinandergreifen von Qualifizierung und Beschäftigung lernen die ProjektteilnehmerInnen die zur Auftrags erledigung erforderlichen Fertigkeiten, trainieren Soft Skills und werden fachspezifisch qualifiziert. In der sozialpädagogischen Begleitung wird die Arbeitsfähigkeit hergestellt (z.B. über Wohnungssuche, Schuldenregelung), es werden Vermittlungshemmnisse bearbeitet und Schritte in Richtung Existenzsicherung unternommen.

(Re-)Integrationshemmnisse

Bei den IdA-TeilnehmerInnen liegen gehäuft folgende Integrationshemmnisse vor:

- **Heterogene Ausbildungsstruktur:** Etwa die Hälfte der ProjektteilnehmerInnen hatte höchstens die Pflichtschule abgeschlossen, es gibt aber auch Personen mit Matura bzw. abgeschlossenem Hochschulstudium (z.B. bei Vorliegen einer psychischen Erkrankung).
- **Dauer der Arbeitslosigkeit und Einkommenssituation:** Die Einkommenssituation der IdA-TeilnehmerInnen ist ein Spiegelbild ihrer Distanz vom Arbeitsmarkt und steht in direktem Zusammenhang zur Dauer der Arbeitslosigkeit. Es gibt in den steirischen IdA-Standorten drei Mal so viele TeilnehmerInnen ohne Bezüge wie SozialhilfebezieherInnen. Frauen sind am längsten arbeitslos.
- **Soziale Ausgrenzung:** Die meisten IdA-TeilnehmerInnen sind allein stehend oder leben in einem konfliktbehafteten Umfeld, begleitet von inadäquaten Bewältigungsmustern (Suchtmittelmissbrauch).
- **Wohnungssituation:** Eine Verbesserung der Wohnungssituation und des sozialen Umfelds begünstigt die Beschäftigungsfähigkeit.
- **Prekäre finanzielle Situation:** Geringe Einkommen, Instabilität der Beschäftigung und lange Arbeitslosigkeit tragen dazu bei, dass marginalisierte Personen in hohem Maße verschuldet sind.
- **Mobilität:** Die eingeschränkte Mobilität ist vor allem im ländlichen Bereich ein Integrationshemmnis.
- **Gesundheit:** Ein schlechter Gesundheitszustand verringert die Beschäftigungsfähigkeit und beein-



Im Projekt IdA wurden von Jänner bis Dezember 2008 insgesamt 23 Personen (24%) in den ersten Arbeitsmarkt und acht Personen (8,3%) in den zweiten Arbeitsmarkt vermittelt. 8,3 Prozent der ProjektteilnehmerInnen nahmen eine geringfügige Beschäftigung an und 4,2 Prozent wurden in ein anderes Projekt vermittelt.

trächtigt die (Re-)Integrationschancen in den Arbeitsmarkt

Fazit

Die Evaluierung der Entwicklungspartnerschaft IdA – Integration durch Arbeit durch das Wirtschaftsforschungsinstitut brachte folgende Ergebnisse (Bock-Schappelwein, 2005):

Aufgrund der Multidimensionalität der Problemlagen bedürfen marginalisierte Personen einer Kombination individueller Integrations- und Fördermaßnahmen zum Gelingen einer sozioökonomischen (Re-)Integration. Infolge der Arbeitsmarktferne der Zielgruppe erscheint die zeitliche Begrenzung einer Projektteilnahme nicht zielführend. Die Erfahrungen zeigen, dass der Erfolg einer Projektteilnahme eng mit Freiwilligkeit und flexibler zeitlicher Gestaltung verbunden ist. Ein niederschwelliger Zugang reduziert institutionelle Hemmschwellen beim Projekteintritt.

Die Beschäftigungsfähigkeit marginalisierter Personen misst sich nicht nur an ihren geleisteten Arbeits-

stunden, sondern auch an den Arbeitsunterbrechungen und den damit verbundenen Problemlagen. Personen, die auf den ersten bzw. zweiten Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten, zeichneten sich durch vergleichsweise viele Beschäftigungsstunden ohne Arbeitsunterbrechung aus. Eine Stabilisierung der Zielgruppe, die sich in vergleichsweise wenigen Arbeitsunterbrechungen niederschlägt, trägt somit wesentlich zur (Re-)Integration bei. Der Übergang in den regulären Arbeitsmarkt hängt insbesondere unter Drogen konsumierenden Personen wesentlich von deren sozialer Stabilisierung ab.

Infolge der Förderung von Kreativität und des Zulassens von Misserfolgen während der Projektteilnahme gestaltet sich die Wiedereingliederung der Zielgruppe in den ersten bzw. zweiten Arbeitsmarkt stabiler, da ein erlernter Umgang mit Misserfolgen am Arbeitsmarkt die Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigungsabbruches reduziert.

*Bernhard Sundl
Caritas, Diözese Graz-Seckau*

Hilfe für ArbeitnehmerInnen bei Jobverlust

Die Wirtschaftskrise führt in Oberösterreich und Tirol zu einem Wiederaufleben der Stiftungs-idee.

Die schwierige wirtschaftliche Situation weltweit stellt auch für den Industrie- und Wirtschaftsstandort Oberösterreich eine besondere Herausforderung dar. Man habe es sich zum Ziel gesetzt, so viele Menschen wie möglich in Beschäftigung zu halten und Unterstützung anzubieten für jene, die ihren Job verloren haben, betonten AMS-Chef Roman Obrovski und Wirtschaftslandesrat Viktor Sigl in einer gemeinsam abgehaltenen Pressekonferenz.

Sigl skizzierte die Konsequenzen für ArbeitnehmerInnen, wenn der Arbeitsplatz aufgrund einer Insolvenz der Firma verloren geht: Das gewohnte Umfeld geht verloren, die mit der Beschäftigung verbundenen Herausforderungen fallen weg, tägliche Wege und Handlungen verändern sich plötzlich. Finanzielle Einbußen müssen bewältigt werden. Was in einer derartigen Situation zähle, sei eine rasche und effektive Unterstützung, welche die betroffenen Personen absichert und ihnen eine Zukunftsperspektive gibt.

Insolvenzstiftung neu

Das herkömmliche und in Oberösterreich seit Jahren bestehende Modell der Arbeitsstiftung kommt in Insolvenzfällen nicht zum Tragen, da die Betriebe über keine Mittel verfügen, um die Stiftungskosten zu übernehmen. Daher wird nun das Modell der Insolvenzstiftung neu, bei der Land und AMS die Ausbildungskosten tragen, ins Leben gerufen.

Sigl und Obrovski haben sich geeinigt, ehestmöglich eine Insolventstiftung einzurichten. Die Finanzierung der Ausbildungskosten wird von Land und AMS zu gleichen Teilen übernommen. Je 2.600 Euro stellen Land und AMS pro Person für die Kosten der Ausbildung zur Verfügung. Das AMS OÖ gewährt für einen Zeitraum von bis zu 156 Wochen (bzw. drei Jahre) ein Schulungsarbeitslosengeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes. Zusätzlich zum Weiterbildungsgeld unterstützt das Wirtschaftsressort des Landes OÖ die TeilnehmerInnen mit einem Stipendium von monatlich 100 Euro für einen Zeitraum von sechs Monaten. Diese Hilfe geschieht auf freiwilliger Basis, so Landesrat Sigl, die Unterstützung sei besser als in anderen Bundesländern.

Als zentrale Anlaufstelle ist der Firmenausbildungsverbund OÖ (FAV OÖ) vorgesehen, dessen Gründungsmitglieder neben dem Land OÖ die Arbeiter-

kammer und die Wirtschaftskammer sind. Eine eigene Hotline wird die notwendigen Erstauskünfte geben. „Durch die erstmals gegebene zentrale Koordination laufen alle Anfragen an einer Stelle zusammen, der Überblick ist aktuell und mögliche Synergiemöglichkeiten können bestens genutzt werden“, so Sigl. Weitere Vorteile der gewählten Lösung aus seiner Sicht: Der Firmenausbildungsverbund verfüge über eine solide Infrastruktur, eine geordnete Datenbank und über gute Kontakte zur regionalen Wirtschaft und den Interessensvertretungen. Auch auf das vorhandene Stiftungsnetzwerk könne zurückgegriffen werden.

Als generelle Vorteile einer Insolvenzstiftung nannte der Wirtschaftslandesrat:

- Unterstützung bei der Bewältigung der Kündigungssituation

- Unterstützung bei der beruflichen Möglichkeit, eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu absolvieren
- Vermittlung von Bewerbungs-Know-how
- Hilfe bei der Arbeitssuche
- Möglichkeit, betriebliche Praktika zu absolvieren
- Möglichkeit und Ziel des Umstiegs in eine Implantementstiftung
- Finanzielle Absicherung: Anspruch auf verlängerten Bezug von Schulungsarbeitslosengeld, Stipendium des Landes OÖ
- Unterstützung im Vorfeld bei möglichen Unternehmensgründungen

Aufgrund der bisherigen Erfahrungen mit Arbeitsstiftungen gehe man davon aus, dass es gelingt, binnen längstens vier Jahren drei Viertel der TeilnehmerInnen

Das Modell der Bildungskarenz plus

Im Spätherbst 2008 wurde auf Initiative des AMS Oberösterreich in Kooperation mit dem Wirtschaftsressort des Landes im Hinblick auf den zu erwartenden Beschäftigungsrückgang die bestehende Bildungskarenz mit einer Bildungskostenförderung verknüpft. Damit wurde die Bildungskarenz plus geschaffen, ein Modell, das mittlerweile die anderen Bundesländer in ähnlicher Form übernommen hätten, so AMS-Landesgeschäftsführer Roman Obrovski.

Bildungskarenz kann zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn im Gesamtausmaß von maximal einem Jahr abgeschlossen werden. Dabei besteht die Möglichkeit, ein Jahr Bildungskarenz durchgehend in Anspruch zu nehmen – was dazu führt, dass in den darauf folgenden drei Jahren keine weitere Bildungskarenz konsumiert werden kann – oder die 12-monatige Gesamtbezugsdauer innerhalb des Vierjahreszeitraumes in (mindestens dreimonatigen) Teilen zu verbrauchen.

Während dieser Zeit erhält die karenzierte Person vom Arbeitsmarktservice Weiterbildungsgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes, mindestens jedoch 14,53 Euro täglich. Die Ausübung einer Erwerbstätigkeit ist bis zur Geringfügigkeitsgrenze (357,74 Euro) zulässig. In gleicher Höhe kann

auch ein Stipendium des Unternehmens bezogen werden. Ein höheres Stipendium ist sozialabgabenfrei, muss aber versteuert werden.

Die Bildungskarenz plus baut auf dem bisherigen Angebot auf und ist auf 18 Monate begrenzt: Anträge können bis 17. Mai 2010 eingebracht werden. Die Weiterbildung kann auch im Unternehmen selbst stattfinden, vorausgesetzt, dass eine zertifizierte Bildungseinrichtung mit der Durchführung betraut ist. Das Land OÖ refundiert dem Unternehmen 50 Prozent der bislang nicht geförderten Ausbildungskosten bis zu einer Höhe von 3.000 Euro.

Seit Jänner wurden in Oberösterreich 978 Anträge ausgegeben, das sind 37 Prozent aller Anträge bundesweit. „Bei Bildungskarenz plus erspart sich das Unternehmen im Abtausch gegen ein monatliches Stipendium und gegen 50 Prozent der Bildungskosten die Lohnkosten für die Dauer der Karenz und hat die Gewähr, dass seine Mitarbeiterin / sein Mitarbeiter sich in dieser Zeit Kompetenzen aneignet, die dem Unternehmen zugute kommen“, benennt AMS-Chef Obrovski die Vorteile für die Betriebe. Er geht davon aus, dass das Programm in den nächsten Monaten verstärkt nachgefragt werden wird.

Weitere Informationen unter: www.ams.at/ooe

in den Arbeitsmarkt zu vermitteln. Vorrangiges Ziel sei natürlich weiterhin, Freisetzungen von MitarbeiterInnen zu vermeiden. Dazu diene neben der Kurzarbeit das neu initiierte Modell der Bildungskarenz plus (Details siehe Kasten, S. 19).

Auf diese Maßnahmen ging auch AMS-Landesgeschäftsführer Roman Obrovski ein: „Die Bildungskarenz plus hilft, freie betriebliche Kapazitäten zukunftsorientiert zu nutzen.“ Die Einrichtungen der Erwachsenenbildung würden das AMS OÖ bei der Bewerbung dieses Angebots unterstützen.

Bei der Kurzarbeit waren bis Ende Jänner Anträge von zehn Unternehmen genehmigt und weitere 35 Fälle in Bearbeitung. Von den betroffenen ArbeitnehmerInnen sind rund drei Viertel in Betrieben des Autoclusters beschäftigt. Aufgrund der schwierigen Wirtschaftslage geht Obrovski davon aus, dass Kurzarbeit auf Sicht weiter zunehmen wird.

Hinsichtlich der Insolvenzstiftung gab der AMS-Leiter bekannt, dass von 69 betroffenen MitarbeiterInnen einer Polstermöbelfirma aus dem Bezirk Vöcklabruck 20 in die Stiftung eintreten werden. Insgesamt rechnet Obrovski für 2009 mit rund 200 Eintritten aus Klein- und Mittelbetrieben.

Kritik am Fördermodus

Die AK OÖ begrüßte in einer Aussendung grundsätzlich die Einrichtung einer Insolvenzstiftung. Damit werde nunmehr eine alte Forderung der Arbeiterkammer realisiert. Es habe deshalb so lange gedauert, weil bisher niemand bereit war, die Kosten für die Stiftung



Wirtschaftslandesrat Sigl (links) und AMS-OÖ-Geschäftsführer Obrovski stellen die Insolvenzstiftung neu vor. Quelle: Amt der ö. Landesregierung

und hier insbesondere auch die notwendigen Stipendien zu übernehmen.

Bei normalen Stiftungen erhalten die TeilnehmerInnen zum Arbeitslosengeld üblicherweise 100 Euro Qualifizierungsbonus pro Monat dazu, egal wie lange die Ausbildung dauert. Das soll auch bei der Insolvenzstiftung so sein, fordert die AK. Denn bei einem Pauschalbetrag von 600 Euro für die gesamte Ausbildungszeit, wie er in der Insolvenzstiftung gewährt werden soll, werde eine Ausbildung immer unattraktiver, je länger diese dauert. Das sei kontraproduktiv: Anstatt qualitativ hochwertigere Ausbildungen zu fördern, werde so das Gegenteil bewirkt, kritisiert die

Maßnahmenverbund

Unter dem Dach der Arbeitsstiftung Tirol werden die neu geschaffenen Outplacementstiftungen „Offene Arbeitsstiftung Tirol“ und „Insolvenzstiftung“ mit den bereits laufenden Implacementstiftungen „Qualifizierung nach Maß“ und „Qualifizierungsoffensive für Altenpflege und Pflegehilfe für Tirol“ sowie den bestehenden Unternehmensstiftungen zusammengeführt.

Outplacementstiftungen unterstützen vom Personalabbau (durch Kündigung, Betriebs-schließung oder Insolvenz) betroffene Personen bei der Reintegration in den Arbeitsmarkt. Das Maßnahmenbündel aus Laufbahnplanung/Beruf-sorientierung, gezielter individueller Aus- und

Weiterbildung und Aktiver Arbeitssuche sowie kontinuierlicher Betreuung und Beratung soll die rasche Aufnahme einer neuen Beschäftigung bzw. der Selbständigkeit gewährleisten.

Implacementstiftungen bilden eine Brücke zwischen der personellen Nachfrage von Unternehmen und potentiellen MitarbeiterInnen. Ziel ist, die Qualifizierung Arbeitssuchender mit den Anforderungen der Wirtschaft in Einklang zu bringen. und den Unternehmen bei der Suche und Auswahl von qualifizierten MitarbeiterInnen behilflich zu sein.

Nähere Informationen auf der Homepage der amg tirol: <http://content.tibs.at/amg/index.php>, Menüpunkt: Arbeitsstiftung Tirol

Arbeitnehmervertretung. Kritisch sieht die AK OÖ auch, den Firmenausbildungsverbund (FAV) als Abwicklungsstelle für die Stiftung zu bestimmen. Denn der Vereinszweck sei ein anderer. Als sinnvoller wird erachtet, wenn das AMS damit betraut würde.

Landesarbeitsstiftung Tirol

Auch in Tirol hat die Arbeitslosigkeit zuletzt massiv zugenommen. Als Auffangnetz für aus wirtschaftlichen Gründen gekündigte Arbeitskräfte sowie Personen, die aufgrund einer Unternehmensinsolvenz arbeitslos wurden, wurde daher eine Landesarbeitsstiftung gestartet, die zwei neue Stiftungen – eine offene Arbeitsstiftung und eine Insolvenzstiftung – mit bereits bestehenden Maßnahmen vereint. Für den Anfang sind bei den neu geschaffenen Maßnahmen 100 TeilnehmerInnen vorgesehen.

Abgewickelt wird die Stiftung über die Arbeitsmarktförderungsgesellschaft (amg). Die amg-tirol ist eine gemeinnützige Gesellschaft, die vom Land Tirol, der Arbeiterkammer Tirol sowie der Wirtschaftskammer Tirol getragen wird und eng mit dem Arbeitsmarktservice Tirol kooperiert. Fast eine Million Euro von Land und AMS sind vorerst für die Landesarbeitsstiftung vorgesehen. Dazu kommt das Geld von jenen Unternehmen, die Mitarbeiter abbauen wollen und bereit sind, bei der Arbeitsstiftung mitzumachen.

Werden Mitarbeiter gekündigt, bekommen sie in der Stiftung mittels spezieller Fortbildung und Umschulungsmaßnahmen neue Chancen, erläuterte Maria Steibl, Chefin der Arbeitsmarktförderungsgesellschaft,

gegenüber der ORF: "Der Vorteil innerhalb einer Arbeitsstiftung liegt darin, dass ein ganzes Maßnahmenbündel angeboten wird. Ausgehend von den Berufsorientierungen und Fähigkeiten werden für die Betroffenen maßgeschneiderte individuelle Bildungspläne entwickelt. Am Schluss dieser Ausbildungen werden die Arbeitssuchenden so lange aktiv betreut, bis sie einen Arbeitsplatz gefunden haben."

Damit ein gekündigter Mitarbeiter in den Genuss der Arbeitsstiftung kommt, muss der Betrieb 5.000 Euro pro gekündigten Mitarbeiter einzahlen. Bei kleineren Betrieben (bis zu fünf VollzeitmitarbeiterInnen) beträgt dieser Betrag 4.000 Euro. Fallen bei einem Betrieb mehr als 25 Stiftungsanträge pro Jahr an, beträgt der Aufwand für das personalabbauende Unternehmen ab dem/der 26. StiftungsteilnehmerIn jeweils 6.000 Euro. Die Gefahr, dass die Unternehmen in wirtschaftlich engen Zeiten nicht dazu bereit sind, diesen Beitrag zu leisten, besteht allerdings, konzediert Steibl: "Arbeitsstiftungen sind ein sehr gutes Instrument, können aber nicht alle Arbeitslosen auffangen. Glücklicherweise hat das AMS auch andere Förderinstrumente und Ausbildungsmöglichkeiten zur Verfügung." (hs)

Quellen: Unterlagen zur Pressekonferenz mit Wirtschafts-Landesrat Viktor Sigl und Roman Obrovski, Landesgeschäftsführer des AMS OÖ, 30. 01.2009; AK-Mediendienst Nr. 9638, 30.01.2009; Das oö Modell der Bildungskarenz plus wird zum Hit, Medieninformation des AMS Oberösterreich; tirol.orf.at, 02.02.2009; <http://content.tibs.at/amg/index.php>

Produktionsschulen

Lösungsvorschlag für Wandelprobleme in der globalisierten Wirtschaft

Ausgelöst durch die Globalisierung, die krisenhaften Entwicklungen auf den Finanz- und Kapitalmärkten, den steigenden Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt sowie den demographischen Wandel ergeben sich europaweit neue Herausforderungen für die Unternehmen, deren Belegschaften und die Gesellschaft als Ganzes. Der Stellenwert richtungweisender und innovativer Konzepte für eine nachhaltige Standort- und Arbeitsplatzsicherung steigt. Antworten auf Fragen nach zukünftigen Arbeitsformen und der Zukunft sozialer Sicherungssysteme müssen gefunden werden.

Die aktuelle Wirtschaftsentwicklung wird nicht spurlos am Arbeitsmarkt vorbeigehen. Neben einer Zunahme von Kurzarbeit ist auch ein deutlicher Anstieg der Arbeitslosigkeit im Jahr 2009 absehbar. Die zentralen Problemgruppen des Arbeitsmarktes – gering Qualifizierte, LeiharbeiterInnen, Jugendliche, Ältere und Personen mit Migrationshintergrund – wird dies besonders treffen.

Strukturwandel in der Arbeitswelt

Ungeachtet des Konjunkturabschwungs bleiben aber gleichzeitig die Herausforderungen bestehen, die sich infolge des grundsätzlichen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Strukturwandels ergeben. Dieser Wandel findet auf Güter- und Dienstleistungsmärkten sowie auf Arbeitsmärkten, aber auch bei Institu-

tionen und Organisationen statt. Die Entwicklung auf den Arbeitsmärkten ist durch eine Ausdifferenzierung der Arbeitsmärkte und Veränderungen in den institutionellen Rahmenbedingungen gekennzeichnet. Es sind Veränderungen in den Formen der Arbeit, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsbeziehungen sowie der Qualifikationsanforderungen ersichtlich. Als Folge dieses strukturellen Wandels in der Arbeitswelt sind in erster Linie Umbrüche, schwierige Situationen und Restrukturierungen in Betrieben mit zumeist negativen Folgen für die Unternehmen und Belegschaften sowie die Regionen zu beobachten. Zum einen bedingen die veränderten Qualifikationsanforderungen eine breitere und höhere Qualifizierung der Arbeitskräfte und führen damit zu einer Verschlechterung der Arbeitsmarktchancen gering Qualifizierter. Zum anderen wird in betrieblichen Krisensituationen – gleichsam einem Automatismus folgend – die Lohnkosten- und Personaldebatte angestoßen, um schließlich über Personalkostenreduzierung wieder höhere Renditen zu erwirtschaften.

Aber gerade zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit sind heute weiter greifende Konzepte und Strategien gefragt. Vor allem die verstärkte Beteiligung und die Weiterbildung sowie die Aktivierung der impliziten Wissensressourcen der Belegschaft gelten heute als eine zentrale Determinante für den Erhalt der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit und sind zugleich zentrale Faktoren der Verteilung von individuellen Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Demzufolge müssen informelle Lern- und Bildungsprozesse, die in täglichen Lebens- und Arbeitszusammenhängen stattfinden, mit planmäßig organisiertem Lernen vernetzt werden. Besondere Bedeutung kommt bei der Bewältigung und Gestaltung des Strukturwandels einer inhaltlichen sowie institutionellen Verzahnung von arbeitsweltbezogener und allgemeiner/lebensweltbezogener Weiterbildung im Sinne des Konzeptes einer arbeitsorientierten Weiterbildung zu. Eine grundsätzliche Aufgabe einer arbeitsorientierten Weiterbildung ist es, die Lernenden über Strukturprobleme in Erwerbs-, Eigen- und Gesellschaftsarbeit im Kontext der eigenen Arbeits- und Lebenssituationen aufzuklären und sie zu deren Bewältigung zu befähigen. Die hier auftretenden Probleme müssen den inhaltlichen Gegenstand der Weiterbildung ausmachen. Dadurch erhalten die TeilnehmerInnen von (Weiter-)Bildungsmaßnahmen die Möglichkeit, sich vertiefende arbeits- und lebensweltbezogene Sach-, Sozial- und Selbstkompetenz anzueignen.

Bei der Vermittlung der erforderlichen Qualifikationen bedarf es zum einen einer inhaltlichen und insti-

Linzer Institut für qualitative Analysen – LliquA

Das Linzer Institut für qualitative Analysen (LliquA) wurde im April 2001 mit dem Ziel gegründet, in den Forschungsfeldern Gesellschafts- und Sozialpolitik, Bildungstheorie, -ökonomie und -politik und Kulturtheorie und -politik innovative und emanzipatorische Impulse in der österreichischen Forschungslandschaft zu setzen.

LliquA arbeitet mit einer breiten Palette an Tätigkeiten, die von herkömmlicher Auftrags- und Grundlagenforschung über Evaluation und Consulting bis hin zu Knowledge Management und Scientific Networking reichen. Neben dieser traditionellen Forschungsorientierung setzt sich das Institut auch mit dem Strukturwandel im Wissenschaftssystem, den veränderten Forschungsbedingungen und den daraus resultierenden Implikationen und Herausforderungen auseinander.

*LliquA, Untere Donaulände 10/1, 4020 Linz
Tel. 0732 21 69 74; www.liqua.net
office@liqua.net*

tionell-organisatorischen Kooperation zwischen öffentlicher bzw. öffentlich geförderter Weiterbildung und betrieblich/beruflichen Qualifizierungsaktivitäten. Zum anderen ist eine neue „regionale Ordnungspolitik des Weiterbildungsmarktes“ notwendig, die unter anderem Aktivitäten zur Verbesserung der Funktionsfähigkeit von Weiterbildungsmärkten und Regelungen für die Kooperation von WeiterbildungakteurInnen umfaßt. Auch ist die (Weiter-)Entwicklung von unternehmensseitigen CSR-Systemen (Corporate Social Responsibility) für neue Beteiligungsmodelle und für Innovationen im (Weiter-)Bildungsbereich notwendig.

Produktionsschulen als Lösung?

Angesichts des derzeitigen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Paradigmenwechsels ist es notwendig, über nachhaltige betriebliche und gesamtgesellschaftliche Lösungen nachzudenken. Im Zusammenhang mit den vorherrschenden Problemlagen muss besonderes Augenmerk auf innovative Modelle und auf die Vermittlung von anwendbarem Handlungswissen gelegt werden.

Eine derartige Form der Wissensvermittlung wird in so genannten Produktionsschulen umgesetzt. Produktionsschulen lassen sich im Wesentlichen durch eine zielgerichtete Verschränkung systematisierter beruflicher Qualifikation bzw. beruflicher Bildung mit erwerbsorientierten Produktionen und Dienstleistungen kennzeichnen. Die historischen Ursprünge des Produktionsschulansatzes lassen sich zum einen in den Konzepten der Reformpädagogen (Paul Österreich, Georg Kerschensteiner) der 1920er-Jahre entdecken, zum anderen geht die Idee auf die Gründung von Einrichtungen zur beruflichen Bildung in Frankreich zu Beginn des 19. Jahrhunderts zurück.

Je nach inhaltlicher Ausrichtung und Ausprägung lassen sich gegenwärtig verschiedene Modelle von Produktionsschulen und die damit verbundenen Zielgruppen unterscheiden:

- 1) Dies sind zum einen Produktionsschulen nach dänischem Vorbild, die als vorrangige Zielgruppe „benachteiligte“ Jugendliche im Alter zwischen 15 und 25 Jahren ansprechen und in denen es in erster Linie um die soziale Integration und persönliche Förderung gesellschaftlicher „Randgruppen“ geht.
- 2) Neben diesen Produktionsschulen existieren solche, die eine Verbindung von allgemeiner und beruflicher Bildung anstreben. Bei diesem Typ von Produktionsschulkonzeptionen wird die Berufsbildung zu einem integralen Bestandteil eines umfassenden (allgemeinen) Bildungsansatzes.
- 3) Weiters lassen sich noch Produktionsschulen unterscheiden, die eine technologisch-ökonomische Qualifikation der Zielgruppe in den Vordergrund stellen. Im Wesentlichen wird diesen Produktionsschulen die Aufgabe zugeschrieben, technologische und berufspädagogische Innovation hervorzubringen sowie mit einem hohen Qualifikationsniveau die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit in der Region zu fördern.

Für Österreich ergibt sich die zukunftsweisende Möglichkeit, die Vorteile und Leistungsfähigkeit dieser Aus- und Weiterbildungsformen für andere Zielgruppen¹ – abseits der klassischen Benachteiligtenförderung – und zur Unterstützung des notwendigen wirtschaftlichen Strukturwandels zu nutzen. Diesbezüglich muss aber der Produktionsschulansatz durch die skizzierten arbeitsorientierten (Weiter-)Bildungsansätze erweitert werden. Durch diese Weiterentwicklungen um erwerbsarbeits- und lebensweltbezogene Bildungsinhalte wird es auch möglich, die Risiken abzufedern, die sich aus den stetig wachsenden

diskontinuierlichen Erwerbsverläufen (Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses, Entstehung kritischer Übergänge zwischen Vollzeitbeschäftigung und anderen Formen der Beschäftigung bzw. Arbeits- und/oder Projektlosigkeit oder produktiven Tätigkeiten wie Kindererziehung und Pflege etc.) ergeben. Mit Produktionsschulen können feste Brücken geschaffen werden, die alle Formen produktiver Tätigkeiten verknüpfen und die Passage in die eine oder andere Richtung ermöglichen.

*David Lechner
Kurt Plank
Gerhard Hatschenberger*

Die Autoren sind am Forschungsinstitut LliquA im Rahmen des Forschungsprojektes „Innovative Bildungsräume“ tätig. Mehr Infos: <http://www.liqua.net/ibr>

Anmerkung

- 1 In Österreich existieren derzeit vier Produktionsschulen (Linz, Steyr, Mattighofen und Innsbruck), die erfolgreich benachteiligte Jugendliche (re-)integrieren

Wohnungsratgeber für Jugendliche

Die Schuldner-Hilfe Linz hat einen Wohnungsratgeber für Jugendliche veröffentlicht. Die erste eigene Wohnung ist ein großer Schritt für jeden jungen Menschen. Gleichzeitig ist es einer, der wohlüberlegt und gut durchdacht sein sollte, um nicht zur Schuldenfalle zu werden. Für viele Jugendliche wird der Traum vom eigenen Heim zum finanziellen Albtraum.

"Mein Wohnungsratgeber" soll Jugendlichen die wichtigsten Informationen rund ums Wohnen geben. Von der Planung über den Mietvertrag bis hin zum Umzug sind hier wichtige Tipps gesammelt, die dafür sorgen sollen, die Kosten im Griff zu behalten und Freude an den eigenen vier Wänden zu haben.

Weiters wurde die Broschüre "Haushalt & Geld – das Euro-Haushaltsbuch" neu aufgelegt (9. aktualisierte Auflage).

Beide Broschüren sind kostenlos zu bestellen unter: linz@schuldner-hilfe.at bzw. www.schuldner-hilfe.at

Innovative Wege in den Arbeitsmarkt

Das Equal-Projekt „Sozialstiftung“ soll ganz im Sinne einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik langzeitarbeitslosen Menschen dabei helfen, sich selbst am ersten Arbeitsmarkt zu positionieren. Dazu gilt es unter anderem jenen Faktoren entgegenzuwirken, die einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration im Wege stehen. Die Ergebnisse einer Evaluierung des Projekts durch das Institut für Soziologie, Abteilung für empirische Sozialforschung, der JKU Linz lassen teilweise Erfolge erkennen.

Arbeitslosigkeit wird mit einer Vielzahl an physischen (Schlafstörungen, Herzbeschwerden, ...), psychischen (Depressionssymptome, psychosomatische Symptome, ...) und sozialen Problemen (Verlust sozialer Bindungen und sozialer Identität, ...) in Verbindung gebracht (Förster et al 2004). Der Zusammenhang zwischen der Erwerbssituation und den unterschiedlichen Problemlagen kann durch zwei gegensätzliche Hypothesen erklärt werden. Die Kausalitätshypothese nimmt an, dass der Verlust der Arbeit kausal die oben

genannten Probleme bedingt. Im Gegensatz dazu besagt die Selektionshypothese, dass bestehende Problemlagen Arbeitslosigkeit begünstigen. Beide Erklärungsansätze erhalten empirische Unterstützung (siehe z.B.: Förster et al 2004). Personen, die mit psychischen, physischen und/oder sozialen Problemen zu kämpfen haben, sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen. Arbeitslosigkeit begünstigt bzw. verstärkt in einem weiteren Schritt solche Problemlagen, was wiederum einer erfolgreichen Reintegration in den Arbeitsmarkt im Weg steht.

Eine fehlende Berufsausbildung stellt einen gewichtigen Risikofaktor für Langzeitarbeitslosigkeit dar (Rudolph und Müntnich 2001). Personen, die keine Berufsausbildung abgeschlossen haben, sind häufiger von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Weiters schaffen diese Menschen schwerer den Übergang von der Arbeitslosigkeit zurück ins Erwerbsleben (Gilberg et al 1999). Arbeitslosigkeit wirkt sich wiederum auf das psychische Befinden der Menschen aus (Förster et al 2004). Ebenso wird von einer Abnahme der Eigeninitiative bei anhaltender Arbeitslosigkeit berichtet (Zempel und Frese 2000, zit. in Förster et al 2004). Auch in der klassischen soziologischen Studie „Die Arbeitslosen von Marienthal“ (Jahoda et al 1975) wird ein wachsender Pessimismus als Folge längerer Arbeitslosigkeit identifiziert. Diese Folgen von Ar-

Die Sozialstiftung

Die „Sozialstiftung“ ist ein EU-Projekt im Rahmen der EQUAL-Initiative des Europäischen Sozialfonds (ESF) mit dem Ziel, innovative Wege in den Arbeitsmarkt mit und für Arbeit suchende Personen zu finden. Bei der Zielpopulation der Sozialstiftung handelt es sich um Arbeit suchende Personen aus Beschäftigungsprojekten, die durch Bildungsbereitschaft und durch Offenheit für neue Wege gekennzeichnet sind und deren Wohnort in Oberösterreich liegt.

Das inhaltliche Konzept der Sozialstiftung basiert auf einer Berufsorientierungsphase. Durch Abwägen der beruflichen Interessen und Fähigkeiten der TeilnehmerInnen wird ein geeignetes Bildungsziel entworfen, das mittels entsprechender Qualifizierungsmaßnahmen erreicht werden soll. Des Weiteren wird durch die Absolvierung von Praktika der Bezug zur bevorstehenden beruflichen Praxis hergestellt. Ein weiterer inhaltlicher

Schwerpunkt liegt in der Unterstützung bei der aktiven Arbeitsmarktrecherche durch die TrainerInnen, die in einer nachhaltigen Vermittlung in den „ersten Arbeitsmarkt“ resultieren soll. Neben den ausbildungs- bzw. berufsnahen Inhalten der Sozialstiftung sind auch die Persönlichkeitsentwicklung und die Förderung der Selbststeuerungspotentiale der TeilnehmerInnen von zentraler Bedeutung.

Im Zeitraum zwischen September 2005 und September 2006 traten 101 Personen in die Sozialstiftung ein. Betreut wurden die TeilnehmerInnen durch vier oberösterreichische soziale Unternehmen: Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung (FAB), Arbeitsloseninitiative B7, Verein für Arbeit und Lernen oberes Mühlviertel (ALOM), Gesellschaft für Frauen und Qualifikation (VFQ). Die Förderung durch den ESF endete mit Juni 2007. Eine Weiterbetreuung der TeilnehmerInnen erfolgt bis Ende 2009.

Das Evaluierungskonzept

Im Rahmen einer wissenschaftlichen Begleitstudie durch das Institut für Soziologie (Abteilung empirische Sozialforschung) wurden unter dem Blickwinkel der Kundenzentrierung eine Deskription der Maßnahmenteilnahme und eine Evaluation des individuellen Maßnahmenerfolgs der TeilnehmerInnen durchgeführt. Kundenzentrierung bedeutet dabei, dass die Evaluationskriterien „Ziel“ und „Erfolg“ sowie die Grundlage der Deskription auf den individuellen Wahrnehmungen der TeilnehmerInnen basieren.

Das Forschungsdesign beinhaltet eine Längsschnittuntersuchung über die gesamte Förderzeit durch EQUAL. Die Datenerhebung wurde in drei Erhebungswellen anhand qualitativer mündlicher Interviews und standardisierter schriftlicher Interviews mit allen 101 TeilnehmerInnen durchgeführt. Die Erhebungen erfolgten bei Stiftungseintritt (T1), nach der Berufsorientierungsphase (T2) und gegen Ende des Förderzeitraumes (T3).

Folgende Dimensionen wurden als zentral für den Stiftungserfolg erachtet: Entwurf eines ge-

eigneten Bildungszieles für die TeilnehmerInnen; darauf aufbauend Realisierung in Form geeigneter Qualifizierungsmaßnahmen; Absolvierung von beruflichen Praktika zur Praxisvertiefung; aktive Unterstützung beim Übergang in die Erwerbstätigkeit (Outplacement); Vermittlung von Ausbildungs- und berufspraktischen Inhalten; Persönlichkeitsentwicklung und Erhöhung der Selbststeuerungspotenziale; Integration in den Arbeitsmarkt.

Integration bzw. Reintegration in den Arbeitsmarkt ist zweifellos das zentrale Ziel aller arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Dennoch konnte dieser Dimension im Rahmen der Evaluation nur eine untergeordnete Bedeutung zukommen, da einerseits bei vielen Personen die Stiftungsteilnahme zur letzten Erhebungswelle noch nicht abgeschlossen war und andererseits von einer - möglicherweise kurzfristigen - Erwerbstätigkeit unmittelbar nach Stiftungsabschluss noch nicht auf die Nachhaltigkeit der Integration in den Arbeitsmarkt geschlossen werden kann.

beitslosigkeit ziehen die weiteren Chancen der Menschen am Arbeitsmarkt in Mitleidenschaft.

Eine zentrale Aufgabe einer „guten“ Arbeitsmarktpolitik ist die Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt. Speziell bei Langzeitarbeitslosen gestaltet sich diese Aufgabe schwierig. Diese Personen sind – wie oben ausgeführt – durch unterschiedliche Risikofaktoren zu charakterisieren, die einerseits Arbeitslosigkeit begünstigen und andererseits die (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt erschweren.

Folglich kam im Rahmen der „Sozialstiftung“ neben dem Erwerb von relevanten Qualifikationen der psychosozialen Stabilisierung als Grundlage für eine erfolgreiche und nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt eine besondere Bedeutung zu. Im Folgenden sollen diesbezüglich kurz einige Ergebnisse der Evaluierung des Projekts dargestellt werden. Dabei wird insbesondere auf die Frage eingegangen, in welchem Ausmaß es der „Sozialstiftung“ geglückt ist, den oben thematisierten Risikofaktoren entgegenzuwirken.¹

Erwerb von Qualifikation

Die Bestandsaufnahme zum Zeitpunkt des Stiftungseintritts lässt erkennen, dass rund die Hälfte der StiftungsteilnehmerInnen keine Berufsausbildung vorweisen kann. Weiters haben manche Personen zwar eine Berufsausbildung abgeschlossen, jedoch können sie vor allem krankheitsbedingt im erlernten Beruf nicht mehr tätig sein. Dieses erste Bild lässt also einen deutlichen Qualifizierungsbedarf bei den StiftungsteilnehmerInnen erkennen. Die Notwendigkeit von Qualifizierungsmaßnahmen wird auch von den StiftungsteilnehmerInnen selbst erkannt. So identifiziert rund ein Drittel die fehlende bzw. mangelnde Ausbildung als Ursache der Arbeitslosigkeit.

In der ersten Stiftungsphase entwickelten die TeilnehmerInnen mit Unterstützung der TrainerInnen ein konkretes Bildungsziel, das auf die individuellen Fähigkeiten und auch auf die Arbeitsmarktchancen abgestimmt wurde. In einem weiteren Schritt erfolgte die Umsetzung des Bildungszieles. In diesem Zusammenhang ist das große Spektrum an potentiellen Ausbildungen zu nennen. Die Qualifizierungsmaß-

nahmen reichen von zertifizierten Fach- und Lehrausbildungen bis hin zu Fachhochschullehrgängen und fallweise Universitätsstudien. Die Sozialstiftung ermöglichte den TeilnehmerInnen eine individuell passende Qualifizierung, die als zentral für eine erfolgreiche und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu sehen ist. Bildung erhöht die Jobchancen. Laut AMS-Statistik vom Jänner 2009 ist das Risiko, arbeitslos zu werden, für Menschen mit keinem bzw. nur einem Pflichtschulabschluss im Vergleich mit „höher gebildeten“ mehr als doppelt so hoch.² Also kann vorsichtig und unter Vorbehalt formuliert werden, dass die Berufsausbildung im Rahmen der Stiftung das Risiko zukünftiger Arbeitslosigkeit halbiert.

Psychosoziale Stabilisierung

Die erste Befragungswelle kurz nach Eintritt der TeilnehmerInnen in die „Sozialstiftung“ bestätigte die belastete psychosoziale Situation der Personen. Die TeilnehmerInnen weisen im Vergleich zur österreichischen Durchschnittsbevölkerung eine stärkere psychische Belastung auf. Ebenso sticht ein relativ hoher beruflicher Pessimismus aus den Ergebnissen hervor. Die TeilnehmerInnen, die nach längerer Arbeitslosigkeit zwar zwischenzeitlich in einem Beschäftigungsprojekt tätig waren, setzen keine übertriebenen Hoffnungen in ihre berufliche Zukunft. Ein Zitat einer Stiftungsteilnehmerin bringt das Befinden auf den Punkt: *„Es geht bei mir immer ab, auf und ab. Also eher durch die Arbeitslosigkeit, ..., das belastet die Seele.“*

Im Stiftungsverlauf konnte der berufliche Pessimismus der TeilnehmerInnen deutlich gesenkt werden. Durch die Stiftungsteilnahme sehen die Menschen wieder deutlich bessere Jobchancen für sich, als das noch zum Zeitpunkt des Stiftungseintritts der Fall war. Dieselbe Stiftungsteilnehmerin dazu: *„... Zurzeit geht es mir eigentlich ganz gut, weil ich ja da jetzt bin, also habe ich neue Hoffnung geschöpft, dass ich etwas bekomme.“*

Hand in Hand mit dieser keimenden Hoffnung der StiftungsteilnehmerInnen kann auch ein gestärktes Vertrauen in die individuellen beruflichen Fähigkeiten beobachtet werden. Die Verbesserung der beschriebenen Aspekte ist zeitlich im ersten Abschnitt der Stiftung festzumachen. In dieser Phase findet eine umfassende Auseinandersetzung mit der individuellen Biographie statt. Es werden private und berufliche Entwicklungen der Menschen reflektiert. Diese Maßnahmen verdeutlichen den StiftungsteilnehmerInnen ihre persönlichen Fähigkeiten und Ressourcen, was sich auch in einem optimistischeren Zukunftsbild widerspiegelt.

Fazit

Auch wenn das ultimative Ziel einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme – die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt – zu diesem Zeitpunkt noch nicht beurteilt werden kann, so kann die „Sozialstiftung“ dennoch (vorläufig) als eine gelungene und erfolgreiche Initiative bezeichnet werden, um für Arbeit suchende Menschen innovative Wege in den Arbeitsmarkt zu finden. Zentralen Risikofaktoren einer abermaligen Arbeitslosigkeit konnte entgegengewirkt werden. Die StiftungsteilnehmerInnen konnten zertifizierte Bildungsabschlüsse nachholen, der für Langzeitarbeitslose typische Pessimismus konnte gesenkt und das Vertrauen in die „angezweifelte“ beruflichen Kompetenzen konnte gestärkt werden.

Christoph Weber
Institut für Soziologie
JKU Linz

Anmerkungen

- 1 Weitere zentrale Aspekte der Maßnahme sind im Infokasten „Die Sozialstiftung“ dargestellt. Für Details ist auf den Evaluierungsendbericht (Gerich et al 2008) zu verweisen.
- 2 Vgl. „Zu wenig Bildung macht arbeitslos“, <http://derstandard.at/?url=/?id=1231152665424>, 23.01.09, abgerufen am 20.04.09.

Quellen

- Förster, P., Berth, H. und Brähler, E. (2004): Arbeitslosigkeit und Gesundheit. Ergebnisse der Sächsischen Längsschnittstudie, 17. Welle 2003. Otto Brenner Stiftung. http://www.otto-brenner-stiftung.de/uploads/tx_ttproducts/datasheet/101-2002_AH_37_web2.pdf, abgerufen am 20.04.09
- Gerich, J., Grausgruber, A., Nemella, J., Scholz, M. und Weber, C. (2008): Evaluierung: EQUAL-Projekt Sozialstiftung – Endbericht. Johannes Kepler Universität Linz
- Gilberg, R., Hess, D. und Schröder, H. (1999): Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen. Chancen und Risiken im Erwerbsverlauf. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 32 (3). http://doku.iab.de/mittab/1999/1999_3_MittAB_Gilberg_Hess_Schroeder.pdf, abgerufen am 20.4.09
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P.F. und Zeisel H. (1975): Die Arbeitslosen von Marienthal: ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Rudolph, H. und Müntnich, M. (2001): „Profiling“ zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit. Erste Ergebnisse aus einem Modellprojekt. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 34 (4). http://doku.iab.de/mittab/2001/2001_4_MittAB_Rudolph_Muentnich.pdf, abgerufen am 20.04.09

Solidarität mit Arbeitslosen

Die Arbeitslosigkeit steigt – insbesondere bei jungen Menschen – derzeit dramatisch an. Anlässlich des Tages der Arbeitslosen am 30. April forderten Katholische Kirche und Arbeiterkammer OÖ die rasche Umsetzung der versprochenen Ausbildungsgarantie für Jugendliche und eine Stärkung der sozialen Sicherung von arbeitslosen Menschen.

Im März hat die Arbeitslosigkeit in Oberösterreich gegenüber dem Vorjahr um 56 Prozent zugenommen, bei jungen Menschen sogar um 64 Prozent. Einschließlich jener, die eine Lehrstelle suchen oder sich in einer Schulungsmaßnahme befinden, sind rund 11.000 Jugendliche im Bundesland arbeitslos – das ist ein Viertel aller Betroffenen. Eine baldige Verbesserung der Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage ist nicht in Sicht.

In einer gemeinsamen Pressekonferenz zum Tag der Arbeitslosen machten der Linzer Diözesanbischof Ludwig Schwarz, AK-Direktor Franz Molterer, Elke Weißböck von der Sozialplattform und Christian Winkler von der Bischöflichen Arbeitslosenstiftung auf diese bedrohliche Entwicklung aufmerksam. Eine arbeitslose Frau schilderte ihre schwierige Lage.

Arbeit für die Jugend schaffen

„Die Politik, vor allem die Bundesregierung, ist gefordert, jetzt wirksame Schritte zu setzen, damit die Arbeitslosigkeit rasch reduziert wird. Darüber hinaus ist eine gerechtere Verteilung der Arbeit notwendig“, sagte Diözesanbischof *Ludwig Schwarz*. In der christlichen Soziallehre gilt als menschengerechte Arbeit jene, die eine freie Entfaltung der menschlichen Fähigkeiten ermöglicht. In Zeiten der Krise sei die Wirtschaftspolitik besonders gefordert, ausreichende Einkommen und gute Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Mehr denn je müsse sie auf die gerechte Verteilung der gemeinsam erwirtschafteten Werte achten. „Es kann nicht sein, dass einige sich ohne Skrupel bereichern und andere in Armut ihr Dasein fristen“, so Schwarz.

Die tatkräftige Unterstützung hilfeschender Menschen sei eine der zentralen Aufgaben der Katholischen Kirche. Dazu dienen in Zeiten der Arbeitslosigkeit etwa die Caritas und die Bischöfliche Arbeitslosenstiftung. Die Stiftung hat zwei Hauptaufgaben: Sie erhebt ihre Stimme für arbeitslose Menschen und bietet konkrete Hilfe. Dank zahlreicher Spenden kön-

nen pro Jahr etwa 80.000 Euro an Bedürftige weitergegeben werden. Wegen der akut steigenden Arbeitslosigkeit sei man heuer aber zusätzlich gefordert. Die Ausbildungsgarantie müsse Jugendlichen durch einen anerkannten Lehrabschluss eine Chance auf einen Arbeitsplatz und ein abgesichertes Leben gewähren.

Jugend-Ausbildungsgesellschaft gefordert

Auch der stv. AK-Direktor *Franz Molterer* widmete sich angesichts der alarmierenden Zahlen dem Thema Jugendarbeitslosigkeit. Junge Menschen, die vom Arbeitsmarkt vermittelt bekommen, nicht gebraucht zu werden, haben einen sehr schlechten Start ins Berufsleben. Ihr Risiko, dauerarbeitslos und/oder arm zu werden, ist hoch. Aus Sicht der AK ist daher alles zu tun, damit Jugendliche einen guten Ausbildungs- oder Arbeitsplatz erhalten.

In der Wirtschaftskrise werde auch das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen kleiner. Die AK Oberösterreich verlangt daher, eine Jugend-Ausbildungsgesellschaft zu errichten, die landesweit eine entsprechende Infrastruktur für benötigte Ausbildungsberufe organisiert und von den Sozialpartnern gleichberechtigt getragen wird. Nur so könne die von den politisch Verantwortlichen versprochene Ausbildungsgarantie für Jugendliche rasch umgesetzt werden. Die AK Oberösterreich ist bereit, für die Gründung dieser Gesellschaft 500.000 Euro zur Verfügung zu stellen. Molterer forderte die anderen Sozialpartner, Bund, Land und andere Akteure (z.B. das Arbeitsmarktservice) auf, hier mitzuziehen.

Außerdem müsste die Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld unbedingt von 55 auf 75 Prozent des Nettoeinkommens angehoben werden, um die hohe Armutsgefährdung von Arbeitslosen zu bekämpfen. Zur stärkeren sozialen Sicherung gehöre auch die jährliche Inflationsanpassung von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe, der Entfall der Anrechnung des Partnerneinkommens bei der Notstandshilfe. Sowohl Molterer als auch Bischof Schwarz sprachen sich für die rasche Einführung einer Mindestsicherung aus.

Um die Arbeitslosigkeit wirksam zu bekämpfen, ist es nach Ansicht der AK weiters notwendig, durch verstärkte öffentliche Aufträge die Infrastruktur auszubauen, z.B. im öffentlichen Verkehr, bei der Kinder- und der Seniorenbetreuung oder mit einem Konjunkturpaket des Landes zur Förderung von Gemeindeprojekten. „Wenn die Betriebe wieder mehr Aufträge erhalten, kann der Abwärtstrend gestoppt und die Kaufkraft der Beschäftigten gestärkt werden“, sagte Molterer abschließend.

Die Geschäftsführerin der Sozialplattform, *Elke Weißböck*, wies auf die Leistungen von Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) bei der Integration von jungen Menschen mit Defiziten in den Arbeitsmarkt hin. Die Mitglieder der Sozialplattform Oberösterreich (SÖB und GBP) verfügen über Ausbildungswerkstätten, die auch Voll-Lehren mit Abschlussprüfung anbieten. Damit sie auch in Zeiten der Wirtschaftskrise ihrem gesellschaftspolitischen Auftrag erfolgreich nachkommen können, seien künftig mehr finanzielle Mittel für mehr Ausbildungsplätze und für begleitend zur Lehrausbildung durchgeführte pädagogische Maßnahmen erforderlich. Eine längere Verweildauer in Beschäftigungsprojekten für Jugendliche, die nicht vermittelbar sind, sei ebenfalls notwendig, so Weißböck.

Frustration und Perspektivlosigkeit

Der Geschäftsführer der Bischöflichen Arbeitslosenstiftung, *Christian Winkler*, sprach die psychosozialen Aspekte von Arbeitslosigkeit an: „Die Gefahr ist groß, dass eine ganze Generation einen beruflichen Fehlstart erleben muss und von Armut bedroht wird – trotz des Willens, zu lernen und zu arbeiten.“ Frustration und Perspektivlosigkeit in einer Lebensphase, die von großer Hoffnung geprägt sein sollte, würden sich fatal auf die Psyche junger Menschen auswirken.

Arbeitslosigkeit bezeichnete Winkler als „die ungerechteste Form der Arbeitszeitverkürzung und die unsolidarischste Form der Arbeitsverteilung“. Das vorhandene Volumen an Arbeit gelte es gerecht zu verteilen. Zumindest eine temporäre, gegebenenfalls auch eine generelle Arbeitszeitverkürzung müssten daher angedacht werden.

Wie zuvor Bischof Schwarz verwies Winkler auf die Leistungen der Bischöflichen Arbeitslosenstiftung: In den 21 Jahren ihres Bestehens wurden arbeitslose Menschen oder soziale Einrichtungen mit mehr als 2,4 Millionen Euro unterstützt. Und beim JONA-Personalervice wurden im letzten Jahr 47 Dienstverhältnisse mit bereits länger arbeitslosen Menschen abgeschlossen. Durch die Beschäftigungsmöglichkeit wurde ihnen der Wiedereinstieg in die Arbeitswelt ermöglicht.

Winkler forderte, dass die von der Politik versprochene Ausbildungsgarantie auch auf jene Jugendlichen ausgedehnt wird, die von keiner Organisation betreut und nicht von den Statistiken erfasst werden. Außerdem unterstützt die Bischöfliche Arbeitslosenstiftung die Forderung der Arbeiterkammer Oberösterreich nach einer Jugend-Ausbildungsge-



Diözesanbischof Ludwig Schwarz (rechts) und der stv. AK-Direktor Franz Molterer pflanzten zum Zeichen der Solidarität mit arbeitslosen Menschen im Park neben dem Neuen Dom in Linz einen Baum. Foto: AK OÖ

sellschaft für junge arbeitslose Menschen ohne Berufsausbildung.

Zum Abschluss der Pressekonferenz berichtete eine *20jährige Arbeitslose* von ihren persönlichen Erfahrungen. Sie hatte Maschinenbauschlosserin gelernt und wollte danach die Firma wechseln. Doch die angestrebte Firma hat ihre Einstellungszusage widerrufen. Da sie bei der alten Firma bereits gekündigt hatte, wurde sie arbeitslos. In den bisherigen neun Monaten ihrer Arbeitslosigkeit hat sie ca. 90 Bewerbungsschreiben abgesandt, es kam aber bloß zu drei Vorstellungsgesprächen. Als Hauptgründe für die Absagen nannte sie, dass die Unternehmen oft mehr Praxiserfahrungen gewünscht hätten und außerdem die Voraussetzungen und die Akzeptanz für Frauen in technischen Berufen oft nicht gegeben seien. Über einen AMS-Kurs hat die arbeitslose Frau eine Zusatzausbildung – den Kranführerschein – gemacht. Ihr vorrangiger Zukunftswunsch: So bald wie möglich wieder arbeiten gehen und sich eine eigene Wohnung leisten können.

Quellen: AK-Mediendienst Nr. 9688, 29.04.2009; Unterlagen zur Pressekonferenz von AK OÖ und Bischöflicher Arbeitslosenstiftung der Diözese Linz, 29.04.2009

Das Jugendprojekt kick

Seit mehr als zwölf Jahren führt der Verein für Sozialprävention und Gemeinwesenarbeit die Jugendbeschäftigungsmaßnahme kick für Linzer Jugendliche im Alter zwischen 15 und 22 Jahren durch. Dessen oberste Zielsetzung ist die nachhaltige Integration der Jugendlichen in den Lehrstellen- und Arbeitsmarkt.

1996 initiierte das Amt für soziale Angelegenheiten der Stadt Linz zur Durchführung präventiver Sozial-, Beschäftigungs- und Gemeinwesenprojekte den Verein für Sozialprävention und Gemeinwesenarbeit – kurz VSG. Seit dem VSG-Gründungsjahr haben sich für junge, sozial benachteiligte Menschen die Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt stark verändert.

Die derzeitige Arbeitsmarkt- und globale Wirtschaftssituation birgt vor allem für Jugendliche mit individuellen, psychosozialen Problemlagen die Gefahr, aus dem Erwerbsleben ausgeschlossen zu werden. Der Einstieg in Arbeit und Beschäftigung scheint oft nicht möglich. Essenzielle Erwerbsbiografien können nicht gebildet werden und die persönlichen Neigungen der jungen Menschen können sich nicht entwickeln.

Die Anforderungen im fachlichen Bereich ändern sich schnell mit dem Wandel der Produkte, Dienstleistungen, Organisationsformen und Technologien. Erschwerend kommt hinzu, dass es in den letzten zwei Jahrzehnten zu einer umfassenden Abwanderung der Berufe bzw. Tätigkeiten im sekundären Sektor in Low-Cost-Länder bzw. Entwicklungsländer kam.

Um den kick-KlientInnen die bestmöglichen Chancen für den Einstieg ins Berufsleben zu bieten, kam es zu

einer ständigen Weiterentwicklung der kick-Beratung in fachlicher und persönlichkeitsbildender Qualifizierung: kick reagiert rasch und flexibel auf neue Anforderungen des Arbeitsmarktes und aktualisiert laufend die Lehrinhalte.

Über die Berufsorientierung und die Betriebspraktika hinaus wird es für die kick-TeilnehmerInnen immer notwendiger, nicht nur die Arbeitswelt und die Arbeitsmöglichkeiten kennenzulernen, sondern sich im Rahmen der kick-Betreuung durch einen intensiven Coaching-Prozess beraten und begleiten zu lassen.

Psychosoziale Problemlagen der Jugendlichen

Zur kick-Zielgruppe gehören Jugendliche mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen, die

- im Alter von 15 bis zum vollendeten 21. Lebensjahr sind,
- ihren Wohnsitz in Linz haben,
- beim Arbeitsmarktservice Linz als Arbeit bzw. Lehrstellen suchend gemeldet sind und
- vom Arbeitsmarktservice als förderbar eingestuft sind.

Bei dem förderbaren Personenkreis handelt es sich um Personen mit Risikoverhalten sowie vorhandenen Motivationsdefiziten und/oder stark beeinträchtigten Arbeits- und Ausbildungsfähigkeiten. Darunter fallen z.B. aus den genannten Gründen nicht vermittelbare SchulabgängerInnen, Schul- oder LehrabbrecherInnen, gewaltbereite, straffällig gewordene sowie suchtgiftgefährdete Jugendliche. Aufgrund der Struktur der Zielgruppe treten häufig folgende Problemkreise auf, deren sich die kick-MitarbeiterInnen im Rahmen ihrer Beratung annehmen:

Tabelle 1: kick-TeilnehmerInnen nach Muttersprache und Staatsbürgerschaft

TeilnehmerInnen nach Muttersprache	2004	2005	2006	2007	2008
absolute TeilnehmerInnenanzahl	67	66	74	82	69
österr. StaatsbürgerInnen mit deutscher Muttersprache	43%	41%	43%	42%	41%
österr. StaatsbürgerInnen mit nicht-deutscher Muttersprache	40%	33%	31%	35%	43%
ausländ. StaatsbürgerInnen	17%	26%	26%	23%	16%

Spaltenprozent. Quelle: VSG

- Orientierungslosigkeit bezüglich des Berufswunsches
- fehlender Überblick über am Arbeitsmarkt vorhandene Möglichkeiten
- länger dauernde Arbeitslosigkeit und deren Auswirkungen auf Gesundheit, Psyche, Finanzen und Verhalten der Jugendlichen
- Defizite in der sozialen Kompetenz, wie z.B. kein Anerkennen von Autorität, mangelnde Kommunikationsfähigkeit, Nichteinhalten von Arbeitsaufträgen, Regeln sowie Pflichten, fehlende Kontaktfähigkeit bzw. Kontaktaufnahme, Distanzlosigkeit einerseits und Introvertiertheit andererseits
- Stigmatisierung durch Herkunft und Kultur der kick-KlientInnen am Arbeitsmarkt bzw. im sozialen Umfeld
- Schwierigkeiten, eine Lehr- bzw. Arbeitsstelle zu halten

Im Zusammenhang mit den Problemlagen muss hervorgehoben werden, dass die kick-Jugendlichen unterschiedlichste Problemlagen aufweisen und die Jugendlichen in der Regel nicht nur mit einem, sondern mit mehreren Defiziten konfrontiert sind. Dieser Umstand spiegelt sich in der täglichen Bezugsbetreuung wider, die auf den/die Jugendliche/n abgestimmt ist und komplexes Agieren seitens der Betreuungskräfte notwendig macht.

Des Weiteren ist die konstruktive Zusammenarbeit mit den im regionalen Umfeld tätigen sozialen Einrichtungen sowie mit den Eltern notwendig, um eine



Foto: VSG

bestmögliche Problemlösung für die kick-Jugendlichen sicherzustellen.

Inhaltliche Schwerpunkte

Die wesentlichen inhaltlichen Bausteine des kick-Programmes umfassen:

- die berufliche Orientierung inklusive Berufskunde,
- das Arbeitstraining mittels Absolvierung von Betriebspraktika,
- die Qualifizierung während der gesamten Betreuungsdauer (z.B. Deutsch, Mathematik, EDV, Vermittlung von sozialer Kompetenz, Erhöhung der Allgemeinbildung),
- das Individual-Coaching in Verbindung mit Sozial- und Jobberatung sowie
- die Reflexion bzw. Auseinandersetzung der Berufswahl im Sinne von Gender Mainstreaming.

Exkurs: Migration – Integration

kick integriert seit seiner Gründung Jugendliche aller Nationen, die laut AMS befähigt sind, eine Arbeit in Österreich anzunehmen. Es entwickelte sich im kick-Jugendprojekt das Verhältnis von rund 40 : 60, d. h. etwa 40 Prozent der kick-TeilnehmerInnen sind ÖsterreicherInnen, die seit Generationen integriert sind bzw. die seit längerem in Österreich leben. Fast 60 Prozent der kick-KlientInnen haben eine nicht-deutsche Muttersprache oder keine österreichische Staatsbürgerschaft. Die seit 2004 erhobenen Werte zu Staatsbürgerschaft und Muttersprache belegen, dass das Jugendprojekt kick einen wesentlichen Beitrag zur Integration von



Foto: VSG

Tabelle 2: Nachhaltigkeit der beruflichen Integration

Kurse	Jugendliche insgesamt	nach 6 Monaten		nach einem Jahr	
		in Beschäftigung*	nicht in Beschäftigung*	in Beschäftigung*	nicht in Beschäftigung*
01/2003 - 02/2007	255 TN	211 TN 83%	44 TN 17%	216 TN 85%	39 TN 15%

* Beschäftigung i.w.S., d.h. in einem Lehr- bzw. Dienstverhältnis, in Ausbildung, in Karenz, im Zivildienst, beim Bundesheer

MigratInnen in den Linzer Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft leistet (vgl. Tab. 1, S. 29).

Nachhaltigkeit der beruflichen Integration

Seit dem Projektstart 1997 bis 2008 erzielte kick unter Berücksichtigung der Zielgruppe sehr gute Ergebnisse. Es wurden mehr als 650 schwer vermittelbare Jugendliche aufgenommen und betreut. 480 davon konnten am Arbeitsmarkt bzw. in einer anderen Form der Qualifizierung integriert werden. Die durchschnittliche Vermittlungsquote der 12 kick-Jahre beläuft sich somit auf 83 Prozent.

Da seitens des Jugendprojektes kick ein besonderes Augenmerk auf eine gute, stabile Vermittlung gelegt wird, um einer dauerhaften beruflichen Zukunft für die Jugendlichen entgegensehen zu können, wird die Nachhaltigkeit der beruflichen Integration seit dem Jahr 2003 erfasst (Kurse: 01/2003 bis inklusive 02/2007, Grundgesamtheit: 255 TeilnehmerInnen; vgl. Tab. 2).

83 Prozent der kick-Jugendlichen waren sechs Monate nach Kursbeendigung in Beschäftigung und 85 Prozent ein Jahr nach Ende der Betreuungszeit. Das Jugendprojekt kick weist somit eine äußerst hohe Nachhaltigkeit hinsichtlich der beruflichen Integration von schwer vermittelbaren Jugendlichen auf.

Die Arbeit von kick stellt unter Beweis, dass die Integration von sozial benachteiligten Jugendlichen möglich ist und kick neben anderen Sozial- und Arbeitsmarktangeboten als ein kompetenter Ansprechpartner für diese Zielgruppe fungiert. Die individuelle Beratung in beruflichen, schulischen und sozialen Fragen, die Berufsorientierung und die Betriebspraktika führten die TeilnehmerInnen zum Erfolg. Das Jugendprojekt kick stellt seit seiner Gründung insofern eine der erfolgreichsten Jugendmaßnahmen im Zentralraum Linz dar.

*Claudia Mutschlechner
Leitung kick-das jugendprojekt, VSG*

Inter.Kultur.Preis 2009

Der Inter.Kultur.Preis wird heuer zum vierzehnten Mal ausgeschrieben und von der Gesellschaft für Kulturpolitik OÖ, der SPÖ OÖ und der Volkshilfe Flüchtlings- und MigrantInnenbetreuung OÖ für das kulturelle, soziale und wissenschaftliche Engagement aus- und inländischer Menschen verliehen. Ziel des Preises ist die Förderung von Arbeiten, Projekten und Konzeptionen, die Integration, Menschenrechte und soziale Sicherheit in den Vordergrund stellen und damit einen wichtigen Beitrag zur Diskussion und zur öffentlichen Wahrnehmung leisten.

Seit 1996 wurden bei 13 Ausschreibungen insges-

samt rund 700 Projekte eingereicht und beim „Fest ohne Grenzen“ öffentlich präsentiert und prämiert. Auch dieses Jahr sind Institutionen, Einzelpersonen und Vereine aus Wissenschaft, Kunst und Kultur eingeladen, Konzeptionen, Projekte und Projektideen zu den Themenbereichen Integration, Migration, Menschenrechte und soziale Sicherheit einzureichen.

Juryvorsitzende ist heuer die Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur, Claudia Schmied. Einreichungsfrist für den insgesamt mit 9.000 Euro dotierten Preis ist der 26. Juni 2009. Weitere Informationen unter: www.gfk-ooe.at/ikp09 oder Mail an: office@gfk-ooe.at

Neue Initiative zur Armutsbekämpfung

Mit „AURORA plus. Neue Wege aus der Armut“ wurde Ende April in der Wiener Urania eine von der EU-Kommission unterstützte Initiative zur Armutsbekämpfung in Österreich gestartet.

In der Europäischen Union leben 78 Millionen Menschen (16%) unter der Armutsgefährdungsschwelle. In Österreich sind rund eine Million Menschen (12%) armutsgefährdet. 400.000 Frauen und Männer leben in manifester Armut (5%). Über ein Viertel der Armutsbevölkerung sind Kinder und Jugendliche (Quelle: EU-SILC 2007). Hinzu kommt das Phänomen der „working poor“ – also jener Menschen, die ihr Leben trotz eines Jobs finanziell nicht oder nur kaum bewältigen können. Volkshilfe-Geschäftsführer *Erich Fenninger* zeigt sich über die momentane Situation alarmiert: „Neue Wege aus der Armut zu finden ist heute dringender denn je. Neben dem Sockel an Armut und Ausgrenzung, der für ein reiches Land wie Österreich schlimm genug ist, kommen jetzt noch Menschen aus der unteren Mittelschicht dazu. Da sind Lösungen gefragt.“ Dazu Sozialminister *Rudolf Hundstorfer*: „Die Bekämpfung der Armut in Österreich steht im Zentrum meiner sozialpolitischen Vorhaben. Mit einem Mix aus arbeits- und sozialpolitischen Maßnahmen werden wir aktiv gegen Armut vorgehen. Insbesondere die Chance auf Arbeit für alle ist ein zentrales Anliegen, denn Beschäftigung ist der wichtigste Schritt im Kampf gegen Armut. Die Initiative AURORA plus ist ein bedeutender Baustein, um neue Wege aus der Armut zu finden.“

AURORA plus wird bis Dezember 2010 ein Forum für offenen Diskurs über soziale Eingliederung in Öster-



Volkshilfe-Geschäftsführer Erich Fenninger (links) im Gespräch mit Sozialminister Rudolf Hundstorfer.
Foto: WALKforhelp/APA-OTS/Reiss

reich bieten. In mehreren regionalen Schwerpunktveranstaltungen in Wien, Linz, Klagenfurt und Graz werden neue Wege aus der Armut aufgezeigt und diskutiert. Konkrete Lösungen für neue Wege aus der Armut werden erarbeitet, diese Vorschläge werden Politik und Verwaltung als Umsetzungsempfehlung übergeben.

Nicht nur das Fachpublikum wird diese neuen Wege suchen und finden, insbesondere auf die Einbindung betroffener Gruppen legt die Initiative großen Wert. Dazu Projektkoordinator *Christian Perl*: „Die Einbeziehung von Betroffenen ist notwendig, um wirklich neue Wege aus der Armut finden zu können. Denn sie sind die ExpertInnen dafür, was sie in ihrer Situation am dringendsten brauchen.“

Perspektiven für gefährdete Gruppen erarbeiten

Besonderes Augenmerk wird in der Diskussion auf folgenden Schwerpunkten liegen:

- Welchen Beitrag können Existenzsicherungssysteme (z.B. bedarfsorientierte Mindestsicherung) zur Armutsbekämpfung leisten?
- Welche Perspektiven gibt es für besonders gefährdete Gruppen wie Alleinerziehende, ältere Frauen, MigrantInnen und Wohnungslose?

Projektkoordinatorin *Heidrun Feigelfeld* vom SRZ: „Die Länder der EU stehen im Austausch, um ein sozialeres Europa zu gestalten. Die Begleitung von AURORA plus durch zwei wissenschaftliche Institute soll eine gut strukturierte Aufarbeitung von Ideen für Österreich gewährleisten, die auch auf europäischer Ebene Interesse erweckt.“

AURORA plus knüpft an die Vorgängerinitiative „AURORA. Gemeinsam gegen Armut“ an, die im Jänner 2008 abgeschlossen wurde. Projektträger der Initiative sind die Volkshilfe Österreich, SRZ Stadt- und Regionalforschung, das Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik der JKU Linz und die Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungslosenhilfe. AURORA plus wird im Rahmen des EU-Gemeinschaftsprogramms für Beschäftigung und soziale Solidarität (2007–2013) „PROGRESS“ unterstützt und vom Bundeskanzleramt, den Bundesministerien für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sowie für Frauen und öffentlichen Dienst, weiters den Ländern Kärnten, Oberösterreich und Steiermark kofinanziert. Weitere Informationen zum Projekt findet man unter: www.aurora-austria.eu

Quelle: Christian Perl, Volkshilfe Österreich

Kampagne zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle

Die Europäische Union hat eine EU-weite Kampagne zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles eingeleitet. Im Zentrum der Kampagne steht das einfache Konzept: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“.

„Das Lohngefälle hat vielschichtige Ursachen und erfordert ebensolche Lösungen. Notwendig sind Maßnahmen auf allen Ebenen sowie das Engagement aller Beteiligten, von den Arbeitgebern und Gewerkschaften bis hin zu den nationalen Behörden und dem einzelnen Bürger. Unsere Kampagne will deutlich machen, weshalb Frauen in Europa noch immer so viel weniger verdienen als Männer, und aufzeigen, was wir dagegen unternehmen können,“ sagte der für Chancengleichheit zuständige EU-Kommissar Vladimir Spidla. „In der derzeitigen Wirtschaftslage ist die Gleichbehandlung von Frauen und Männern wichtiger denn je. Wir können die Wirtschaftskrise nur bewältigen, wenn wir das Potenzial aller Bürgerinnen und Bürger nutzen,“ so Spidla weiter.

„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist eines der Gründungsprinzipien der Europäischen Union. Es ist in den Römischen Verträgen von 1957 verankert und war bereits 1975 Gegenstand einer Richtlinie, die die Diskriminierung in allen Lohnaspekten zwischen Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit verbietet. Als Ergebnis davon sind „einfache und sichtbare“ Fälle direkter Diskriminierung – Lohnunterschiede, wenn Männer und Frauen exakt die gleiche Tätigkeit ausüben, die gleiche Berufserfahrung und Qualifikation besitzen und die gleiche Leistung erbringen – dank der Wirksamkeit der europäischen und einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über gleiche Entlohnung beträchtlich zurückgegangen. Weshalb gibt es aber immer noch ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle von 17,4 Prozent in der EU?

Anhaltende Ungleichbehandlung am Arbeitsmarkt

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle bezeichnet den Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst für Frauen und Männer vor Steuern in der gesamten Volkswirtschaft. Es belegt die anhaltende Diskriminierung und Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt, von der in der Praxis hauptsächlich Frauen betroffen sind. Die Arbeit von Frauen wird oft als weniger wertvoll angesehen als

die Arbeit von Männern, und Frauen arbeiten oft in Wirtschaftszweigen, in denen der Bruttostundenverdienst durchschnittlich niedriger ist als in von Männern dominierten Wirtschaftszweigen: So verdienen Kassiererinnen im Supermarkt durchschnittlich weniger als männliche Lagerarbeiter. Das Lohngefälle hat auch einen geringeren Lebensarbeitsverdienst und somit eine niedrigere Rente für Frauen zur Folge, was zu Armut im Alter führt. 21 Prozent der Frauen ab 65 Jahren im Vergleich zu 16 Prozent der Männer sind von Altersarmut bedroht.

Die Kampagne will auf das bestehende Lohngefälle aufmerksam machen und aufzeigen, wie es beseitigt werden kann. Sie wird bewährte Verfahren aus ganz Europa bekannt machen und Arbeitgebern und Gewerkschaften auf europäischer und einzelstaatlicher Ebene Hilfsmittel zur Verfügung stellen. Ferner sind die Einrichtung einer Website, Anzeigen in der europäischen Presse und eine Posterkampagne geplant.

Jahresbericht zur Gleichstellung

Der Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2009, der Anfang März von der Europäischen Kommission vorgelegt wurde, bestätigt, dass in mehreren Bereichen trotz einiger Fortschritte weiterhin große Ungleichheiten bestehen. Obwohl die Beschäftigungsquote bei Frauen in den letzten Jahren ständig gestiegen ist (auf nunmehr 58,3 Prozent bei Frauen gegenüber 72,5 Prozent bei Männern), üben Frauen immer noch häufiger als Männer eine Teilzeittätigkeit aus (31,2 Prozent der Frauen gegenüber 7,7 Prozent der Männer) und sind stärker in Sektoren mit niedrigeren Löhnen vertreten (mehr als 40 Prozent der Frauen arbeiten im Gesundheits- und Bildungsbereich und in öffentlichen Verwaltungen – doppelt so viele wie Männer). Allerdings sind 59 Prozent der neuen HochschulabsolventInnen Frauen.

Zwischenzeitlich bestätigt ein neuer im Auftrag der Kommission erstellter Sachverständigenbericht, dass Frauen auch in wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen stark unterrepräsentiert sind. So werden etwa die Zentralbanken aller 27 EU-Mitgliedstaaten von Männern geleitet. Die mangelhafte Vertretung von Frauen in den Führungsetagen ist besonders deutlich in Großunternehmen, in denen Männer fast 90 Prozent der Verwaltungsratsmitglieder in Spitzenunternehmen stellen – eine Zahl, die sich in den vergangenen Jahren kaum verbessert hat.

Quelle: Europäische Kommission: Press Releases, MEMO/09/91, Brüssel, 03.03.2009.

Kursgestaltung in der Erwachsenenbildung

Welche Methoden der Kursgestaltung in der Erwachsenenbildung gibt es? Wann ist welche Methode sinnvoll und wie lässt sie sich umsetzen? Antworten darauf gibt Horst Siebert in seinem Buch "Methoden für die Bildungsarbeit", das jetzt in der 3. Auflage erschienen ist.

Siebert stellt einen aktuellen Methodenkatalog vor, mit dem sich Kursleitende auf spezifische, immer wieder wechselnde Situationen und AdressatInnen sowie Inhalte und Lernziele vorbereiten können. Zahlreiche Praxisbeispiele demonstrieren die direkte Umsetzung der Methoden. Neu in der 3. Auflage ist die Methode der "Wissensbörse".

Gegliedert nach den wichtigsten Handlungsfeldern beschreibt Siebert aktivierende, subjektorientierte Anwendungen, die auf die individuellen Kompetenzen und Ressourcen der Teilnehmenden abgestimmt sind. Der Leitfaden vermittelt einen umfassenden Überblick über das vielseitige Handwerkszeug in der außerschulischen Bildungsarbeit. Er bietet Kursleitenden in der Erwachsenenbildung nicht nur Orientierungshilfe, sondern auch Anregungen und Impulse für die Gestaltung von Lehr-Lern-Prozessen.

Der Band erscheint in der Reihe "Perspektive Praxis" und wird herausgegeben vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) in Bonn. Der Autor, Horst Siebert, ist emeritierter Professor des Instituts für Berufspädagogik und Erwachsenenbildung der Universität Hannover.

*Horst Siebert: Methoden für die Bildungsarbeit
Leitfaden für aktivierendes Lernen
W. Bertelsmann Verlag
3. überarbeitete Auflage 2008
118 Seiten, EUR 14,90 (D)*

Wie gut sind Fremde und Arme durch die Politik vertreten?

Arme und MigrantInnen gelten als Hauptbetroffene von Exklusionsprozessen. Politikwissenschaftler des Sonderforschungsbereichs 600 (SFB) an der Universität Trier gingen daher der Frage nach, ob der drohende gesellschaftliche Ausschluss mit politischen Repräsentationsproblemen einhergeht oder sogar darauf zurückzuführen ist.

Die Aufspaltung des deutschen Parteiensystems, die vielbeschworene Krise der Volksparteien und der

besonders auf Landes- und kommunaler Ebene zu verzeichnende Rückgang der Wahlbeteiligung werden nicht zuletzt auf die zunehmende Entfremdung marginalisierter Bevölkerungsschichten von der demokratischen Politik zurückgeführt. Jetzt ist eine Publikation zur Frage der politischen Interessenvertretung von Fremden und Armen im Nomos-Verlag Baden-Baden erschienen.

Markus Linden und Winfried Thaa liefern als Herausgeber in dem Band "Die politische Repräsentation von Fremden und Armen" erstmals eine umfassende Bestandsaufnahme des Forschungsstands. So werden der Wandel von Repräsentationsbeziehungen, neuere theoretische Sichtweisen politischer Repräsentation, die advokatorische Repräsentation von Interessen im Sozialbereich und in Stadtverwaltungen sowie die formellen und informellen Einflussmöglichkeiten Fremder und Armer analysiert.

Neben Gastbeiträgen renommierter Autoren werden in dem Buch originäre Ergebnisse des Trierer SFB-Projekts präsentiert. Die Forschungen belegen unter anderem, dass die Auslagerung politischer Entscheidungsfindung in rational beratende Expertengremien für die Träger sogenannter schwacher Interessen mit Nachteilen verknüpft ist. Demgegenüber findet in der oftmals diskreditierten parlamentarisch-parteilichen Auseinandersetzung eine umfassendere Interessensrepräsentation statt.

Gerade der offene Konflikt zwischen unterschiedlichen politischen Lagern erscheint demnach als Garant für die vielgeforderte Einbindung benachteiligter Gruppen. Daraus folgt im Umkehrschluss, dass die seit längerem beobachtbare Konsensualisierung des politischen Systems als ein zentrales Krisensymptom anzusehen ist.

In der Veröffentlichung wird deutlich, welche weitreichenden Folgen die sich abzeichnenden Veränderungen politischer Repräsentation nach sich ziehen könnten. Die unter Stichworten wie Konsensualisierung, Informalisierung, Vermarktlichung, sinkende Milieubindung, Partizipationsdefizit und Output-Orientierung diskutierten generellen Trends stellen besonders für die Repräsentation von MigrantInnen und sozial Schwachen eine Herausforderung dar.

*Markus Linden, Winfried Thaa (Hg.):
Die politische Repräsentation von Fremden und Armen
Nomos-Verlag, Baden-Baden 2009
261 Seiten, EUR 24,00 (D)*

Eine EU der arbeitenden Menschen?

Die EU ist keine Gründung des Europäischen Gewerkschaftsbundes. Doch wie könnten ihre Grundrechte lauten und wie könnte sie beschaffen sein, wäre sie nach den Bedürfnissen der arbeitenden Menschen ausgerichtet? Zur Beantwortung dieser Fragen referieren Ludwig Dvorak, Andrea Schober und Sepp Wall-Strasser.

Termin: 2. Juni 2009, 18.30 Uhr
Ort: Institut für Wissenschaft und Kunst, Berggasse 17, 1090 Wien

Der Crash des Kapitalismus

Der Wirtschaftsexperte und Publizist Ulrich Schäfer schildert die dramatische Geschichte vom Crash des Kapitalismus. Und er zeigt auf, was seiner Ansicht nach getan werden müsste, damit Wirtschaft und Gesellschaft wieder festen Boden unter die Füße bekommen.

Termin: 3. Juni 2009, 19.00 Uhr
Ort: Altes Rathaus Linz, Pressezentrum

Arbeitsmarkt und Migration

Schwerpunkthemen bei der Fachtagung zum Thema „Arbeitsmarkt- und Bildungssituation der Jugendlichen mit Migrationshintergrund“ sind der Übergang von der Schule in den Beruf, Berufsorientierung, innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung, die Situation weiblicher Jugendlicher und die Identitätsfindung von Jugendlichen.

Termin: 4. Juni 2009, 8.30 – 17.00 Uhr
Ort: Arbeiterkammer OÖ, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz

Familie neu?

Die Veranstaltung geht der Frage nach, wie zeitgemäß die jüngsten Familienrechtsänderungen in Hinblick auf bestehende Partnerschaften und gelebte Familienformen sind.

Termin: 17. Juni 2009, 16.00 – 19.00 Uhr
Ort: Johannes Kepler Universität Linz, Repräsentationsraum C, Uni-Center, 1. Stock
Anmeldung: Tel. 0732 2468 8379, Fax DW 8377, Mail: rechtsgeschichte@jku.at

Zukunft der Schuldenberatung

Die dritte Österreichische Schuldenberatungstagung 2009 bietet Vorträge und Workshops zu aktuellen globalen Entwicklungen rund ums Geld und zu Prognosen, Aktivitäten und Trends der Schuldenberatungen.

Termin und Ort: 18. – 19. Juni 2009, Bregenz
Information/Anmeldung: ASB Schuldnerberatungen GmbH, Fax: 0732 65 36 30; Mail: asb@asb-gmbh.at

Quality and Performance in social services in Europe

Better outcomes for people

Mit einem dichten Vortrags- und Workshopprogramm bietet die Konferenz zum Thema „Qualität sozialer Dienstleistungen“ Lern- sowie Vernetzungsgelegenheiten für alle, die mit der Planung und Umsetzung sozialer Dienstleistungen befasst sind: PlanerInnen in der Verwaltung, PolitikerInnen und ProjektleiterInnen. Konferenzsprachen der vom Europäischen sozialen Netzwerk (ESN) in Kooperation mit der Tschechischen Ratspräsidentschaft organisierten Veranstaltung sind Englisch, Französisch, Deutsch, Italienisch und Spanisch.

Termin und Ort: 22. – 24. Juni 2009, Prag
Information: www.esn-eu.org/european-social-services-conference; www.esn-eu.org/prague/eng

KONTRASTE

Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik

Erscheinungsort Linz, P.b.b. Verlagspostamt Linz.
Wenn unzustellbar, zurück an die Redaktion KONTRASTE:
Johannes Kepler Universität Linz, Institut für Gesellschafts-
und Sozialpolitik, Altenbergerstr. 69, 4040 Linz

Herausgeber, Medieninhaber, Verleger:
Sozialwissenschaftliche Vereinigung, mit Unterstützung der Johannes
Kepler Universität Linz (JKU), Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik

Erscheinungsweise:
10 Ausgaben pro Jahr

Redaktionsadresse:
KONTRASTE: Johannes Kepler Universität Linz, Institut für Gesellschafts-
und Sozialpolitik, Altenbergerstr. 69, 4040 Linz
Tel.: 0732/2468-7168
Mail: hansjoerg.seckauer@jku.at
Web: <http://www.gespol.jku.at/> Menüpunkt Kontraste
Aboservice, Sekretariat: Irene Auinger, Tel.: 0732/2468-7161
Fax DW 7172 Mail: irene.auinger@jku.at

Redaktionsteam:
Mag. Hansjörg Seckauer, Dr. Christine
Stelzer-Orthofer, Dr. Bettina Leibetseder,
Dr. Susanna Rothmayer, Mag. Angela
Wegscheider

Wir freuen uns über zugesandte Manuskripte,
die Redaktion behält sich jedoch das Recht
auf Kürzung und Entscheidung über die Veröf-
fentlichung vor. Redaktionsschluss ist jeweils
der 20. des Vormonats. Namentlich gekenn-
zeichnete Beiträge können, müssen aber nicht
die Meinung der Redaktion wiedergeben.

Wissenschaftliche Beratung:
Univ. Prof. Dr. Josef Weidenholzer
Univ. Prof. Dr. Irene Dyk-Ploss
a.Univ. Prof. Dr. Evelyn Schuster
Dr. Brigitte Keplinger

Lektorat; Satz:
Mag. Hansjörg Seckauer

Grafisches Konzept:
Mag. Gerti Plöchl

Kontraste finanzieren sich fast ausschließlich aus Abonnements und
Mitgliedsbeiträgen: Jahresabo EUR 65,40; Halbjahresabo EUR 32,70;
StudentInnen, Arbeitslose und PensionistInnen EUR 36,30;
Gratis Probeabo für drei Monate
Alle Preise inklusive Versand. Einzelheft EUR 5,45 exkl. Versand.
Kündigung bis einen Monat vor Ablauf möglich.

Bankverbindung:
Sparkasse OÖ, BLZ 20320, Kontonr. 7500-002453