

# kontraste

Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik



MASSNAHMEN GEGEN ARBEITSLOSIGKEIT

SPEKTRUM

BUCHTIPPS

VERANSTALTUNGEN

10 | Dezember 2011

<b>Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit</b>	
<u>Step2Job 21/22</u>	4
<u>Städtische Arbeitsmarktpolitik im Vergleich</u>	9
<u>Innovative Arbeitsmarktpolitik für MigrantInnen</u>	11
<u>Unterstützung nach Betriebsschließung: die Quelle-Insolvenzstiftung</u>	15
<u>Arbeitsmarkt für Menschen mit Lernschwierigkeiten</u>	18
<u>Nachhaltige Integration in die Selbständigkeit</u>	19
<u>Keine Verkürzung der Arbeitslosigkeit durch Hartz-IV</u>	21
<b>Spektrum</b>	
<u>Leiharbeit für Angestellte</u>	24
<u>Dem System hilflos ausgeliefert?</u>	25
<u>Gesundheit von Frauen und Männern in Oberösterreich</u>	27
<u>Rezessionen sind Gift für den Arbeitsschutz</u>	29
<b>Buchtipps</b>	30
<b>Veranstaltungen</b>	31

## Perspektiven eröffnen

*In der Arbeitsmarktpolitik vieler europäischer Staaten, so auch in Österreich, wurden seit den 1990er Jahren weit reichende Strukturreformen durchgeführt. Insgesamt wurde der Aktivierungscharakter der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen verstärkt, damit einher ging ein Ausbau einerseits von Beschäftigungsanreizen, andererseits von Sanktionssystemen. Insbesondere erwerbsferne Personen(gruppen) wurden verstärkt in die Aktivierungsmaßnahmen einbezogen. Man will "fördern und fordern", und wer den Anforderungen nicht entsprechen will oder kann, hat mit Leistungskürzungen – bis hin zur gänzlichen Streichung einer Leistung – zu rechnen. Auf der anderen Seite wurde das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium ausgebaut, die Palette reicht von Screenings zur Bestimmung der individuellen Arbeitsmarktchancen und darauf aufbauenden Integrationsplänen über diverse, idealiter aufeinander abgestimmte Qualifizierungsmaßnahmen bis hin zum verstärkten Einsatz von Leiharbeit. (vgl. Beitrag S. 9) Forciert wurde weiters der Übertritt von LeistungsempfängerInnen in die Selbständigkeit, insbesondere in Deutschland kommt dieser Förderform mittlerweile eine hohe Bedeutung zu. Die Erfolge können sich einer Evaluationsstudie zufolge durchaus sehen lassen, auch wenn hier ein gewisser Creaming-Effekt feststellbar ist, da vor allem Besserqualifizierte von der Maßnahme profitieren. (vgl. Beitrag S. 19)*

*Auf eine eher arbeitsmarktferne Zielgruppe zielt das vor zwei Jahren in Wien gestartete Projekt "Step2Job" ab, das die verstärkte Aktivierung von arbeitsfähigen BezieherInnen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS) zum Ziel hat. Im Vorfeld einer Beschäftigungsaufnahme soll – bei verpflichtender Teilnahme – vor allem die Verbesserung der*

### Webtipp: Karrierekompass

Die neue Berufsinformations- und Weiterbildungsseite "Karrierekompass" des AMS Österreich informiert über die Themengebiete Berufe, Gehälter, Aus- und Weiterbildung sowie Bewerbung und Arbeitsmarktchancen. Eingesehen werden können zudem Daten zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

[www.ams.at/buw.html](http://www.ams.at/buw.html)

*Beschäftigungsfähigkeit der LeistungsbezieherInnen erreicht werden. Diese sind in der Regel von multiplen Problemlagen betroffen (gesundheitliche Einschränkungen, Wohnsituation, Schulden,...), weshalb der Einsatz des aus der Sozialarbeit kommenden Case Management-Ansatzes sinnvoll erschien. Dabei konzentriert man sich nicht nur auf einen Problembereich, sondern bewertet die Gesamtheit des Klienten und richtet die Unterstützung an den Notwendigkeiten der identifizierten Probleme aus. Dieser Ansatz hat sich Schernhammer zufolge (vgl. Beitrag, S. 4) weitgehend bewährt. So konnten etwa ein schneller Zugang zu Beratung bei Schulden oder psychischen Problemen sowie eine gute Vernetzung zu Gesundheitseinrichtungen erreicht werden. Kritisch gesehen wird hingegen die Schnittstelle zu Qualifizierung, da es sich bei den angebotenen Kursen hauptsächlich um einfache Deutschkurse bzw. solche ohne Qualifizierungstools handelte.*

*Generell dürfte es, so Schernhammer, vor dem Hintergrund von Einsparungsmaßnahmen im AMS-Bereich zunehmend schwieriger werden, gute, aber kostenintensive Qualifizierungsmaßnahmen genehmigt zu bekommen. Eine Praxis, die allerdings im Widerspruch zur offiziellen politischen Programmatik steht, wo Bildung (neben Forschung) stets ein hoher Stellenwert beigemessen wird. Und dies vermutlich zu Recht, woraus sich die Frage ergibt, ob man da nicht am falschen Platz spart, wenn man arbeitslosen Personen den Zugang zu höherwertiger Bildung verwehrt und stattdessen lieber Arbeitslosigkeit alimentiert. Zumal neben rein ökonomischen auch soziale Aspekte in Betracht zu ziehen sind: Denn Bildung kann den Betroffenen Perspektiven und damit neue Lebenschancen eröffnen. Mittels qualifizierter Abschlüsse könnten sie rauskommen aus dem ewigen Kreislauf Arbeitslosigkeit – prekäre Beschäftigung – neuerliche Arbeitslosigkeit, wie er etwa für einen Gutteil der Hartz-IV-EmpfängerInnen in Deutschland konstatiert wurde. (vgl. Beitrag, S. 21) Und wenn man MigrantInnen hierzulande vermehrt die vorhandenen Bildungsabschlüsse anerkennen sowie neue ermöglichen würde, wäre es wahrscheinlich auch für sie leichter, aus dem ihnen zugeordneten Arbeitsmarktsegment am unteren Ende der Berufs- und Statushierarchie auszubrechen, meint*

Ihre  
Kontraste-Redaktion

## Step2Job 21/22

### Ein Pilotprojekt zur Integration von BMS-BezieherInnen

Ein Jahr vor Einführung der Bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS) startete im September 2009 in Wien das Pilotprojekt Step2Job.<sup>1</sup> Mit Mai 2011 endete dieses Pilotprojekt. In diesem Beitrag wird nun Resümee gezogen und der Rollout des Projektes auf ganz Wien beschrieben.

#### Zielgruppe und Ziele des Projektes

Ein zentraler Aspekt der Bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS) ist die verstärkte Aktivierung der arbeitsfähigen BMS-BezieherInnen. Im Wiener Mindestsicherungsgesetz heißt es dazu unter §1 (1): „Die BMS hat zum Ziel, ...die dauerhafte Eingliederung oder Wiedereingliederung in das Erwerbsleben weitest möglich zu fördern.“ Zielgruppe waren arbeitsfähige SozialhilfebezieherInnen,<sup>2</sup> die keine AMS-Leistungen (vor allem Voll-SozialhilfebezieherInnen) erhalten, im Alter von 21 bis 64 Jahren.

Auf drei Ebenen wurden Ziele formuliert:

- Zugang: Ein hoher Teilnahmegrad und eine kontinuierliche Betreuung sollen erreicht werden. Die Teilnahmedauer war mit 12 Monaten begrenzt.
- Im Vorfeld einer Beschäftigungsaufnahme soll eine Verbesserung der „Beschäftigungsfähigkeit“ erreicht werden.
- Am Ende des Projektes sollen 30 Prozent der Personen mindestens 92 Tage in Beschäftigung stehen.<sup>3</sup>

Das Pilotprojekt wurde in den beiden Wiener Bezirken Floridsdorf (21) und Donaustadt (22) durchgeführt. Für die Auswahl der beiden Bezirke sprach die parallel organisierte Aufstellung von Arbeitsmarktservice und Sozialbehörde (je ein Sozialzentrum bzw. eine Regionale Geschäftsstelle). Sowohl Floridsdorf als auch Donaustadt bilden für sich großstädtische Lagen. Sie unterscheiden sich hinsichtlich der Sozialhilfedichte – Floridsdorf weist eine hohe Sozialhilfe-

dichte auf. Donaustadt ist der am schnellsten wachsende Stadtteil von Wien. Der Anteil ausländischer StaatsbürgerInnen liegt in beiden Bezirken unter dem Wiener Durchschnitt (vgl. Tab. 1).

Das Projekt wurde in Kooperation von AMS Wien, der Gemeinde Wien (MA 40, MA 24) und waff konzipiert und durchgeführt. Als Teil des Beschäftigungspaktes Wien wurde es zu 46 Prozent aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und zu 54 Prozent aus Mitteln des AMS Wien finanziert.

#### Wesentliche Charakteristika

Die drei wesentlichen Charakteristika, durch die sich dieses Projekt von früheren unterscheidet, waren:

- verpflichtende Teilnahme
- Betreuung mittels eines umfassenden Case Management-Ansatzes
- intensive Kooperationen der beteiligten Organisationen

Im Gegensatz zu früheren Projekten für Sozialhilfe-BezieherInnen<sup>4</sup> war das Pilotprojekt auf eine *verpflichtende Teilnahme* ausgelegt. Eine Kürzung des Sozialhilfebezugs – im ersten Schritt um 20 Prozent – erfolgte bei „beharrlicher Verweigerung“ oder beim Nicht-Erscheinen zum Abklärungsgespräch bei den Sozialzentren.

Zentrales Element ist der Einsatz eines *umfassenden Case Management-Ansatzes*. Wie zu erwarten war,<sup>5</sup> ist ein großer Teil der TeilnehmerInnen von multikomplexen Problemlagen betroffen:

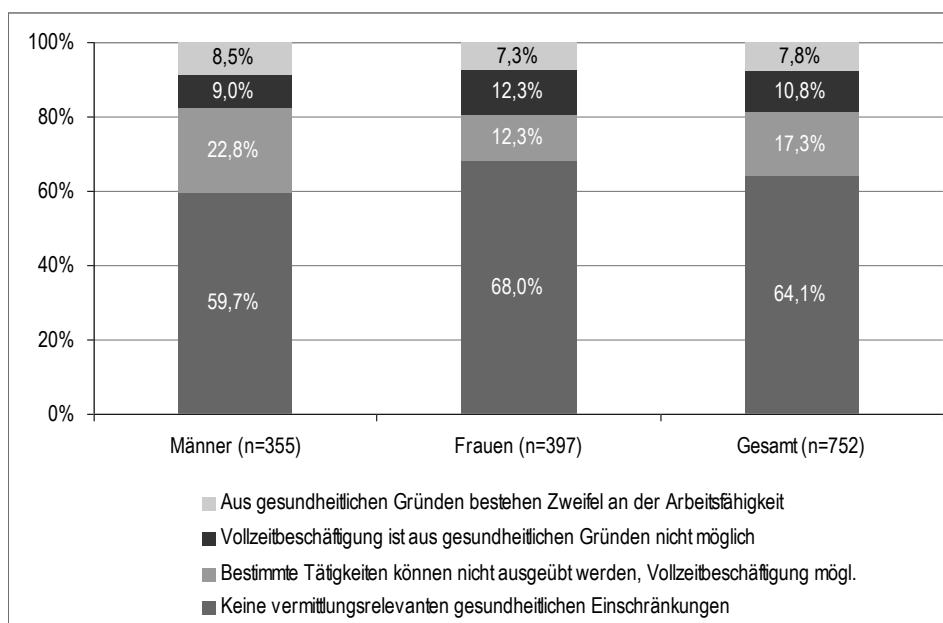
- Nur 39 Prozent der Personen sind nach Einschätzung der BeraterInnen ohne vorgeschaltete Qualifizierungsschritte vermittelbar<sup>6</sup>
- Mehr als ein Drittel weisen gesundheitliche Einschränkungen auf, die in der Arbeitsvermittlung berücksichtigt werden müssen. Bei 7 Prozent waren diese so schwer, dass die Arbeitsfähigkeit in Frage steht (siehe Abb. 1)
- Eine problematische Wohnsituation besteht bei 29 Prozent der Männer (15 Prozent der Frauen)

Tabelle 1: Daten zu den Bezirken 21/22

	Floridsdorf	Donaustadt
EinwohnerInnen (2010)	139.729	158.933
SH-BezieherInnen (2008)	9.143	7.387
Anteil ausländischer StaatsbürgerInnen (2009)	13,1%	11,3%

Quellen: Statistik Austria, MA 40

Abbildung 1: Gesundheitliche Situation der TeilnehmerInnen nach Geschlecht



Basis: Auswertung *integra<sup>chart</sup>* 5/2011

- 24 Prozent der TeilnehmerInnen weisen Lohnpfindungen bzw. eine unübersichtliche finanzielle Situation auf

Beinahe die Hälfte der TeilnehmerInnen (45 %) weist drei oder mehr hohe Belastungen auf. Nur 9,4 Prozent weisen keine hohen Belastungen auf (siehe Abb. 2). Die Belastungen nehmen mit dem Alter zu – 13 Prozent der bis zu 30jährigen, aber 30 Prozent der über 50jährigen haben vier oder mehr hohe Belastungen (vgl. Abb.2).

Vor diesem Hintergrund sollte eine umfassende Betreuung der TeilnehmerInnen erfolgen. Im Gegensatz zu klassischen AMS-Angeboten wie der Aufsuchenden Vermittlungsunterstützung (ABBE)<sup>7</sup> sollte es hier zum Einsatz eines umfassenden Case Management mit der Zielrichtung Integration in den Arbeitsmarkt kommen.

Zentrales Kennzeichen des aus der Sozialarbeit kommenden Case Management-Ansatzes ist: Er konzentriert sich nicht nur auf ein Problem, „sondern nimmt sich der vielen Probleme, der Stärken und Sorgen an, die ein Klient mitbringt. (...) Case Management ist ein Verfahren, das die Gesamtheit des Klienten bewertet und die Unterstützung an den Notwendigkeiten der identifizierten Problemlagen ausrichtet“<sup>8</sup>.

Nach Abschluss der Assessmentphase wird mit dem Kunden ein gemeinsamer Betreuungsplan erstellt, der die Ausgangslage (Ressourcen und Problemlagen), die vorgeschlagenen und vereinbarten weiteren Schritte sowie die Ziele der Interventionen beinhaltet.

Die Interventionen können alle für die Zielrichtung Arbeitsmarktintegration wichtigen „Funktionssysteme“ umfassen, unter anderem:

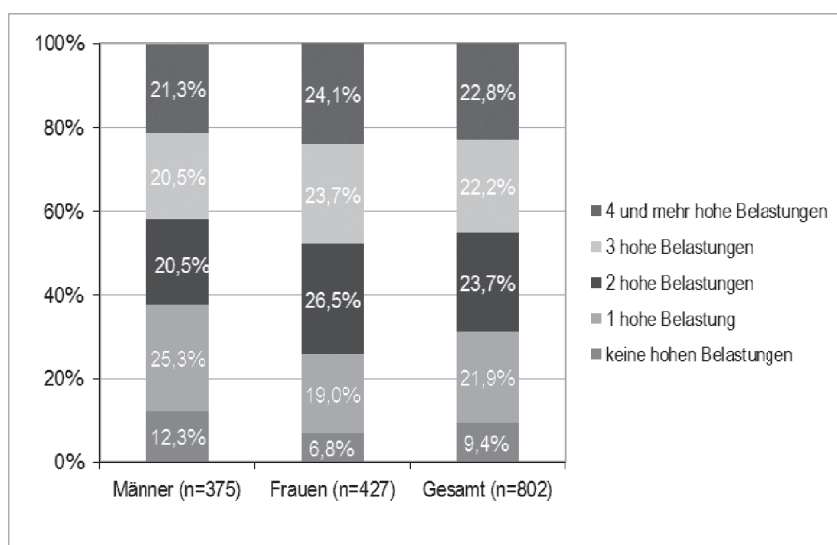
- Gesundheit
- Aus- und Weiterbildung
- Geld/Schulden
- Den strafrechtlichen Kontext
- Wohnen

Bei all diesen Schritten können/sollen die TeilnehmerInnen begleitet und weiter betreut werden. Im Falle einer Kursteilnahme oder einer medizinischen Behandlung wird die Betreuung also nicht abgebrochen, sondern im Sinne von Kontinuität weitergeführt. Im Falle einer Arbeitsaufnahme sollen die Personen bis zu drei Monate lang nachbetreut werden.

#### Kooperation der beteiligten Organisationen

Für das Gelingen von Case Management ist es nicht nur wichtig, dass die MitarbeiterInnen des Projektes

Abbildung 2: Anzahl hoher Belastungen nach Geschlecht



Basis: Auswertung *integra<sup>chart</sup>* 5/2011

die TeilnehmerInnen individuell und umfassend begleiten, sondern dass auch die beteiligten Organisationen in den Prozess einbezogen sind und Veränderungsprozesse an der Struktur initiieren.

Bei diesem Projekt arbeiteten das AMS Wien, die Magistratsabteilungen (MA) 40 und 24 der Stadt Wien, der waff und der beauftragte Träger<sup>9</sup> eng zusammen. Auf zwei Ebenen wurde kooperiert: Auf der Ebene der regionalen Akteure (Träger, Sozialzentrum, RGS) wurden zwei regionale Koordinierungsgruppen eingerichtet.

Auf der Ebene Wien gibt es eine zentrale Koordinierungsgruppe (AMS Wien, MA 40 und 24 der Stadt Wien, waff) – diese wurde von einer externen Moderatorin moderiert. Die Zwischenergebnisse aus der begleitenden Evaluierung durch prospect wurden regelmäßig diskutiert.<sup>10</sup>

### Ergebnisse und Resümee

Die geplante Anzahl an Teilnahmen wurde erreicht – 805 BMS-BezieherInnen (53% Frauen) haben teilgenommen. Ein Drittel der TeilnehmerInnen brach das Projekt vorzeitig ab. Die durchschnittliche Teilnahmedauer der Personen, die nicht abgebrochen haben, betrug neun Monate. Hinsichtlich der *Umsetzung von Case Management* zeigen sich einige Good Practices, welche in engem Konnex mit dem Engagement der BetreuerInnen von Context stehen.

Es gelang, einen einfachen und schnellen Zugang zu psychotherapeutischer Begleitung und Schuldnerberatung zu organisieren – beides wurde innerhalb des Projektes angeboten. Eine Weitervermittlung an eine externe Einrichtung war damit nicht notwendig. 97 (12 %) bzw. 181 Personen (22,5%) haben die beiden Angebote genutzt.

In Bezug auf einige gesundheitliche Problemlagen (muttersprachliche Psychotherapie, Zahngesundheit, etc.) wurde eine gute Vernetzung zu bestehenden Einrichtungen hergestellt. Ein Beispiel: Zu Beginn war man mit der Situation konfrontiert, dass alle Zahnärzte eines Bezirkes (offiziell) „voll ausgebucht“ waren – erst durch das aktive Zugehen der BetreuerInnen fanden sich Zahnärzte, die Sozialhilfe-BezieherInnen behandelten. Die Begleitung ist weiters wichtig, um die betroffenen Personen bei langwierigen Behandlungen vor Abbrüchen zu bewahren.

Die gute Arbeit bildet sich auch in den Ergebnissen der Kundenzufriedenheit ab. 89 Prozent der befragten TeilnehmerInnen waren mit der Unterstützung sehr bzw. eher zufrieden. Der Wert des Case Management-Ansatzes zeigt sich insbesondere an der wahrgenommenen Verbesserung der Ausgangsproblematiken (vgl. Abb. 3).

Im Rahmen des Projektes zeigten sich aber auch einige strukturelle Schwächen:

- **Schnittstelle Arbeits(un)fähigkeit:** Nur bei wenigen Fällen wurden die von der PVA Gesundheitsstraße diagnostizierten Personen als „(befristet) arbeitsunfähig“ eingestuft; für die „arbeitsfähig“ diagnostizierten Personen wurden aber kaum Betätigungsfelder bzw. sinnvolle Interventionen genannt.
- **Schnittstelle Qualifizierung:** Wohl wurde das Ziel – mindestens 30 Prozent erhalten eine Kursmaßnahme – formal mehr als erfüllt (347 Personen kamen in Kurse), allerdings handelt es sich in der Mehrzahl um einfache Deutschkurse bzw. um AMS-intern so genannte „Übertrittskurse“. Diese beinhalten in der Regel keine bis kaum Qualifizierungstools und sind von kurzer Dauer.
- **Beschäftigungsaufnahme:** 270 Personen haben eine Beschäftigung aufgenommen. Genau 30 Prozent sind mindestens 92 Tage in Beschäftigung gekommen, davon 14,2 Prozent in den ersten und 15,8 Prozent in den zweiten Arbeitsmarkt.

**Rollout auf ganz Wien**

Mit der Einführung der Bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS) im September 2010 wurde das Pro-

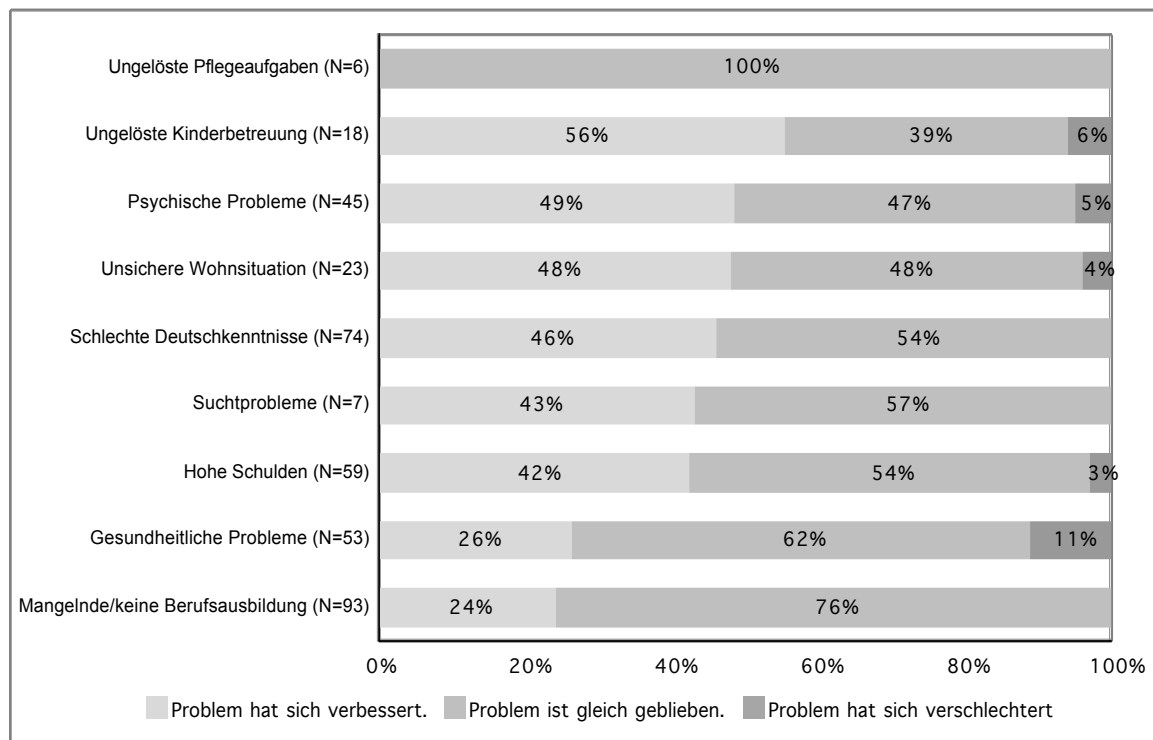
jektdesign von Step2Job adaptiert und auf ganz Wien ausgeweitet.

- Die Zielgruppe wurde ausgeweitet – einbezogen werden auch junge BMS-BezieherInnen (18 – 20 Jahre) und wohnungslose Personen.
- Ein automatisierter Datenabgleich zwischen den EDV-Systemen von Sozialbehörde und AMS wurde hergestellt. Infolgedessen wurde der Zugang der BMS-BezieherInnen in das Projekt weniger aufwändig. Im Pilotprojekt erfolgte die Zuweisung durch die Sozialzentren, im Rollout erfolgt sie durch die MitarbeiterInnen der Regionalen Geschäftstellen des AMS Wien.
- Mehr als 7.000 Personen sollen im Zeitraum September 2010 bis Dezember 2012 teilnehmen. Bis Ende September 2011 sind bereits 4.329 Personen eingetreten.

Dies spräche für eine erfolgreiche Weiterführung, wären da – aus Sicht des Autors – nicht einige erfolgskritische Faktoren:

- Die maximale Betreuungsdauer von 12 Monaten wurde nicht verlängert, obwohl Ergebnisse der

**Abbildung 3: Veränderungen der Ausgangsproblematiken bei den betroffenen Personen**



Quelle: prospect, interne Unterlage im Rahmen der begleitenden Evaluierung

begleitenden Evaluierung als auch internationale Erfahrungen dafür sprachen.

- Vor dem Hintergrund von Kürzungen bei Qualifikationsmaßnahmen des AMS Wien im Jahre 2011 und der zunehmend auf rein quantitative Ziele ausgerichteten Arbeitsmarktpolitik wird es zunehmend schwieriger, gute, aber kostenintensivere Aus- und Weiterbildungen genehmigt zu bekommen.
- Die Vergabe erfolgte durch das AMS Wien an neun verschiedene Träger, wobei einige davon wenig bis gar keine Erfahrung mit Case Management aufweisen. Es zeigt sich in der begleitenden Evaluierung bereits eine regional stark unterschiedliche Umsetzung und eine deutliche Differenzierung hinsichtlich der Kundenzufriedenheit.
- Am stärksten wirkt jedoch die Strategie der Kostensenkung. Die zulässigen Kosten pro TeilnehmerIn wurden um ein Drittel gekürzt. Infolgedessen besteht die Gefahr, dass die hohe Qualität des Pilotprojektes – insbesondere in dem wichtigen Feld der Gesundheit – nicht aufrechterhalten werden kann.

*Bruno Schernhammer*

Der Autor studierte Philosophie und ist derzeit Mitarbeiter der Abteilung Kommunale Arbeitsmarktpolitik des waff, zuständig für das Themenfeld Ausgrenzungsgefährdete Personen. Zuvor war er in der Arbeitsmarktforschung sowie in der Unternehmensberatung tätig.  
Kontakt: [bruno\\_schernhammer@waff.at](mailto:bruno_schernhammer@waff.at)

### Anmerkungen

- 1 Die BMS wurde in Wien sowie in Niederösterreich und Salzburg als erste Bundesländer mit September 2010 umgesetzt.
- 2 Der Eintritt in das Pilotprojekt war bis August 2010 möglich. Bei Eintritt waren alle TeilnehmerInnen also Sozialhilfe-BezieherInnen. Daher wird auch im Folgenden von Sozialhilfe-BezieherInnen gesprochen, auch wenn diese Personen ab September 2010 formal BMS bezogen.
- 3 Von Seiten des waff und der Sozialbehörden gab es den Vorschlag: Ziel einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt – 20 Prozent der Personen weisen zwei Jahre nach Eintritt eine Beschäftigung von mindestens 365 Tagen auf.
- 4 Vgl. das Projekt Jobchance. Das Projekt bestand von 1998 bis 2010 und wurde mit Einführung der BMS eingestellt. Siehe dazu Bruno Schernhammer: Wege zum Job. Arbeitsintegration von SozialhilfeempfängerInnen in Wien, in: Kontraste 4/2009, 10-16
- 5 Im Vorfeld der Einführung der BMS wurde eine Studie

- zum Erwerbspotential von Sozialhilfe-BezieherInnen in Wien erstellt. Siehe dazu: Riesenfelder, Schelepa, Krenn: Erwerbspotential in der Sozialhilfe, Wien 2011
- 6 Quelle: Prospect, 3. Zwischenbericht Begleitende Evaluationsstudie des Wiener Pilotprojektes Step2Job. Berufliches Unterstützungsmanagement für Sozialhilfe-BezieherInnen, Wien, August 2011
- 7 Das Instrument ABBE wird – vor allem in Wien – seit 2006 für die Zielgruppe der Langzeitbeschäftigungslosen (LZBL) und andere spezielle Zielgruppen wie türkische und serbokroatische Frauen eingesetzt. Siehe dazu: <http://www.ams.at/wien/sfa/17203.html>
- 8 Summers, zit. nach Rainer Göckler (2009): Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement. Betreuung und Vermittlung in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II). Case Management in der Praxis. Regensburg, S. 11
- 9 Der beauftragte Träger war in beiden Bezirken Context – Impulse am Arbeitsmarkt.
- 10 Der Endbericht der Evaluierung erscheint im ersten Quartal 2012.

### Führungskräfteentwicklung in der Kinder- und Jugendarbeit

*Von März 2012 bis Jänner 2013 findet zum dritten Mal der Lehrgang "Führung und Management in der Kinder- und Jugendarbeit" von ksoe und Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend statt. Zielgruppe sind Führungskräfte aus Kinder- und Jugendorganisationen, der offenen Jugendarbeit und Jugendbeauftragte aus NPOs.*

*Das Weiterbildungsprogramm besteht aus fünf dreitägigen Modulen. Schwerpunktthemen des Lehrgangs sind: Führungspersönlichkeit und Führungsrolle, betriebswirtschaftliche Grundlagen, Selbstmanagement, Führungskommunikation und Konfliktmanagement, Team- und Organisationsentwicklung. In Praxisprojekten wenden die TeilnehmerInnen das Gelernte unmittelbar in ihrem Umfeld an. Begleitet werden sie dabei durch Lerngruppen und Einzelcoachings.*

*Nach Abschluss erhalten die AbsolventInnen das "aufZAQ-Zertifikat" der österreichischen Landesjugendreferate und des Amtes für Jugendarbeit Südtirol.*

*Nähere Informationen unter: [www.ksoe.at/oe](http://www.ksoe.at/oe)*



## Städtische Arbeitsmarktpolitik im Vergleich

**Die Studie „Arbeitsmarktpolitik europäischer Großstädte im Vergleich“, die vom Institut für Höhere Studien im Auftrag des AMS Österreich durchgeführt wurde, zielte darauf ab, typische Merkmale und Probleme städtischer Arbeitsmärkte zu erheben und die sich daraus ergebenden Anforderungen an städtische Arbeitsmarktpolitik zu identifizieren. Für den Vergleich mit Wien wurden München, Köln und Amsterdam als Referenzstädte ausgewählt.**

Auf Grundlage von Hypothesen zu besonderen Merkmalen städtischer Arbeitsmärkte wurden von den StudienautorInnen *Nikolaus Graf, Helmut Hofer, Uli Schuh und Elfriede Wagner* Indikatoren operationalisiert und für ein erweitertes Set von Vergleichsstädten quantifiziert. Neben Wien, Linz und Graz wurden zu Beginn acht deutsche und vier nordische Städte sowie Amsterdam in den erweiterten Städtevergleich einbezogen, mit dem Ziel, strukturell mit Wien gut vergleichbare Städte zu ermitteln. Grundlage des Städtevergleichs waren Indikatoren zur Arbeitsmarktstruktur, wie Tertiärisierungsgrad, Arbeitslosigkeit und Arbeitsplatzdichte. Erhoben wurden weiters regionalökonomische Indikatoren wie das Wachstum des Brutto-Regionalproduktes oder das Brutto-Regionalprodukt pro Kopf sowie Indikatoren zur Bevölkerungs- und Bildungsstruktur. Auf Grundlage dieser Indikatoren wurden schließlich München, Köln und Amsterdam als internationale Referenzstädte herangezogen.

### Arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen

Im nächsten Schritt wurden die nationalen Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und den Niederlanden jenen in Österreich gegenübergestellt: Sowohl in Deutschland als auch in den Niederlanden wurden seit den 1990er Jahren weit reichende Strukturreformen eingeführt. Insgesamt ist hier wie in Österreich der Aktivierungscharakter von Arbeitsmarktpolitik verstärkt worden. Damit einher ging der Ausbau von Beschäftigungsanreizen und Sanktionssystemen, in Deutschland unter dem Slogan „*Fordern und Fördern*“, in den Niederlanden im Zeichen von „*Flexicurity*“. Weiters wurden das passive Leistungsrechts umgestaltet – bis hin zur Abschaffung von zuvor bestehenden Leistungen – und er-

werbsferne Gruppen verstärkt in Aktivierungsmaßnahmen einbezogen. Weitere Merkmal des Umgestaltungsprozesses sind der vermehrte Einsatz von Screening- und Profilinginstrumenten zur Bestimmung der individuellen Integrationschancen sowie der Stärken und Schwächen von Arbeitsuchenden, die darauf aufbauende Entwicklung individuell zugeschnittener Aktivierungs- und Reintegrationspläne sowie der vermehrte Einsatz verschiedener Formen der Leih- und Zeitarbeit.

Sowohl in Deutschland als auch den Niederlanden existiert derzeit, mit teilweise unterschiedlichen Schwerpunkten und Ausformungen, ein mit Österreich durchaus vergleichbares Standardinstrumentarium aus Vermittlungs- und Beratungsdienstleistungen, Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen, projektorientierten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und finanziellen Anreizen. In beiden Ländern wurden in den letzten Jahren (ehemalige) SozialhilfeempfängerInnen vermehrt in Aktivierungsmaßnahmen einbezogen. In Deutschland wurde diese Entwicklung durch die Zusammenführung der ehemaligen Arbeitslosenhilfe und der Sozialhilfe zur Grundsicherung für erwerbsfähige Personen vollzogen. Träger der Grundsicherung sind großteils Arbeitsgemeinschaften von Kommune und Arbeitsagentur. In den Niederlanden wurde ein neues Sozialhilfegesetz eingeführt. Auf dieser Grundlage werden den Gemeinden fixe Budgets für passive Leistungen und Integrationsmaßnahmen zugewiesen. Laut IHS-Studie haben die Gemeinden dadurch einen finanziellen Anreiz, die Zahl der LeistungsbezieherInnen gering zu halten und nachhaltige Integrationsmaßnahmen bereitzustellen.

### Fallstudien

Im darauf folgenden Untersuchungsschritt unterzogen die StudienautorInnen die Arbeitsmarktpolitik in München, Köln und Amsterdam einer näheren Betrachtung. Die von ihnen durchgeführten Fallstudien berücksichtigen die jeweilige Arbeitsmarktsituation, Strukturmerkmale der lokalen Arbeitsmarktpolitik, inhaltliche Schwerpunktsetzungen, Strategien und spezielle Instrumente sowie Aspekte der Umsetzung von Arbeitsmarktpolitik.

Im Vergleich zu Gesamtdeutschland ist die Arbeitsmarktpolformance in München gut, auch der Anteil an Langzeitarbeitslosen ist für deutsche Verhältnisse relativ gering. Köln hat demgegenüber ein deutlich massiveres Arbeitslosigkeitsproblem, neben der Arbeitslosenquote ist auch der Anteil an Langzeitarbeitslosen sehr hoch. 63 Prozent der Arbeitslosen sind ohne Ausbildung, was für eine Stadt, die als Dienst-



Für arbeitsmarktferne Zielgruppen sind Qualifizierungsmaßnahmen leichter bewältigbar, wenn sie in kleinen Schritten erfolgen. Foto: AMS / Petra Spiola

leistungszentrum gilt, nach Ansicht der StudienautorInnen eine große Herausforderungen in der Vermittlung der Arbeitslosen darstellt. Auch in Amsterdam liegt die Arbeitslosigkeit über dem nationalen Durchschnitt. Eine spezielle Herausforderung besteht in der Arbeitsmarktintegration erwerbsferner Gruppen sowie von Jugendlichen mit geringer Qualifikation.

Eine gemeinsame inhaltliche Schwerpunktsetzung der Arbeitsmarktpolitik in Köln und München zeigt sich in der hohen Bedeutung von Unterstützungsleistungen beim Übertritt von LeistungsempfängerInnen in die Selbständigkeit. Bei beiden Arbeitsagenturen entfallen jeweils über 40 Prozent der Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik auf den Gründungszuschuss (vgl. Beitrag S. 19).

In Amsterdam bestehen im Hinblick auf die Förderung von Selbständigkeit ähnliche Instrumente und Unterstützungsleistungen wie in Köln und München, allerdings spielen diese in der Umsetzung eine untergeordnete Rolle. Bei einem Gesamtbudget von etwa 210 Millionen Euro im Jahr 2008 waren gemäß dem Budgetplan des kommunalen Trägers „DienstWerk en In-komen“ (DWI) Ausgaben in der Höhe von 0,9 Millionen Euro zur Förderung der Selbständigkeit vorgesehen. Der größte Ausgabenposten mit knapp einem Viertel der gesamten Aufwendungen für Integrationsmaßnahmen entfällt in Amsterdam auf kommunale und gemeinnützige Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Den zweitgrößten Maßnahmenbereich stellen hier die

so genannten „Sprach- und Einbürgerungspfade“ für AusländerInnen dar. Im Mittelpunkt stehen dabei Sprachkurse in Kombination mit sonstigen Integrationsmaßnahmen.

Im Vergleich zur Aufgabenstellung der Regionalen Geschäftsstellen des AMS in Österreich inkludieren die Aktivitäten des DWI die Einbeziehung aller inaktiven erwerbsfähigen EinwohnerInnen inklusive SozialhilfeempfängerInnen und Personen ohne Leistungsanspruch in die verschiedenen Aktivierungsmaßnahmen. Die individuellen Betreuungspfade („Trajecten“) setzen bei einem Screening der individuellen Stärken und Schwächen sowie der jeweiligen beruflichen und gesundheitlichen Situation an.

Basierend auf den Screening-Ergebnissen erfolgt eine Zuteilung in fünf verschiedene Betreuungsstufen. Diese folgen einer so genannten Partizipationsleiter („Participatieladder“), die bei arbeitsmarktfernen Personen betont niederschwellig in Form von sozialer Aktivierung ansetzt. Mit Berufsvorbereitung, Qualifizierung und unter Einsatz verschiedener arbeitgeberorientierter Instrumente (wie Lohnsubventionen oder der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen) erfolgt eine stufenweise Heranführung an Beschäftigung (bis hin zu Maßnahmen für Personen, die bereits in reguläre Beschäftigung eingetreten sind).

### Good Practice

Die im Rahmen der Studie abschließend recherchierten Beispiele guter Praxis in der Arbeitsmarktpolitik sind zum einen lokale Projekte und Programme, zum anderen bundesweite Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Hervorgehoben werden aber auch lokal beispielgebend umgesetzte allgemeine Prinzipien der aktiven Arbeitsmarktpolitik sowie Partnerschaften und Netzwerke, die von den lokalen Akteuren als „Good Practice“ identifiziert wurden. Diese Good Practices folgen in der Regel einem oder mehreren der nachstehend angeführten Merkmale und Prinzipien:

- **Systemübergreifende Kooperationen und Netzwerke:** Ein auf Vertrauen und Verbindlichkeit aufgebautes Kooperationsystem wird sowohl in Köln als auch in München als wesentlich für eine er-

folgreiche Arbeitsmarktpolitik erachtet. Für die StudienautorInnen bemerkenswert daran ist, dass nicht nur die Sozialpartner eingebunden werden, sondern auch Bereiche wie das Schulsystem oder die Jugendhilfe.

- **Aus- und Weiterbildung in zertifizierten Modulen:** Für bildungs- und arbeitsmarktferne Zielgruppen sind Qualifizierungsmaßnahmen leichter bewältigbar, wenn sie in kleinen Schritten erfolgen. Auch für arbeitsmarktnähere Zielgruppen sind der Studie zufolge modular aufgebaute Qualifizierungsmaßnahmen sinnvoll, weil damit Vorkenntnisse besser berücksichtigt werden können.
- **Prävention:** Eine fundierte Berufswahlentscheidung soll Ausbildungsabbrüchen vorbeugen und der Jugendarbeitslosigkeit präventiv begegnen.
- **Sozialraumorientierung:** In Köln wird sowohl bei Integrationsmaßnahmen für benachteiligte Ju-

gendliche als auch für Langzeitarbeitslose zunehmend eine sozialräumliche Vorgehensweise gewählt.

- **Sozialpädagogik und Fallmanagement** werden insbesondere bei erwerbsfähigen Hilfsbedürftigen und langzeitarbeitslosen Jugendlichen eingesetzt.
- **Beschäftigungsmöglichkeiten im Zweiten Arbeitsmarkt (temporär) und im Dritten Arbeitsmarkt (permanent)** für Personen, die auf dem Ersten Arbeitsmarkt keine Erwerbschancen vorfinden.

*Quelle: Nikolaus Graf, Elfriede Wagner: Arbeitsmarktpolitik europäischer Großstädte im Vergleich. Ausgewählte Ergebnisse einer aktuellen Studie des AMS Österreich, AMS info 152.*

*Downloadmöglichkeit der Langfassung der Studie unter: [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)*

## Innovative Arbeitsmarktpolitik für MigrantInnen

**Personen mit Migrationshintergrund stellen eine zentrale KundInnengruppe des AMS Wien dar. Angesichts der Schwierigkeiten dieser Zielgruppe beim Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung ist die Entwicklung einer migrationssensiblen Arbeitsmarktpolitik ein vordringliches Anliegen. Die Ende Oktober abgehaltene Konferenz „DiverCity Vienna“ bot die Gelegenheit, sich zu verschiedenen dahingehenden Modellen zu informieren.**

Sozialminister *Rudolf Hundstorfer* betonte in seiner Eröffnungsansprache, dass die Arbeitslosenquote bei Personen mit Migrationshintergrund österreichweit ungefähr doppelt so hoch ist wie bei Personen ohne Migrationshintergrund. Gründe für diese höhere Arbeitslosigkeit liegen einerseits in der Beschäftigungsstruktur, da viele MigrantInnen in Branchen mit geringen Qualifikationen arbeiten, wo auch eine hohe Fluktuation herrscht. MigrantInnen können daher schneller ihre Arbeit verlieren als ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund, werden in der Regel aber auch rascher wieder an einen Arbeitsplatz ver-

mittelt. Um die Integration von Zuwanderern zu verbessern, wurden nun erstmals spezielle Zielvorgaben für das AMS formuliert und ausgearbeitet. So sollen spezielle Betreuungsangebote entwickelt werden. Die verstärkte Förderung soll durch eine gezieltere Datenauswertung möglich sein, um besser auf die einzelnen Personen eingehen zu können.

### Zahlreiche Barrieren

*Jan-Bert Buiskool* berichtete über die bisher in Europa gemachten Erfahrungen bei der Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen. Gerade die Teilhabe am Arbeitsmarkt sei ein besonders wichtiger Aspekt für die Integration in die Aufnahmegesellschaft. Da MigrantInnen aus Drittstaaten gewisse Barrieren zu überwinden haben, um am Arbeitsmarkt integriert zu werden, bedarf es hierfür effektiver Lösungsansätze.

Buiskool unterscheidet drei Arten von Barrieren:

- Zu den *dispositionsbezogenen Barrieren* zählen unter anderem fehlendes Vertrauen, mangelnde Sprachkenntnisse und mangelnde Schul- und Berufsausbildung.
- *Situative Barrieren* sind unter anderem die Wohnsituation, das soziale Umfeld, die Rolle von Familie und PartnerIn, ein begrenztes Wissen über den Arbeitsmarkt, begrenzte soziale und professionelle Netzwerke sowie Diskriminierung.

- Es bestehen auch zahlreiche *institutionelle Barrieren*: Mangel an Sprachschulungsangeboten, mangelnde Erfahrung von ArbeitgeberInnen, fehlende Sensibilität gegenüber den Besonderheiten der jeweiligen Zielgruppe, schlechte Arbeitsbedingungen, keine Arbeitsgenehmigung, komplexe Gesetzeslagen, Nichtanerkennung von Qualifikationen, Änderungen am Arbeitsmarkt etc.

Ein wirksamer Lösungsansatz sollte Buiskool zufolge ein integrativer Ansatz sein, der mehrere Instrumente beinhaltet und auf mehrere Barrieren fokussiert. Im Rahmen der vom Institut *Research voor Beleid* durchgeführten Studie wurden folgende geeignete Instrumente identifiziert:

- **Ausbildung und Training:** Der Fokus sollte auf verschiedenen Fähigkeiten liegen, so z.B. auf Sprach- und Fachkenntnissen, interkulturellen Fähigkeiten sowie Kenntnissen über den Arbeitsmarkt und die Arbeitskultur. Vor den Qualifikationen zur erfolgreichen Berufsausübung im jeweiligen Sektor sollten laut Buiskool Grundkompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit oder Computerkenntnisse vorhanden sein.
- **Beratung und Unterstützung** sollten sowohl auf Arbeitsmarktaspekte als auch auf andere Faktoren (Rechtsbeistand, Gesundheitsfürsorge, Unterkunft) fokussieren, wodurch ein Spin-off-Effekt auf die Arbeitsmarktintegration zu erwarten ist.
- **Mentor- und Coaching-Programme** sollten auch für MigrantInnen angeboten werden, die bereits einen Arbeitsplatz haben, um die Chance einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt zu erhöhen.
- **Diversitätsmanagement** aus sozialer, demographischer und wirtschaftlicher Perspektive.
- **Anerkennung von Berufsqualifikationen und Diplomen**
- **Praktika und Networking**

### **Kombination verschiedener Elemente**

Beim von Buiskool favorisierten integrativen Lösungsansatz werden verschiedene Elemente kombiniert. Ausbildungen und Trainings fokussieren auf verschiedene Kompetenzen, wie Sprach- und Fachkenntnisse, interkulturelle Fähigkeiten und Kenntnisse über die Arbeitskultur etc. Die Ansätze sollten nicht nur auf MigrantInnen abzielen, sondern auch auf die Aufnahmegesellschaft oder ArbeitgeberInnen. Derartige Ansätze sind jedoch kostenintensiv und erfordern eine große Einsatzbereitschaft der beteiligten AkteurInnen.

Beim so genannten maßgeschneiderten Lösungsansatz wird der Fokus auf die spezifischen Bedürfnisse von MigrantInnen gelegt. Für ein erfolgreiches Projekt ist es wesentlich, die Begünstigten aktiv in das Projekt und in die Entwicklung ihres eigenen 'maßgeschneiderten' Ansatzes mit einzubeziehen, anstatt sie als passive EmpfängerInnen der angewandten Maßnahmen zu behandeln.

Effektiv sind laut Buiskool auch Partnerschaften mit den wichtigsten Interessensvertretern, wie Regierungsbehörden, Öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen, ArbeitgeberInnen, Schulen, Universitäten, dem Freiwilligensektor, NGOs oder Gewerkschaften. Nachteilig ist in diesem Zusammenhang, dass Finanzmittel meist nur kurzfristig zur Verfügung gestellt werden, die Ergebnisse oft nicht evaluiert und weitergegeben werden und die Partnerschaften zeitintensiv sind und somit eine kontinuierliche Bereitstellung von finanziellen, personellen und institutionellen Ressourcen erfordern.

Buiskool hält auch die Einbindung von ArbeitgeberInnen für bedeutsam, da diese oft nicht über das notwendige Fachwissen und die Mittel zur Umsetzung von Integrationsstrategien im Unternehmen verfügen. Die Bereitschaft von ArbeitgeberInnen zur Zusammenarbeit kann durch weiterführende Coachings nach der Arbeitsvermittlung und kontinuierliche Beratungsangebote erhöht werden. Die Entwicklung von Diversitätsstrategien kann jedoch oft kostspielig sein.

Als wesentlich für eine gelingende Integration erachtet Buiskool auch eine entsprechende Kompetenz des Personals der Arbeitsvermittlungsagenturen. Dazu zählen für ihn etwa Arbeitsmarktfachwissen oder die Fähigkeit, ein breites Spektrum an Lösungsansätzen umzusetzen, mit Heterogenität umzugehen und die Bedürfnisse und Vorkenntnisse der Betroffenen einzuschätzen. Die Ermächtigung und Motivation von MigrantInnen sowie die Auswahl und Kombination der richtigen Maßnahmen und Instrumente erfordern ebenfalls spezifische Kompetenzen. Als vorteilhaft erweise sich auch, wenn Teile des Personals selbst über einen Migrationshintergrund verfügten – wegen des Vorbildcharakters, den diese einnehmen würden.

Um alle Gruppen von MigrantInnen aus Drittstaaten zu erreichen, sollte die Zusammenarbeit mit (freiwilligen) MigrantInnen- oder Flüchtlingsorganisationen intensiviert werden. Auch die Teilnahme an sozialen Netzwerken oder das Aufsuchen von Moscheen könne dazu beitragen, im Sinne von Outreach-Strategien Zugang zu potentiell schwer zu erreichenden TeilnehmerInnen zu finden.

#### 4-Phasen-Modell der Integration

Heinrich Alt, Vorstand der Bundesagentur für Arbeit, berichtete über Erfahrungen der Bundesagentur hinsichtlich migrantInnenensibler Zugänge in der Arbeitsvermittlung. Er gab zu bedenken, dass die Zielgruppe sehr heterogen und daher eine ganzheitliche Betrachtung erforderlich sei. Beispielsweise bestünden große Unterschiede in den Bedürfnissen zwischen einer gut ausgebildeten Migrantin mit fehlenden Deutschkenntnissen und einer alleinerziehenden, geringqualifizierten Migrantin mit Behinderung.

Ein ganzheitlicher Ansatz stellt also eine wichtige Grundlage für die erfolgreiche berufliche Integration von MigrantInnen dar. In der Bundesagentur für Arbeit wurde in diesem Zusammenhang ein 4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit entwickelt, das folgende Schritte beinhaltet:

- Kompetenzen analysieren,
- Integrationsziel festlegen,
- Strategie auswählen sowie
- Konzept umsetzen und nachhalten.

Bei der Umsetzung dieses Modell sei es von zentraler Bedeutung, dass Vertrauen aufgebaut, ein aktives Arbeitsbündnis entwickelt wird und eine kontinuierliche Rückkoppelung zwischen Phase eins und vier erfolgt.

#### Migrationssensible Arbeitsmarktpolitik im AMS Wien

Inge Friehs, stellvertretende Landesgeschäftsführerin des AMS Wien, berichtete über migrationssensible Arbeitsmarktpolitik in ihrem Bereich. Ca. 32 Prozent der Beschäftigten in Wien weisen einen Migrationshintergrund auf, bei den arbeitsuchend vorgemerkten Personen im AMS Wien liegt dieser Anteil bei 48 Prozent. MigrantInnen sind überdurchschnittlich häufig in Branchen mit hoher Fluktuation und geringerer Entlohnung beschäftigt, etwa in der Gebäudebetreuung (73,1%), im Tourismus (57,9%), am Bau (46%) oder bei Arbeitskräfteüberlassungen (41,3%). Rund 45 Prozent der beschäftigten MigrantInnen in Wien haben maximal einen Pflichtschulabschluss.

Knapp 70 Prozent der beim AMS vorgemerkten Jugendlichen haben einen Migrationshintergrund. Um hier besser auf die Bedürfnisse eingehen zu können, wurde eine KundInnenbefragung durchgeführt. Die Ergebnisse belegen, dass fast die Hälfte mit den Eltern ausschließlich in der Muttersprache kommuniziert und die Tradition des Herkunftslandes eine wichtige Rolle in der Familie einnimmt. Speziell türkische Mädchen seien traditionell sehr stark im Fami-



Inge Friehs, stv. Landesgeschäftsführerin des AMS Wien  
Foto: AMS / Petra Spiola

lienverband eingebunden, was die Arbeitsmarktintegration erschwere. Zudem hätten Jugendliche mit Migrationshintergrund und auch deren Eltern wenig Informationen über die Möglichkeiten am Arbeitsmarkt und über das Schulsystem. Eine gleichfalls durchgeführte MitarbeiterInnenbefragung im AMS zeigte auf, dass ein höherer Anteil an AMS-Beschäftigten mit Migrationshintergrund als erforderlich erachtet und eine strukturierte Auseinandersetzung mit dem Thema eingefordert wird.

Es wurde bereits eine Reihe von Aktivitäten umgesetzt, beispielsweise Sprachkurse für AMS-MitarbeiterInnen, eine Weiterbildung zur interkulturellen Kommunikation und Kompetenz, Erstinfoveranstaltungen für NeukundInnen mit keinen/schlechten Deutschkenntnissen, oder ein spezifisches Förderangebot für Frauen mit Migrationshintergrund, berichtete Fries. Zudem würden wesentliche Informationen (bzgl. Dienstleistungsangebot, Beschäftigungsmöglichkeiten, Leistungsbezug) mehrsprachig angeboten. Auch wurden in Schulen, Lokalen, Geschäften, Moscheen etc. begleitende Marketingaktivitäten (via Infoscreeens, Plakate) für bildungsferne Schichten gestartet. Künftig sollen Begleitstrukturen aufgebaut werden und MigrantInnen einen Coach zur Seite gestellt bekommen, der sie nicht nur bei der Arbeitssuche unterstützt, sondern auch bei Themen wie Aus- und Weiterbildung.

### Projekt zur Berufsorientierung für jugendliche MigrantInnen

Im anschließenden Workshop stellte *Katrin Haun*, vom Verein Projekt Integrationshaus das *Projekt J-u-L-I-A* zur Berufsorientierung und Arbeitsmarktintegration von jugendlichen MigrantInnen vor. Das Vorläuferprojekt (Dynamo) startete bereits im September 2007. Darauf aufbauend konnte man auf eine breite, abgestimmte Palette an Angeboten zurückgreifen, z.B. Alphabetisierung, Basisbildung, Sprachförderung, Hauptschule, Integration in den Arbeitsmarkt. Ein fachlicher Austausch fand zur Materialienerstellung für spezifische Zielgruppen statt. Methodisch wird bei J-u-L-I-A auf Beratungen, sozialpädagogische Begleitung und Mentoring zurückgegriffen. Den Erfolg des Projekts belegen, so Haun, die hohe Nachfrage, niedrige Drop-Out-Raten und hohe Abschluss- sowie Vermittlungsquoten.

Zur Zielgruppe zählen jugendliche MigrantInnen im Alter von 15 bis 21 Jahren, die auf der Suche nach einem geeigneten Einstieg in den Arbeitsmarkt sind. Voraussetzung für die Teilnahme sind gute Deutschkenntnisse und ein Hauptschulabschluss sowie der Zugang zum Arbeitsmarkt.

Folgende *Kursziele* wurden im Konzept festgehalten:

- Orientierung und Information über berufliche Möglichkeiten und ihre Voraussetzungen
- Erwerb von Bewerbungs- und Präsentationstechniken
- Erwerb von praktischen Erfahrungen in den jeweiligen Berufen
- Aufnahme eines Dienst- oder Lehrverhältnisses in den einzelnen Unternehmen

Bis August 2010 betrug die Projektlaufzeit elf Monate, mit September 2010 wurde diese auf fünf Monate reduziert, was mit entsprechenden Herausforderungen für den Projektdurchlauf verbunden war. Die

Clearingphase (Clearinggespräche, Kompetenzfeststellung, Bildungs- und Berufsberatung) wurde aus diesem Grund auf eine Woche komprimiert und schließt mit einem Perspektivenplan ab. Zudem wurde das Kursprogramm kompakter gestaltet und die Zahl der Einzelcoachings verringert.

Im Rahmen des Projektes angeboten werden Berufsorientierung und Bewerbungstraining ebenso wie eine Vertiefung in Deutsch, Englisch oder Mathematik oder Berufspraktika mit Arbeitsplatzbegleitung, Wesentliche Erfolgsfaktoren des Projektes sind Haun zufolge das Modul zur Basisqualifikation für den Arbeitsmarkt sowie die Zusammenarbeit mit Firmen, um den TeilnehmerInnen eine praktische Erprobung ihrer Kenntnisse zu ermöglichen. Durch den bisherigen Zeitrahmen konnten wichtige Schlüsselkompetenzen verfestigt werden.

### Innovative Ansätze für Migrantinnen

Über innovative arbeitsmarktpolitische Ansätze für Migrantinnen, die in ihrem Institut durchgeführt werden, informierte *Manuela Vollmann* von *abz\*austria*. Zur Zielgruppe von „*abz\*casemanagement migrantinnen*“ zählen Migrantinnen aus Drittstaaten mit abgeschlossener Ausbildung im Herkunftsland, die nach dem Jänner 2008 nach Österreich gekommen sind. Im Rahmen des Projekts erfolgen ein Kennenlernen von Berufsmöglichkeiten, die Planung einer Weiterbildung, die Unterstützung bei der Arbeitsuche und die Verbesserung der Deutschkenntnisse. 2010 nahmen daran 103 Frauen aus 35 Herkunftsländern teil. Es handelte sich dabei mehrheitlich um bildungsnahe Frauen, die allerdings in der Anwendung der deutschen Sprache noch ungeübt waren und über wenig soziale Kontakte verfügten.

In den „*abz\*finanzlehrgängen*“ werden Kreditoren-/Debitorenbuchhaltung sowie Lohnverrechnung für Migrantinnen angeboten. Voraussetzung sind eine abgeschlossene Schulbildung im Heimatland und

### Erfolgsstatistik Projekt J-u-L-I-A

	2008/09	2009/10	2010/11
<b>TeilnehmerInnen gesamt</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>23</b>
<b>männlich</b>	<b>10 (43%)</b>	<b>9 (43%)</b>	<b>11 (48%)</b>
<b>weiblich</b>	<b>13 (57%)</b>	<b>12 (57%)</b>	<b>12 (52%)</b>
<b>Verbleib</b>			
<b>Lehrstellen</b>	<b>14 (61%)</b>	<b>14 (67%)</b>	<b>15 (65%)</b>
<b>Arbeitsstellen</b>	<b>3 (13%)</b>	<b>3 (14%)</b>	<b>1 (4%)</b>
<b>Weiterführende Ausbildungen</b>	<b>3 (13%)</b>	<b>2 (10%)</b>	<b>4 (17%)</b>
<b>Kursabbrüche</b>	<b>3 (13%)</b>	<b>2 (9%)</b>	<b>2 (9%)</b>

gute Deutschkenntnisse. Neben Buchhaltung und Wirtschaftsdeutsch werden EDV, Social Skills und Einzelcoachings angeboten sowie ein Betriebspraktikum absolviert. Die Erfahrungen zeigen, dass oft massive gesundheitliche und/oder psychische Probleme, erweiterte Betreuungspflichten und Verantwortlichkeiten sowie unterschiedliche Lern- und Lehrerfahrungen bestehen. Zudem muss in der Zweitsprache gelernt werden.

Zielgruppe des Projekts „*abz\*Bildungsberatung für Eltern*“ sind bildungsbenachteiligte Frauen mit Betreuungspflichten. Zu den Inhalten des Projekts zählen die Beratung und Information zu (Weiter-)Bildungsangeboten, Eltern-Kind-Angeboten, Kinderbetreuung, Förderungen etc. Wichtig ist hier laut Vollmann eine mobile und aufsuchende Beratung, z.B. in Parks oder auf Spielplätzen, das Angebot von mehrsprachiger Beratung und Informationen sowie die Vernetzung mit Kooperationseinrichtungen.

„*BIMM – Berufliche Integration und Mentoring für Migrantinnen*“ war ein Teilprojekt des Equal-Projektes „*InterCulturExpress*“ (Laufzeit 2005–2007). Zur Zielgruppe zählten qualifizierte Migrantinnen und die Schwerpunkte lagen auf einem interkulturellen Mentoring, Vernetzungstreffen und Einzelgesprächen. Insgesamt nahmen 24 Frauen im Alter von 25 bis 52 Jahren aus 14 Herkunftsländern mit 16 verschiedenen Muttersprachen daran teil. Die Projekterfahrungen belegen, dass die Frauen meist nur im eigenen privaten Umfeld gut vernetzt sind und Informationsbedarf zum österreichischen Arbeitsmarkt besteht. Weiters stellt die Nostrifizierung von Qualifikationen eine zentrale Problematik dar, so Vollmann.

*Quelle: L&T Sozialforschung: Konferenzdokumentation DiverCity Vienna. Innovative Arbeitsmarktpolitik und neue Ansätze der Beratung für MigrantInnen. Wien, November 2011*

## Unterstützung nach Betriebsschließung: die Quelle-Insolvenzstiftung

**Durch die Insolvenz der Quelle AG Österreich im November 2009 verloren rund 1.100 ArbeitnehmerInnen, der Großteil davon in Linz, binnen weniger Monate ihren Arbeitsplatz. Im Rahmen einer Lehrveranstaltung des Instituts für Gesellschafts- und Sozialpolitik wurde durch qualitative Interviews mit 22 betroffenen MitarbeiterInnen unter anderem den Fragen nachgegangen, wie diese mit dem plötzlichen Arbeitsplatzverlust umgegangen sind, ob sie die arbeitsmarktpolitischen Angebote genutzt haben und wie sich ihre Erwerbssituation im Jahr Eins nach dem Konkurs darstellte.**

Auch wenn einige MitarbeiterInnen durch den schon im Sommer 2009 eingebrachten Insolvenzantrag der Quelle GmbH in Deutschland damit gerechnet haben, dass sich dies in letzter Konsequenz auch auf den Standort in Österreich auswirken werde, haben nicht wenige der Beschäftigten gehofft, dass sich der Kon-

kurs der Quelle Österreich vermeiden lässt. Durch den Verkauf des Markennamens „Quelle“ der deutschen Mutter an einen anderen großen deutschen Versandhändler wurden die Bestrebungen der österreichischen Unternehmensleitung, InvestorInnen für die Quelle AG Österreich zu finden, konterkariert und „ein an sich gesundes Unternehmen“ (Die Presse, 6.11.2009), das bis zum Schluss positiv bilanziert hat, musste seine Pforten schließen.

Wenngleich die Nachricht über den bevorstehenden Konkurs die meisten MitarbeiterInnen nicht völlig unvorbereitet traf, da mediale Berichte die hausinterne Gerüchteküche bereits zum Brodeln gebracht hatten, beschreiben einige Interviewte ihre Reaktion auf das Ende des Unternehmens mit Wut und Enttäuschung und suchen die Schuld in den Fehlern des deutschen Managements. Manche MitarbeiterInnen, so wird erzählt, brachen angesichts der ungewissen Zukunft in Tränen aus: „*Das war alles a großer Schock. Es hat welche geb'n, die haben g'weint!*“ Nach einigen Monaten der Unsicherheit, des Hoffens und Bangens gleichermaßen, musste das endgültige Aus zur Kenntnis genommen werden.

### Stiftung umgehend ins Leben gerufen

Um die Situation für die betroffenen MitarbeiterInnen arbeitsmarktpolitisch abzufedern, wurde umgehend

eine von Land und AMS Oberösterreich finanzierte Insolvenzstiftung aus der Taufe gehoben, mit dem Ziel, die Quelle-Beschäftigten bei einer beruflichen Neuorientierung zu unterstützen und deren beruflichen und sozialen Abstieg zu verhindern. Ferner wurde als unterstützende Maßnahme das Projekt „Chance P“ entwickelt, das für ältere ehemalige Quelle-MitarbeiterInnen eine überbrückende Erwerbstätigkeit bis zum Pensionsantritt ermöglichen sollte. Die von AMS und Arbeiterkammer im Firmengelände eingerichteten Anlaufstellen zur Beratung der Betroffenen, unter anderem zu den Möglichkeiten der Weiterbildung und deren finanzieller Unterstützung durch eine Art Stipendium des Landes OÖ bis zu 200 Euro monatlich im Rahmen der Stiftung, wurden genutzt und mehrheitlich als informativ und hilfreich erachtet.

Gut ein halbes Jahr nach dem Konkursantrag waren mit Juli 2010 insgesamt fast 500 der ehemaligen Quelle-MitarbeiterInnen, das entspricht einem Anteil von 45 Prozent, in die Insolvenzstiftung eingetreten. Als Gründe dafür wurden bei den Interviews zum einen die Hoffnung, die individuellen Chancen bei der Jobsuche zu verbessern, zum anderen der Wunsch

nach einer beruflichen Neuorientierung, die im Rahmen der Weiterbildungsangebote der Stiftung möglich schien, hervorgehoben. Drei der 22 Befragten haben recht zügig ohne Stiftungsunterstützung wieder einen Arbeitsplatz gefunden, alle anderen haben auf die Angebote der Stiftung bzw. auf die Chance P zurückgegriffen.

### Chance für neuen Lebensabschnitt

Die erste Phase in der Quelle-Stiftung ging mit einer verpflichtenden, sechswöchigen Berufsorientierung einher und konnte zur Reflexion, Stabilisierung sowie zur Berufswahlorientierung genutzt werden. Ziel der Berufsorientierung ist es, sich der eigenen Fähigkeiten, Stärken und Ziele bewusst zu werden, an deren Ende für jede Teilnehmerin und jeden Teilnehmer ein individueller Maßnahmen- bzw. Bildungsplan steht. Nicht alle waren mit der Berufsorientierung zufrieden, die sie zum Teil als bürokratisch und ineffizient erlebten. Tendenziell positiver wurde die Berufsorientierung von eher gering qualifizierten ehemaligen MitarbeiterInnen bewertet, welche auf die Unterstützung bei der Wahl des künftigen Tätigkeitsbereiches sowie auf die konstruktive Hilfestellung zur Vorbereitung des Bewerbungsprozesses hinwiesen. Aber auch von jenen, die sich beruflich neu orientieren und Ausbildungsmöglichkeiten nutzen wollten, wurde die Berufsorientierungsphase weniger kritisch reflektiert.

Die Weiterbildungsmöglichkeiten und die entsprechenden diesbezüglichen Angebote im Rahmen der Stiftung wurden mehrheitlich gelobt und als umfassend und interessant bezeichnet. Der überwiegende Teil der Befragten nutzte die Möglichkeit, sich weiterzubilden und eine bessere Qualifikation zu erlangen. So gesehen haben die einen oder anderen den Verlust des Arbeitsplatzes in der Quelle auch als Chance für einen neuen Berufs- bzw. Lebensabschnitt wahrgenommen:

Nachdem sie mehr als zehn Jahre lang in der Verpackung und in der Umtauschabteilung der Quelle tätig gewesen war, freut sich beispielsweise die 42-jährige Emira K., die eine Umschulung im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens genutzt hat, nun auf ihren neuen Einsatzbereich. Sie war zwar „immer schon“ am Sozialbereich interessiert, hätte jedoch ohne das Stiftungsangebot keine Möglichkeit gehabt, diese Ausbildung zu absolvieren.

Mitunter wurde allerdings darüber geklagt, dass nicht alle in Aussicht gestellten Kurse zustande kamen und somit „schlechtere“ Alternativen in Kauf genommen werden mussten. Das eine oder andere Mal wurde kri-

### Unterstützung des Strukturwandels

*Das Modell der österreichischen Arbeitsstiftung wurde aufgrund des Personalabbaus infolge der Krise der verstaatlichten Industrie zur Abfederung des Strukturwandels und zur Unterstützung der freigesetzten ArbeitnehmerInnen durch berufliche Neuorientierung und erweiterte Möglichkeiten zur Qualifizierung in der zweiten Hälfte der 1980er Jahre geschaffen. Ausgehend von der Voest-Alpine-Stahlstiftung wurden in der Folge Regional-, Branchen-, Insolvenzstiftungen sowie in den letzten Jahren so genannte Implacementstiftungen gegründet. Während letztere zum Ziel haben, arbeitslose Menschen gezielt für Branchen und Unternehmen zu qualifizieren, die Fachkräfte benötigen und somit einen gesicherten Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen (vgl. z.B. Punz 2006), bieten Insolvenzstiftungen Unterstützung bei der Arbeitssuche, Berufsorientierung, Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung sowie für ältere MitarbeiterInnen die Möglichkeit einer Überbrückung der Arbeitslosigkeit bis zum Pensionsantritt.*



tisiert, dass gewünschte Kurse, die das individuelle Weiterbildungsbudget von ca. 2.700 Euro überschritten, nicht genehmigt wurden, wiewohl die am Kurs Interessierten angeboten hatten, die Differenz aus der eigenen Tasche zu bezahlen. Zum Teil wurden im Rahmen der Stiftung einzelne Kurse, wie z.B. ECDL (Europäischer Computerführerschein), oder auch mehrere nebeneinander belegt, zum Teil wurde eine neue Berufsausbildung begonnen (z.B. Lehre und Lehrabschluss) oder auch die Möglichkeit ergriffen, einen Bildungsabschluss (z.B. Berufsreifeprüfung) nachzuholen.

Eine besondere Herausforderung war es für viele, „zurück auf die Schulbank“ zu müssen, und sich nach Jahren der Abstinenz mit neuen Inhalten auseinandersetzen: *„Und Lernen ist verdammt hart. Man muss wirklich hineinkommen,“* berichtet eine Teilnehmerin. Zudem wurde die zeitliche Belastung durch die Kursstunden, die Lernzeit, Prüfungen und Praktika erwähnt, die kaum Zeit für sonstige Aktivitäten ermöglichte. Im Großen und Ganzen wurde den Angeboten und der Unterstützung durch die Quelle-Insolvenzstiftung von den StiftungsteilnehmerInnen aber ein äußerst positives Zeugnis ausgestellt.

### Projekt für ältere ArbeitnehmerInnen

Etwas 40 Personen haben sich für das Projekt „Chance P“ entschieden, das für ältere QuellemitarbeiterInnen konzipiert wurde. Voraussetzung für die Teilnahme an der vom FAB durchgeführten Maßnahme war, dass die betroffenen Personen höchstens zwei Jahre vor ihrem Pensionsantritt stehen. Die dem Projekt zugrunde liegende Überlegung war, dass es für ältere Personen, denen nicht allzu viele Versicherungsmomente bis zur Pensionierung fehlen, wenige realistische Perspektiven der Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt gibt. Auch in den Interviews werden die vergleichsweise geringen Chancen zu einer adäquaten beruflichen Positionierung für Ältere zur Sprache gebracht: *„Da ist es natürlich irrsinnig schwer, dass man in dem Alter (...) du bist für die Firmen zu teuer und zu alt sowieso, weil sie suchen ja lauter junge Kräfte.“* Zugleich wird aber auch Verständnis für das Rekrutierungsverhalten der Betriebe signalisiert: *„Nur was fangen de mit mir an. Da san drei oder vier Monat Einschulung und a halbes Jahr später geh i in Pension.“*

Primäres Ziel der Chance P ist es daher, die Zeit bis zum möglichen Pensionsantritt durch Erwerbstätigkeit im Projekt, in deren Zuge Pensionsversicherungsansprüche erworben werden, zu überbrücken. Die Chance P wird von den Betroffenen meist als einzige Alternative zur Arbeitslosigkeit betrachtet, auch

wenn die in der Regel einfachen Tätigkeiten (z.B. Kopieren, Folienbeschriftungen, Seminarservice) nicht von allen als Erwerbsarbeit im klassischen Sinne verstanden wird. Eine Interviewpartnerin beschreibt ihre Tätigkeit in der Chance P als wenig herausfordernd und einfach, ein anderer Teilnehmer vergleicht sie mit einem Hobby, *„weil draußen in der Außenwelt, da geht das nicht. Ich sage immer Außenwelt, für mich ist das trotzdem etwas komplett Neues, also du hast wirklich an und für sich Narrenfreiheit.“* Diese mehrfach betonte Arbeitsplatzsicherheit in der Chance P geht allerdings mit einem recht geringen Gehaltsniveau einher, das aber angesichts der nicht nur vermeintlichen Alternativlosigkeit in Kauf genommen wird. Eine Interviewte sieht die Vorteile beispielsweise darin begründet, dass sie *„normal weiter arbeiten [kann], ohne Unterbrechung und [ich] hab meine Ruhe und brauch nicht aufs Arbeitsamt rennen.“*

### Etwas Neues beginnen

Ein knappes Jahr nach dem Konkurs, nämlich Ende 2010, hatten acht der 22 Interviewten eine neue Erwerbstätigkeit aufgenommen, die in verschiedenen Dimensionen auch als Herausforderung gesehen wurde: *„Es ist halt ganz was anderes, von der Arbeit, die Leute, man muss sich erst orientieren und vom Job, man glaubt am Anfang, man kommt rein. Und ich habe dann meine Freundin angerufen und gesagt, es ist schrecklich, man kommt sich vor, man kann nichts, man weiß nichts, es ist Wahnsinn, man fängt bei Null an und da hilft kein Kurs und keine Ausbildung und nichts, wenn du dann in so einer Firma bist. Und du musst das Wissen haben, sowie es hier jetzt ist, das kannst du dir nur aneignen, indem du es drinnen lernst.“* Die meisten dieser neuen Aufgabenstellungen, so lässt sich aus den Interviews schlussfolgern, konnten durchaus positiv bewältigt werden.

Fast alle Interviewten waren langjährig, sprich mehr als zehn Jahre, im Unternehmen tätig. Ihre Tätigkeit in der Quelle beschreiben sie als eine schöne Zeit. Die durchwegs erwähnte gute Zusammenarbeit war für ein Betriebsklima verantwortlich, das mehrheitlich als angenehm und positiv beschrieben wird. Mit maßgeblicher, nicht nur finanzieller Unterstützung der Quelle-Insolvenzstiftung haben es mittlerweile viele geschafft, den neuen Herausforderungen nach dem Verlust ihres Arbeitsplatzes zuversichtlich zu begegnen: *„Es war eine schöne Zeit. Die kann mir keiner mehr nehmen. Es war eine schöne Erfahrung. Und jetzt gibt es etwas Neues.“*

Christine Stelzer-Orthofer

Literatur

Aumüller Doris u.a. (2011): Ein Jahr danach – Der Konkurs der Quelle AG Österreich und dessen Auswirkungen auf die betroffenen MitarbeiterInnen. Eine qualitative Studie aus Sicht der ehemaligen MitarbeiterInnen. (Unveröffentlichter) Projektbericht. Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik. Johannes Kepler Universität Linz

Die Presse (2009): Quelle – Pleite einer gesunden Firma. 6.11.2009

Punz Josef (2006): Implacementstiftungen – ein Angebot an Unternehmen zum Personalaufbau. In: Stelzer-Orthofer Christine (Hg.): Arbeitsmarktpolitik im Aufbruch. Herausforderungen und innovative Konzepte. Wien 248-259

## Arbeitsmarkt für Menschen mit Lernschwierigkeiten

**Für Menschen mit Lernschwierigkeiten ist es äußerst schwer, auf dem normalen Arbeitsmarkt unterzukommen. Welche Methoden geeignet sind, ihnen auf ihrem Weg zu helfen, stand im Mittelpunkt einer Tagung an der Universität Würzburg. Träume spielen dabei eine überraschend wichtige Rolle.**

Die Frage, wie Menschen mit Lernschwierigkeiten den Wechsel von ihrer jeweiligen Förderschule ins Berufsleben bewältigen, beschäftigt *Erhard Fischer* schon seit Langem. Fischer ist Inhaber des "Lehrstuhls für Sonderpädagogik IV - Pädagogik bei geistiger Behinderung" an der Universität Würzburg. Gemeinsam mit der Diplompädagogin *Manuela Heger* leitet er seit 2008 eine wissenschaftliche Begleitstudie zum Thema "*Übergang Förderschule - Beruf*". Ziel ist es, SchulabgängerInnen des Förderzentrums mit dem Schwerpunkt geistige Entwicklung eine Perspektive zur Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen.

"Seit einiger Zeit wird die Forderung immer lauter, den häufigen Automatismus eines Übergangs von der Förderschule in eine Werkstatt für behinderte Menschen zu durchbrechen", sagt *Manuela Heger*. Aus diesem Grund sollte die *Fachtagung "Perspektiven - Projekte zur beruflichen Integration für Menschen mit geistiger Behinderung"* Konzepte und Ideen vorstellen, wie Schulen und nachschulische Einrichtungen Menschen mit Lernschwierigkeiten individuell auf den Übergang in den Beruf vorbereiten und sie beim Verbleib dort unterstützen können. Eine Möglichkeit dazu heißt: Träume verstehen.

### Träume sind wichtige Wegweiser

"Arbeit ist dann gut, wenn sie einen Menschen weder unterfordert noch seine Möglichkeiten übersteigt.

Dies gilt gerade auch für Menschen mit einer geistigen Behinderung." Mit dieser Prämisse begann *Elisabeth Tschann* ihren Vortrag für die rund 250 TagungsteilnehmerInnen. Die Sonderpädagogin arbeitet im Institut für Sozialdienste in Vorarlberg. Dort bilden Träume der behinderten Jugendlichen den Ausgangspunkt für die Arbeitsplatzfindung: "In diesen Träumen steckt Kraft, sie sind wichtige Wegweiser", sagte *Tschann*. Aufgabe der Integrationsberater sei es, die Träume der jungen Menschen zu "übersetzen".

*Tschann* brachte ein Beispiel: Ein Jugendlicher träumt davon, Arzt zu werden. Mit einer geistigen Behinderung ist das natürlich nicht möglich. Im Gespräch stellt sich heraus, dass die einfühlsame Art jener Ärzte, die der junge Mann einst im Krankenhaus erlebt hatte, seinen Berufswunsch speiste. Er selbst war ebenfalls äußerst einfühlsam und konnte gut zuzuhören. Dieses Talent brachte er nach der Phase der Berufsorientierung schließlich in einem Pflegeheim ein.

### Nischenjobs für die speziellen Bedürfnisse

Dass oft unrealisierbare Ideen durch die Köpfe der FörderschulabgängerInnen geistern, bestätigte *Rolf Behncke*, Geschäftsführer der Hamburger Arbeitsassistenten. Auch bei dieser 1992 ins Leben gerufenen Initiative kommt den Träumen der Jugendlichen ein hoher Stellenwert zu. *Behncke* erläuterte dies am Beispiel einer jungen Frau aus Hamburg. Diese wünschte sich sehnlichst, in einem Schönheitsstudio zu arbeiten. Erst durch ein Praktikum in einem Nagelstudio merkte sie, dass der Job "Schönheit" in Wirklichkeit gar nicht so "traumhaft schön" ist, wie sie erwartet hatte.

Wer auf dem ersten Arbeitsmarkt nach Jobs Ausschau hält, die individuell auf Menschen mit Lernschwierigkeiten zugeschnitten sind, sucht meist vergeblich. Gefragt sind laut *Behncke* Nischenjobs, die "neu erfunden" werden müssen. Die Arbeitsassistenten aus dem Hamburger Projekt sind mittlerweile äußerst findig darin, derartige Nischen in Betrieben aufzuspüren. Für eine junge Frau mit kognitiven Einschränkungen

und einer starken Sehbehinderung etwa schufen sie in einem Unternehmen eine bis dato nicht vorgesehene Stelle als Bürobotin. Der Job stellte sich als überaus sinnvoll heraus, die junge Frau bewährte sich Behnke zufolge hervorragend.

Auch Werkstätten für behinderte Menschen sind dabei, Arbeitsplätze außerhalb der Werkstätten selbst zu organisieren. In den in Würzburg beheimateten Mainfränkischen Werkstätten etwa wurden in den vergangenen 15 Jahren zahlreiche Außenarbeitsplätze geschaffen. 30 Menschen mit Behinderungen arbeiten in einem Wildpark nahe Würzburg, 140 MitarbeiterInnen haben Außenarbeitsplätze im Garten- und Landschaftsbau. 25 Menschen mit Lernschwierigkeiten sind "solo" in einem Betrieb des ersten Arbeitsmarktes integriert, wobei sie vertraglich an die Werkstatt angebunden sind.

## Nachhaltige Integration in die Selbständigkeit

**Der Gründungszuschuss hat sich aus Sicht deutscher Arbeitsvermittler bewährt. Dadurch geförderte Unternehmensgründungen aus Arbeitslosigkeit sind relativ stabil. Gleichzeitig sind die Mitnahmeeffekte dieses Förderprogramms geringer als weithin angenommen.**

Der Gründungszuschuss unterstützt Arbeitslose finanziell beim Wechsel in die Selbstständigkeit. Er löste in Deutschland im Jahr 2006 das Überbrückungsgeld und den Existenzgründungszuschuss („Ich-AG“) ab. Der Gründungszuschuss soll den Lebensunterhalt des Gründers in der ersten Zeit nach der Gründung sichern. Er hat ausdrücklich nicht zum Ziel, Investitionskosten abzudecken. In der ersten Förderphase erhalten die Gründer neun Monate lang eine Zahlung in Höhe des Arbeitslosengeldes (ALG) zuzüglich 300 Euro monatlich. Im Anschluss daran besteht die Möglichkeit auf eine zweite Förderphase, in der über weitere sechs Monate 300 Euro monatlich zur sozialen Absicherung gewährt werden. Ein Charakteristikum des Gründungszuschusses in der bisherigen Form ist, dass er als Rechtsanspruch prinzipiell jedem gründungswilligen Arbeitslosengeld-

## Lebenslanges Lernen auch für Menschen mit Behinderungen

Eine Lösung steht noch aus, was die Nachqualifizierung der außerhalb der Werkstätten tätigen MitarbeiterInnen betrifft, legte *Michael Wenzel* von den Mainfränkischen Werkstätten dar. Eine neue Maschine, neue KollegInnen oder eine Umstrukturierungsmaßnahme drohen, die Beschäftigten aus der Bahn zu werfen. Am lebenslangen Lernen, unterstrich *Harald Ebert*, Leiter der Würzburger Don Bosco-Berufsschule, geht auch in der Behindertenhilfe kein Weg vorbei.

*Quelle: Robert Emmerich: Arbeitsmarkt für Menschen mit geistiger Behinderung. Pressemitteilung der Julius-Maximilians-Universität Würzburg, 06.04.2011*

Bezieher zusteht, der Gesetzgeber jedoch eine Reihe von Voraussetzungen für den Förderanspruch formuliert hat. Dazu gehören der Nachweis der Tragfähigkeit des Gründungsvorhabens durch eine fachkundige Stelle sowie die Überprüfung der Kenntnisse und Fähigkeiten der Gründungswilligen.

Die Attraktivität der Gründungsförderung ist ungebrochen: In den Jahren 2007 bis 2010 wurden jährlich zwischen 119.000 und 147.000 Zuschüsse gewährt. Im Vergleich zu den Vorgängerprogrammen Überbrückungsgeld und Ich-AG weist der Gründungszuschuss ähnliche Teilnehmerstrukturen wie das Überbrückungsgeld auf. Er deckt daher nicht mehr die gleiche Breite der gründungswilligen Personen ab. So gründen vermehrt besser qualifizierte und ältere Personen mit Hilfe des Gründungszuschusses, wobei Frauen jedoch nicht benachteiligt sind.

## Sicherung der Qualität des Gründungsvorhabens zentral

Aus der Sicht von Arbeitsvermittlern und Führungskräften in den Agenturen für Arbeit hat sich der Gründungszuschuss für arbeitslose ExistenzgründerInnen bewährt. Die Voraussetzungen für dessen Vergabe seien klar formuliert und leicht überprüfbar. Das geht aus einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor. In der qualitativen Implementationsstudie wurden Experten- und pro-

blemzentrierte Interviews mit Geschäftsführern, vorständen der Geschäftsleitung, TeamleiterInnen sowie ArbeitsvermittlerInnen geführt. Darüber hinaus wurden Gespräche zwischen KundInnen und VermittlerInnen beobachtet und interne Arbeitshilfen der Bundesagentur für Arbeit ausgewertet.

Eine zentrale Aufgabe der befragten VermittlerInnen und Führungskräfte der Arbeitsagenturen ist die Sicherung der Qualität der Gründungsvorhaben. Hierfür ist aus ihrer Sicht die Bescheinigung der Tragfähigkeit von Gründungsvorhaben durch fachkundige Stellen (z.B. Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, lokale Gründerinitiativen, SteuerberaterInnen) besonders wichtig. Die IAB-Forscher stellen fest, dass viele VermittlerInnen darüber hinaus den Anspruch haben, die KundInnen zur Selbstständigkeit zu beraten. Eine solche Beratung kann Informationen zur Selbstständigkeit ebenso umfassen wie kritische Nachfragen zu geleisteten Vorarbeiten und Erfolgsaussichten.

Derzeit besteht wie gesagt ein Rechtsanspruch auf die Förderung. Mit der geplanten Reform des Gründungszuschusses soll der Zuschuss zur Ermessensleistung werden. Die Beweislast für die Förderentscheidung dreht sich damit um: Lag bisher eine Tagfähigkeitsbescheinigung von einer fachkundigen Stelle vor, mussten die Arbeitsvermittler triftige Gründe darlegen können, wenn sie einen Förderantrag ablehnen wollten. Fällt der Rechtsanspruch weg, müssen Gründungswillige die Arbeitsvermittler davon überzeugen, dass sie ein förderungswürdiges Projekt verfolgen. Dass sich ihre Position damit deutlich verschlechtert, ist evident.

Dabei kommt Leistungsmissbrauch laut den befragten ArbeitsvermittlerInnen und Führungskräften derzeit nur in Ausnahmefällen vor. Auch die Mitnahme des Gründungszuschusses, also die Inanspruchnahme der Förderung, obwohl das Gründungsprojekt ohnehin umgesetzt worden wäre, ist kein vordringliches Thema aus Sicht der Befragten.

### GründerInnen erwirtschaften existenzsicherndes Einkommen

Der letztgenannte Befund deckt sich weitgehend mit den Ergebnissen einer weiteren Studie zum Gründungszuschuss, die vom Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt wurde (s.u.).<sup>1</sup> Für die Studie wurden vorher arbeitslose ExistenzgründerInnen sowohl zum eigenen Unternehmertum als auch zu ihrer Einschätzung des Förderin-

struments Gründungszuschuss quantitativ befragt.

Die erhobenen Daten machen deutlich, dass der Gründungszuschuss die Geförderten nachhaltig in die Selbstständigkeit integriert. Auch nach Auslaufen der Förderung nach spätestens 15 Monaten bricht die Überlebensquote der Gründer nicht ein.

„19 Monate nach der Existenzgründung sind durchschnittlich 75 bis 84 Prozent der Geförderten noch selbstständig tätig. Das ist ein außerordentlich hoher Prozentsatz, der die kritische Anfangsphase der Gründung auch dank der staatlichen Förderung erfolgreich überstanden hat“, erklärt *Marco Caliendo* von der Universität Potsdam, Programmdirektor des Bereichs Evaluationsforschung am IZA und Mitverfasser der Studie. Weitere 7 bis 12 Prozent waren zum Erhebungszeitpunkt wieder in abhängiger Beschäftigung, so dass die gesamte Arbeitsmarktintegration mit 87 bis 94 Prozent sogar noch positiver ausfällt.

Die Förderung durch den Gründungszuschuss hat laut Einschätzung der GründerInnen wesentlich dazu beigetragen, dass Anfangsinvestitionen getätigt und der eigene sowie der Lebensunterhalt der Familie gesichert werden konnte. Rund 70 Prozent aller GründerInnen geben außerdem an, dass ohne das Instrument das erste halbe Jahr der selbständigen Existenz nicht überstanden worden wäre. Etwa gleich hoch ist der Anteil der Geförderten, die mit der derzeitigen Förderdauer von maximal 15 Monaten zufrieden sind.

Auch hinsichtlich des Einkommens der geförderten Selbständigen kann laut Caliendo von einem Erfolg des Gründungszuschusses gesprochen werden. So verdienen in Vollzeit arbeitende, weibliche Selbständige durchschnittlich 1.670 Euro netto pro Monat, während männliche Neuunternehmer bei monatlich etwa 2.500 Euro netto liegen. Die Forscher haben diese Einkommen in Relation zu monatlichen Nettoverdiensten vergleichbarer abhängig beschäftigter ArbeitnehmerInnen gesetzt und dabei festgestellt, dass die männlichen Selbständigen in Vollzeit im Vergleich deutlich mehr verdienen, während das Nettoeinkommen der Frauen nur unwesentlich geringer



Evaluationsforscher Marco Caliendo. Quelle: IZA / idw

ist. Berücksichtigt man zusätzlich die jeweilige Haushaltsgröße, so zeigt sich, dass die erzielten Einkünfte der ehemals geförderten Selbständigen insgesamt deutlich oberhalb der Armutsgrenze liegen und laut Studie damit als existenzsichernd angesehen werden können. Der Gender-Gap sollte aber keinesfalls übersehen werden.

### Mitnahmeeffekte weniger bedeutsam als angenommen

Die Gründungsförderung sieht sich dem pauschalen Vorwurf ausgesetzt, sie unterstütze vor allem solche ExistenzgründerInnen, die diesen Schritt auch ohne jede staatliche Förderung unternommen hätten. Die neue Studie bestätigt dies nicht. Zwar geben etwa 47 Prozent der geförderten GründerInnen rückblickend – also unter dem Eindruck des eigenen Erfolgs – an, dass sie sich auch ohne den Gründungszuschuss selbständig gemacht hätten. Berücksichtigt man jedoch, dass ein Großteil dieser Personengruppe den Gründungszu-

schuss als stark mitentscheidend für das unternehmerische Überleben in der kritischen Startphase ansieht, reduziert sich der Anteil mit potenziellen Mitnahmeeffekten auf 19 Prozent. "Die Politik scheint die Mitnahmeeffekte eher zu überschätzen, während sie zugleich die insgesamt positive Wirkung des Gründungszuschusses unterschätzt", befindet Caliendo.

*Quellen: Pressemitteilung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), 04.11.2011; Pressemitteilung des Instituts Zukunft der Arbeit, 18.10.2011; IAB-Kurzbericht 22/2011*

### Anmerkung

- 1 Marco Caliendo, Jens Hogenacker, Steffen Künn, Frank Wießner: Alte Idee, neues Programm: Der Gründungszuschuss als Nachfolger von Überbrückungsgeld und Ich-AG. IZA Discussion Paper No. 6035. Online unter: <http://ftp.iza.org/dp6035.pdf>

## Keine Verkürzung der Arbeitslosigkeit durch Hartz-IV

**Die vierte Hartz-Reform sollte arbeitsfähigen Bedürftigen schneller neue Arbeitsplätze verschaffen. Eine statistische Auswertung zeigt: Das hat nicht funktioniert. Arbeitslose Personen sind nach der Reform im Durchschnitt ebenso lang ohne Job wie vorher. Zu diesem Ergebnis kommen Sonja Fehr, Soziologin im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), und Georg Vobruba von der Universität Leipzig.**

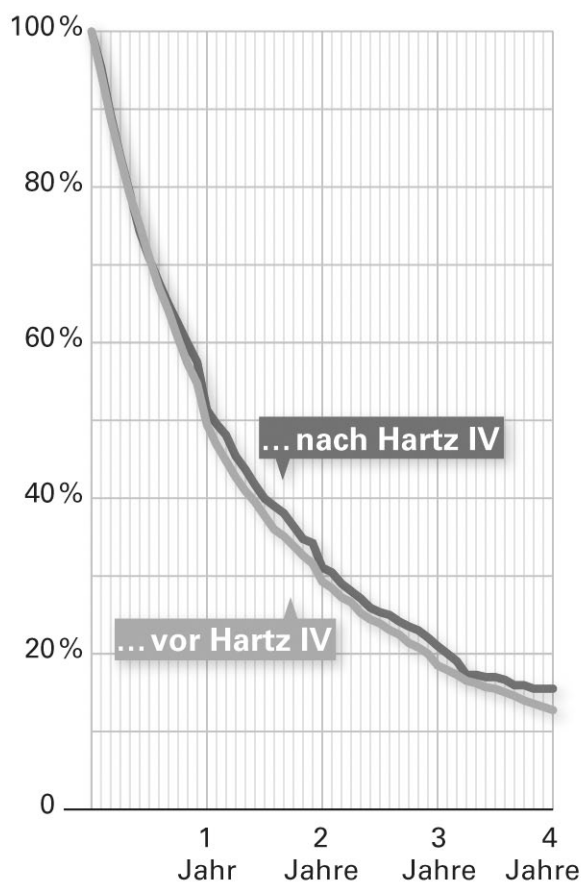
Fehr und Vobruba verglichen die Dauer der Arbeitslosigkeit von SozialleistungsempfängerInnen vor und nach der Hartz-IV-Reform. Nach der gängigen ökonomischen Logik wäre zu erwarten gewesen, dass erwerbsfähige Hilfsbedürftige vor der Reform relativ lange von Arbeitslosen- oder Sozialhilfe gelebt haben. Nachdem die Transferleistungen für viele gekürzt, auch schlecht bezahlte Jobs für zumutbar erklärt und

Sanktionen für die Ablehnung eines Stellenangebots verschärft wurden, hätte die durchschnittliche Verweildauer in der Grundsicherung demnach zurückgehen müssen. Dies ist jedoch nicht geschehen. "Die Hartz-IV-Reform hat keine deutliche Verkürzung der Arbeitslosigkeitsepisoden gebracht", lautet das Fazit der WissenschaftlerInnen.

Fehr und Vobruba stützen sich dabei auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels, einer jährlich in Deutschland durchgeführten repräsentativen Haushaltsbefragung. Sie betrachten ausschließlich Arbeitslose, die im Beobachtungszeitraum Sozial- oder Arbeitslosenhilfe beziehungsweise Arbeitslosengeld II (ALG II) bekamen. Hilfsbedürftige, die dem Arbeitsmarkt etwa wegen Betreuungsaufgaben nicht zur Verfügung standen, oder so genannte Aufstocker bleiben außen vor. Zwar ist die Gruppe der erwerbsfähigen Sozialhilfe- und ArbeitslosenhilfeempfängerInnen vor der Hartz-IV-Reform nicht identisch mit der Gruppe der späteren ALG-II-BezieherInnen – vor allem weil rund 17 Prozent der Arbeitslosenhilfe-Haushalte wegen verschärfter Vorschriften zur Anrechnung von Vermögen und Einkommen anderer Haushaltsmitglieder nach der Reform leer ausgingen. Dennoch unterscheiden sich die beiden Gruppen hin-

## Wirkungslose Reformen

Für so viele hilfsbedürftige Erwerbslose dauerte die Arbeitslosigkeit...



Quelle: Fehr, Vobruba 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

sichtlich Ausbildung, Alter, Geschlecht und anderer Merkmale nicht stark. Daher seien "keine gravierenden Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen" zwischen den Vergleichsgruppen zu erwarten, schreiben die beiden ForscherInnen.

### Vergleich der Situation vor und nach der Reform

Fehr und Vobruba verglichen die Dauer der Erwerbslosigkeit von Arbeitslosen- oder SozialhilfebezieherInnen, die zwischen Jänner 2002 und Dezember 2004 arbeitslos wurden, mit der Entwicklung nach Inkrafttreten der Reform: bei Arbeitslosen, die zwischen Jänner 2005 und Dezember 2007 ALG II bekamen. Die

Stichprobe besteht aus 2.200 Personen für die erste und etwas weniger als 1.700 Personen für die zweite Gruppe.

Vor Hartz IV dauerte die Arbeitslosigkeit im Mittel 12 Monate. Nach einem Jahr hatten 49 Prozent der betrachteten Arbeitslosen entweder einen Job oder standen dem Arbeitsmarkt aus anderen Gründen nicht zur Verfügung, beispielsweise wegen Aus- und Weiterbildung, Mutterschaft oder weil sie das Rentenalter erreicht hatten. Im zweiten Jahr ging die Arbeitslosigkeit um weitere 20, im dritten noch einmal um 11 Prozentpunkte zurück. Damit waren nach vier Jahren noch 13 Prozent arbeitslos.

Nach der Hartz-IV-Reform dauerte die Arbeitslosigkeit im Mittel 13 Monate. Nach etwas über einem Jahr war für 50 Prozent der ALG-II-BezieherInnen die Arbeitslosigkeit beendet. Im Folgejahr sank der Anteil der Arbeitslosen um weitere 20, im Jahr darauf um 10 Prozentpunkte. Nach vier Jahren waren 16 Prozent weiterhin arbeitslos.

Die beiden ForscherInnen konstatieren: "Trotz des Versuchs, mit Maßnahmen der Aktivierungs- und verschärften Zumutbarkeits- und Sanktionsregelungen den Übergang vom Sozialleistungsbezug in die Erwerbstätigkeit zu forcieren, trat keine wesentliche Veränderung der Verweildauer von SozialtransferbezieherInnen in Arbeitslosigkeit ein." Weitere Berechnungen, die Faktoren wie Alter, Bildungsabschluss oder regionale Arbeitslosenquote einbeziehen, zeigen: Das Ergebnis lässt sich nicht auf eine verschlechterte Arbeitsmarktsituation oder veränderte Zusammensetzung der Arbeitslosengruppe nach der Reform zurückführen.

### Schlussfolgerungen

Fehr und Vobruba haben eine andere Erklärung. Die Therapie konnte nicht wirken, weil die Diagnose falsch war. Sie schreiben, "das Armutsfallentheorem und die Sichtweise des öffentlichen Diskurses" stimmten darin überein, dass Armut ein Langzeitphänomen sei - einmal Sozialhilfe, immer Sozialhilfe. Diese unzutreffende Annahme sei dadurch befördert worden, dass der Armutsforschung lange Zeit Daten fehlten, die die Einkommensentwicklung personenbezogener im Zeitverlauf abbilden. Tatsächlich machten die Beobachtungen der Autoren und andere neuere

### Hartz-IV-EmpfängerInnen erreichen häufig nur unsichere Jobs

*Im Jahr 2008 haben über eine Million Hartz-IV-EmpfängerInnen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen. Nur 55 Prozent dieser Jobs dauerten länger als sechs Monate. Fast die Hälfte der Beschäftigten musste zusätzlich Hartz-IV-Leistungen beziehen, weil ihr Verdienst ihren Lebensunterhalt nicht decken konnte. Das zeigt eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).*

*Jobs, die für Hartz-IV-EmpfängerInnen erreichbar sind, sind häufig instabil und nur als Aushilfe auf kurze Zeit angelegt. „Bei instabiler, kurzfristiger Beschäftigung besteht ein hohes Risiko, in den Leistungsbezug zurückzukehren, sofern keine Anschlussbeschäftigung gefunden wird“, stellen die IAB-Arbeitsmarktforscher Lena Koller und Helmut Rudolph fest.*

*Stabiler waren die Jobs, die auch gleichzeitig den Bezug von Hartz-IV-Leistungen überflüssig*

*machten. Aber nur 56 Prozent der Hartz-IV-EmpfängerInnen, die eine Vollzeitstelle annahmen, konnten mit ihrer Stelle die Bedürftigkeit überwinden. Entscheidend ist neben der Lohnhöhe auch die Anzahl der Personen, die mitversorgt werden müssen. So schafften zwei Drittel der Alleinstehenden den Sprung aus der Bedürftigkeit, während es bei Alleinerziehenden und Paaren mit Kindern nur gut ein Drittel war.*

*„Insgesamt werden Leistungsempfänger dort überproportional eingestellt, wo tendenziell niedrigere formale Qualifikationsanforderungen bestehen“, so die IAB-WissenschaftlerInnen. Ein Fünftel der Arbeitsaufnahmen fand dementsprechend in der Leiharbeit statt. Niedrig bezahlte und auf kurze Dauer befristete Jobs führen dazu, dass AufstockerInnen zwischen Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigkeit wechseln und dabei weiterhin von Hartz-IV-Leistungen abhängig bleiben. Laut der IAB-Studie reduzieren sie aber immerhin temporär den Umfang der an sie gezahlten Transferleistungen.*

Studien aber deutlich, dass es bereits vor Hartz IV dem überwiegenden Teil der Arbeitslosen- und SozialhilfebezieherInnen gelang, aus der Arbeitslosigkeit herauszufinden. Daher stehe den durch die Reform möglicherweise entstandenen sozialen Kosten – Zunahme sozialer Ungleichheit, Ausbreitung prekärer Beschäftigung, Verletzung verbreiteter Gerechtigkeitsvorstellungen – "kein Nutzen gegenüber", urteilen die ForscherInnen.

*Quellen: Hartz-IV-Reform hat durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit nicht reduziert, Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung, 30.05.2011; Wolfgang Braun: Hartz-IV-Empfänger erreichen häufig nur unsichere Jobs, Pressemitteilung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), 14.06.2011. Die IAB-Studie im Internet: <http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb1411.pdf>*

### Entwürfe zur Regulierung der Finanzmärkte analysiert

*Die Online-Publikation der globalisierungskritischen NGO Weed „Fighting fire with buckets - A Guide to European Regulation of Finance“ (40 Seiten, englisch) analysiert die Entwürfe zur Regulierung der Finanzmärkte, die gegenwärtig in der EU diskutiert werden oder zum Teil schon beschlossen wurden. So z.B. die Richtlinie für eine europäische Finanzaufsicht, die Regulierung von Rating Agenturen, von Hedge Funds, Derivaten und Leerverkäufen sowie Maßnahmen zur Beteiligung des Fi-*

*nanzsektors an den Krisenlasten und neue Eigenkapitalregeln für Banken. Die verschiedenen Ansätze werden in ihren wichtigsten Aspekten dargestellt und es werden ihre jeweiligen Vor- und Nachteile diskutiert. Darüber hinaus werden die strukturellen Grenzen und Möglichkeiten der Entwürfe aufgezeigt. Am Schluss erfolgt eine Gesamtbewertung des gegenwärtigen Stands der EU-Finanzmarktreforemen.*

*Download unter: [http://www2.weed-online.org/uploads/guide\\_to\\_eu\\_regulation\\_of\\_finance\\_weed.pdf](http://www2.weed-online.org/uploads/guide_to_eu_regulation_of_finance_weed.pdf)*

## Leiharbeit für Angestellte

### Chance oder Risiko?

Es gibt zahlreiche Begriffe, wie: Leiharbeit, Leasing, Arbeitskräfteüberlassung Personaldienstleistung, die allesamt die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte beschreiben. Die ArbeitnehmerInnen werden also in einem Unternehmen angestellt, ihre Arbeitsleistung erbringen sie jedoch in einem anderen Unternehmen.

Die Arbeitskräfteüberlassungsbranche hat einen relativ schlechten Ruf, was die Einhaltung von Gesetzen sowie die Arbeitsbedingungen betrifft. In den Medien wird vorwiegend negativ über diese Branche berichtet, hauptsächlich jedoch über die Situation von ArbeiterInnen. Angestellte werden in dieser Branche immer noch als „exotisch“ angesehen, wobei durchschnittlich ca. 20 Prozent der überlassenen ArbeitnehmerInnen Angestellte sind, 2011 waren dies zum gewählten Stichtag ca. 13.700 Personen. Dieser Artikel widmet sich der Arbeitssituation von überlassenen Angestellten. Zuerst wird auf die Gründe eingegangen, weshalb Angestellte über Arbeitskräfteüberlassung tätig werden und anschließend darauf, wie sie ihre Arbeitssituation wahrnehmen.

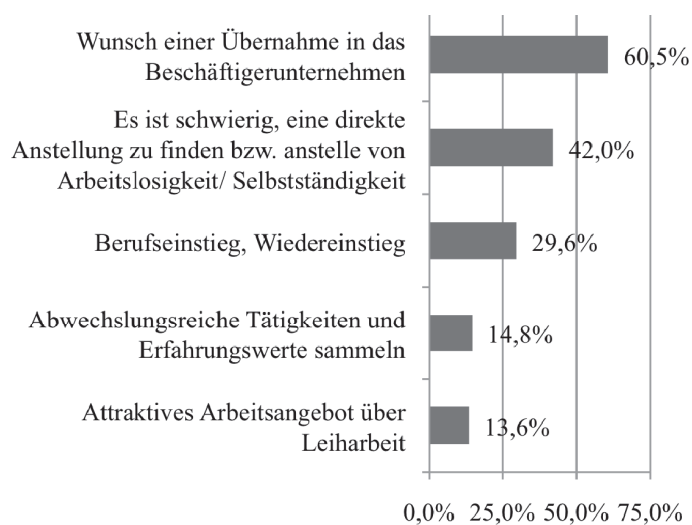
Für die Ermittlung der Ergebnisse wurden im Zuge einer Diplomarbeit sowohl eine Literaturrecherche als auch eine quantitative Fragebogenforschung sowie

qualitative Leitfadeninterviews mit ExpertInnen durchgeführt. Die Fragebogenerhebung lief vom September 2010 bis zum Jänner 2011. Für die Diplomarbeit wurden 14 ExpertInneninterviews mit BetriebsrätInnen aus Überlasser- und Beschäftigerunternehmen, einem Geschäftsführer eines Überlasserunternehmens, mit ehemaligen überlassenen Angestellten, VertreterInnen der Gewerkschaft, des AMS, der Arbeiterkammer und der Wirtschaftskammer durchgeführt. Die ExpertInneninterviews fanden im Zeitraum zwischen März und Dezember 2010 statt.

### Wunsch auf Übernahme

Der in der Fragebogenerhebung am häufigsten genannte Grund von Angestellten, um über Arbeitskräfteüberlassung tätig zu sein, ist der Wunsch auf Übernahme, gefolgt von dem Aspekt, dass es schwierig ist, eine direkte Anstellung zu finden. Diese Punkte lassen darauf schließen, dass der Großteil der Angestellten lieber direkt beschäftigt wäre bzw. aus Alternativlosigkeit in der Arbeitskräfteüberlassung tätig wurde. Die folgenden drei Gründe, die jedoch deutlich weniger oft angegeben wurden, lassen die positiveren Aspekte der Arbeitskräfteüberlassung erkennen: nämlich dass sie zum Berufseinstieg und Wiedereinstieg hilfreich sein kann, dass die Tätigkeiten abwechslungsreich sind und es möglich ist, Erfahrungen zu sammeln, und weiters, dass diese Arbeitsstelle ausgewählt wurde, weil es sich um ein attraktives Arbeitsangebot handelte. (vgl. Abb. 1)

**Abbildung 1: Gründe von Angestellten, über Arbeitskräfteüberlassung tätig zu werden**



Quelle: Fragebogenerhebung 2010/11. Mehrfachnennungen waren möglich, n=81.



Grundsätzlich ist die Hälfte der überlassenen Angestellten gemäß Stichtagserhebung über ein Jahr im selben Unternehmen tätig. Überlassene Angestellte sind der Fragebogenforschung zufolge sowohl mit der Arbeitsstelle als auch mit der Arbeitssituation eher zufrieden. Die Tätigkeit wird grundsätzlich positiv, als interessant, eher abwechslungsreich und anspruchsvoll, bewertet. Auch die Behandlung betreffend, geben knapp 80 Prozent der Befragten an, dass es eher bis voll zutrifft, dass sie gleich behandelt werden wie direkt Angestellte. In verschiedenen ExpertInneninterviews wurde jedoch die Befürchtung geäußert, dass überlassene Angestellte Gefahr laufen, in dem Unternehmen, in dem sie tätig sind, ausgegrenzt zu werden. Sie würden außerdem von den direkt Beschäftigten zum Teil als KonkurrentInnen wahrgenommen. Auch gibt es teilweise Unterschiede in den Sozialleistungen zwischen direkt Beschäftigten und überlassenen Angestellten.

### **Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise**

Negativ wird von den überlassenen Angestellten in der Fragebogenerhebung der hohe Leistungsdruck beschrieben. Mehr als die Hälfte der Befragten gibt aber dazu an, dass die Arbeitsbelastung von überlassenen Angestellten nicht höher ist als jene von direkt Beschäftigten. Besonders bezüglich der Weiterbildungsmöglichkeiten ist die Zufriedenheit eher gering und die erhöhte Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Entwicklung wird ebenfalls als negativer Aspekt hervorgehoben. Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise haben beispielsweise knapp die Hälfte

der Befragten gespürt, wobei die Auswirkungen auf überlassene Angestellte geringer waren als auf überlassene ArbeiterInnen. Die Nachwirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise am Arbeitsmarkt sind laut ExpertInneninterviews immer noch spürbar. Unternehmen sind beispielsweise vorsichtiger geworden bei der Personaleinstellung und greifen lieber auf überlassene ArbeitnehmerInnen zurück, als direkt Beschäftigte einzustellen.

### **Benachteiligung gegenüber direkt Beschäftigten**

Die Arbeitssituation von überlassenen Angestellten wird in einer Reihe von Studien im Vergleich zu überlassenen ArbeiterInnen positiver bewertet, es sind jedoch auch für sie deutliche Benachteiligungen gegenüber den direkt Beschäftigten vorhanden, wie sowohl in der Fragebogenerhebung als auch in den ExpertInneninterviews deutlich wurde. Ob die Arbeitskräfteüberlassung von Angestellten als Chance oder Risiko gesehen wird, kann nicht eindeutig beantwortet werden. Der Großteil der überlassenen Angestellten hat den Wunsch auf Übernahme und würde somit eine direkte Beschäftigung bevorzugen. Für den Berufseinstieg und Wiedereinstieg kann die Arbeitskräfteüberlassung als Chance gesehen werden, jedoch wird sie lediglich als Übergangslösung gewünscht.

*Reingard Medicus*

Quelle: Medicus, Reingard (2011): „Überlassen – verlassen?“ – Situation überlassener Angestellter in Österreich, Diplomarbeit, JKU Linz

## **Dem System hilflos ausgeliefert?**

**Der Hagener Psychologe Jürgen Weibler analysiert die Beweggründe der weltweiten „Occupy!“-Bewegung.**

Ungewöhnliches spielt sich in vielen Ländern ab: Seit Monaten protestieren Bürgerinnen und Bürger gegen diejenigen, die sie für die Verursacher und Profiteure der Finanzkrise halten, oft zum ersten Mal in ihrem Leben. „Occupy Wall-Street!": Selbst die Kapitalismus-Kapitale hat die Welle der Demonstrationen er-

fasst. Von New York schwappte sie zurück nach Europa, erfasste Frankfurt, aber auch ferne Länder wie Singapur oder Sydney: „911 Städte aus 82 Ländern machen mit", meldete Stern.de im Oktober.

Die Menschen demonstrieren gegen ein System, das von unten nach oben umverteilt. Aber nicht, um es abzuschaffen. Sondern um es und sich selbst vor dessen Auswüchsen zu schützen. Eine „Re-Formation" der Marktwirtschaft und eine „Re-Demokratisierung" der Politik: Das fordern die Demonstrantinnen und Demonstranten der „Occupy!“-Bewegung in letzter Konsequenz nach Ansicht von *Jürgen Weibler*, Betriebswirt und Psychologe an der FernUniversität in Hagen.

Dass Menschen gegen totalitäre Regime protestieren wie in Nordafrika ist nicht ungewöhnlich, zu erwarten ist derartiges sicherlich auch bei finanziellen Kürzungen wie in Griechenland oder zu hohen Lebenshaltungskosten wie in Israel. „Eine ganz neue Dimension“ dagegen ist für Jürgen Weibler, „dass sogar Menschen aus der US-Mittelschicht protestieren, weil sie das politische und wirtschaftliche System nicht mehr durchschauen, es als ungerecht empfinden und sich ihm ausgeliefert fühlen“. Ihnen fehlen Gerechtigkeit und die Perspektive auf Besserung, analysiert Weibler.

### Kafkaeskes System

„Auch bei uns fühlen sich viele Bürgerinnen und Bürger als Spielball von Politik und Finanzsystem“, so Weibler weiter. Die Anonymität des Systems bezeichnet er als „fast kafkaesk – man kann für das, was geschieht, keine einzelne Person mehr verantwortlich machen“. Angegriffen werden deswegen auch eher Symbole des Systems: Investmentbanker oder Investoren, die täglich Milliarden um den Erdball schicken.

Es sind also keine eindimensionalen Feindbilder wie (nordafrikanische) Diktatoren, gegen die die „Occupy!“-Proteste sich richten. Der Feind der Demonstranten ist selten das kapitalistische Finanzsystem oder die Demokratie an sich, sondern hiermit einhergehende Komplexitäten, Undurchschaubarkeiten, Auswüchse und Maßlosigkeiten. Sie wollen sich in einem Wirtschaftssystem wiederfinden, in dem sich nicht alles um das „Goldene Kalb Rendite“ dreht, sondern wo der Mensch im Mittelpunkt steht: eine Art „neue soziale Marktwirtschaft“. Und sie wollen wieder wissen, welche Chancen und Perspektiven sie haben. Denn in immer mehr Ländern haben auch gut ausgebildete junge Leute keine Berufsperspektiven. Und gerade sie wollen sich mit ihren Talenten in ihr Land – und nicht in einen kleinen abgehobenen Zirkel – einbringen.

### Problematische Begrifflichkeiten

Viele Menschen haben nach Weiblers Worten den Eindruck, dass andererseits bestimmte Organisationen und Institutionen einseitig geschützt oder nicht hinreichend zur Verantwortung gezogen würden, weil sie „systemrelevant“ seien. Unsere Zeit kranke daran, dass oft gezielt bestimmte Begrifflichkeiten – wie „systemrelevant“ oder „alternativlos“ – in die Diskussion eingebracht werden, um diese zu lenken: Sprachschöpfungen setzten Fakten, die nicht hinterfragt werden (sollen), erläutert Weibler. Es gebe ja

angeblich keine Alternative zu dem, was die Mächtigen gerade umsetzen wollen: „So werden weite Teile der Bevölkerung von der Diskussion um die Finanzkrise ausgegrenzt.“

Doch was heißt „systemrelevant“ überhaupt? Die Definition der G20-Gruppe für den Finanzsektor bezieht sich auf Größe, Vernetzung und Substituierbarkeit einer Institution. Niemand mache sich aber die Mühe, das genauer zu hinterfragen, kritisiert der FernUni-Professor: „Um welches System geht es überhaupt, für welches System ist die Institution relevant? Und wie lange? Wer darf überhaupt entscheiden, ob etwas systemrelevant ist? Ist es eine Wohlfahrtsorganisation eigentlich auch?“

Entschieden wird gerne in einem kleinen, geschlossenen, elitären Kreis, so Weibler: „In der Bundesregierung entscheiden ganz wenige tatsächlich, sie sprechen – so die öffentliche Wahrnehmung – vor allem mit Vertretern von Finanzinstitutionen und Spitzen der Finanzbranche.“ Von anderen Vertretern der Gesellschaft sei bei der Finanzkrise nichts zu sehen. Entscheidungen würden daher von vielen als nur noch ökonomistisch motiviert wahrgenommen, gesellschaftliche Folgewirkungen spielten eine untergeordnete Rolle. „Die Re-Zentralisierung von Entscheidungsmacht und die damit verbundene Intransparenz verstört die Menschen, lässt gar eine postdemokratische Attitüde vermuten!“ Aufmerksamkeit verdiene in diesem Zusammenhang durchaus eine Äußerung Angela Merkels, die die parlamentarische Mitbestimmung so gestaltet wissen möchte, „dass sie trotzdem (mit Verweis auf das Budgetrecht des Parlaments) auch marktkonform“ sei.

Statt die Menschen von der Richtigkeit der Entscheidungen durch Argumente und Transparenz zu überzeugen, versuche die „Entscheidungselite“, Bewusstsein durch Sprache zu lenken. Diskussionswürdige Positionen würden so besetzt, dass keine Diskussion mehr stattfinde: „Das Schöpfen oder wiederholte Benutzen von Wörtern ist auch eine Machtstrategie. Beispielsweise gibt es keine belastungsfesten Modelle, die zeigten, wie der Zusammenbruch einer Bank ‚unweigerlich‘ das System verändert.“ Wenn es gelinge, zentrale Fragen unter Ausschluss anderer in einer „alternativlosen“ Weise alleine zu entscheiden, sei man auch gar nicht mehr verantwortlich – vor allem nicht, wenn die Sache schief geht.

Doch offensichtlich – das zeigen die „Wutbürger-Demos“ – war der Erfolg solcher Strategien zumindest teilweise nur „suboptimal“.

### **"Muddling through" statt Problemlösungen**

Viele empfinden das System auch als ungerecht, weil vielerorts „jedes Maß“ verloren gegangen ist. Sie vermissen Orientierung durch Werte: „In der Finanzwelt wird mit unvorstellbaren Summen jongliert in der Erwartung, auf Fingerdruck durch Transaktionen reich zu werden. Die Akteure erhalten – nach der Wahrnehmung – unabhängig vom Erfolg riesige Bonuszahlungen. Einen produktiven Mehrwert kann man nicht erkennen.“

Damit die Bevölkerung die Führung durch die Regierung akzeptiert, müsse diese ihre fachliche und soziale Kompetenz beweisen und Orientierung geben. Legitimiert werde Führung durch die Übereinstimmung von Führenden und Geführten bei Werten und

Normen, erläutert Jürgen Weibler: „Ich weiß nicht, in welchem Umfang es diese Übereinstimmung gibt – sie wurde auf alle Fälle bei den Entscheidungen zur Finanzkrise viel zu lange nicht aktiv angestrebt. ‚Muddling through‘ statt strategischer Weichenstellung dominierte!“ Flicker, Auslaufen, Neuerfinden, alles scheint momentan also möglich.

Nur eines sei sicher: „Ein politisches oder wirtschaftliches System, das seine Legitimation durch Problemlösung und gerechtes Agieren nicht beständig erneuert, verliert seine Zustimmung,“ warnt der Hagener Psychologe.

*Quelle: Pressemitteilung der FernUniversität Hagen, 05.12.2011*

## **Gesundheit von Frauen und Männern in Oberösterreich**

**Das Institut für Gesundheitsplanung hat den 1. Oberösterreichischen Gender-Gesundheitsbericht erstellt. Der Bericht soll dazu beitragen, die Gesundheitsversorgung und die Prävention noch besser auf die spezifischen Bedürfnisse von Männern und Frauen abzustimmen. Als neue Risikogruppe konnten berufstätige Männer mit familiärer Bindung identifiziert werden.**

Der nunmehr vorliegende Bericht, der am 30. November in Linz präsentiert wurde, liefert wichtige Daten und Indikatoren über Gesundheit und Krankheit von Männern und Frauen, z.B. zur durchschnittlichen Lebenserwartung, den häufigsten Todesursachen oder zum Medikamentenverbrauch. Daneben werden aber auch weitere für die Gesundheit wichtige Einflussfaktoren wie die soziale Lage, der Lebensstil oder unterschiedliche Lebenslagen betrachtet. Der Bericht endet mit Schlussfolgerungen und Ansatzpunkten für Maßnahmen, die gemeinsam mit einem Fachbeirat erarbeitet wurden.

Für den Bericht wurden nicht nur vorhandene statistische Daten, beispielsweise die Krankenhausaufenthalte, analysiert, sondern auch eine eigene Befragung mit mehr als 3.500 Personen durchgeführt. Ober-

österreich ist den Herausgebern zufolge damit das erste Bundesland, das einen fundierten Bericht über die geschlechtsspezifischen Unterschiede und Herausforderungen erarbeitet hat.

### **Stress, Zeitdruck und Umweltbelastungen**

Bei der Analyse der Daten hat sich eine neue Problemgruppe herausgestellt: Berufstätige Männer mit familiärer Bindung achten zu wenig auf ihre Ernährung, bewegen sich weniger als andere Männer und geben häufiger berufliche Belastungen an. Bei den beruflichen Belastungen spielen Stress bzw. Zeitdruck, Umweltbelastungen, Überforderung und unregelmäßige Arbeitszeiten die größte Rolle. Gerade für die Gruppe der berufstätigen Männer mit familiären Bindungen scheint die betriebliche Gesundheitsförderung das Mittel der Wahl zu sein. Dadurch könnte diese Gruppe verstärkt zu einem gesundheitsförderlichen Lebensstil motiviert werden.

Nur von einer kleinen Gruppe werden gezielte Aktivitäten zum Stressabbau und zur Entspannung gesetzt, wobei dies bei Männern (6%) noch weniger geschieht als bei Frauen (11%). Die Veränderungsbereitschaft bezüglich des Umgangs mit Stress ist aber sehr groß: 60 Prozent der Frauen und 45 Prozent der Männer würden gerne künftig einen besseren Umgang mit Stress und Belastungen pflegen.

### **Sozial Benachteiligte als Zielgruppe**

Viele Ergebnisse des Berichtes weisen die Gruppe der sozial benachteiligten Männer und Frauen als rele-



Betont die Bedeutung der betrieblichen Gesundheitsförderung: Albert Maringer, stellvertretender Obmann der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse. Foto: OÖGKK

vante Zielgruppe für Gesundheitsförderung und Prävention aus. Die Lebensqualität, die psychische Gesundheit und die Zufriedenheit mit dem Gesundheitszustand sind bei Angehörigen dieser Gruppe niedriger als im Bevölkerungsdurchschnitt. Darüber hinaus ist der Nikotinkonsum höher und sie bewegen sich weniger. Frauen dieser Gruppe sind zudem häufiger übergewichtig.

Diese Zielgruppe ist besonders schwer mit Gesundheitsförderungsangeboten zu erreichen. Deswegen wird von ExpertInnen vorgeschlagen, niedrighschwellige Maßnahmen zu setzen. Ein wichtiger Ansatzpunkt ist aber auch die Gesundheitsförderung im Kindergarten und in den Pflichtschulen. Damit soll erreicht werden, dass die vielen negativen Folgen eines niedrigen sozioökonomischen Status abgefedert werden können.

### Frauen sind stärker belastet

Im Rahmen der Umfrage wurden auch die persönlichen Belastungen abgefragt, mit dem Ergebnis, dass nicht erwerbstätige Frauen mehr Belastungen in diesem Bereich haben. Sowohl Belastungen durch Betreuungsaufgaben und Hausarbeit als auch Belastun-

gen durch Probleme im sozialen Umfeld kommen in dieser Gruppe häufiger vor. Mit der Zunahme dieser Belastungen sinkt auch das psychische Wohlbefinden der Befragten.

Generell sind Frauen häufiger von psychischen Erkrankungen betroffen als Männer: Rund zehn Prozent der Frauen geben an, in den letzten zwölf Monaten an Angstzuständen oder Depression gelitten zu haben. Bei den Männern sind dies vier Prozent. Darüber hinaus benötigen Frauen häufiger Antidepressiva und sind öfter aufgrund einer Depression im Krankenhaus.

Frauen werden unabhängig vom tatsächlichen Trink- oder Rauchverhalten auf diese Thematiken bei der Vorsorgeuntersuchung seltener angesprochen. ÄrztInnen sollten darauf aufmerksam gemacht werden, so die AutorInnen des Berichts.

### Verpflichtendes Kindergartenjahr soll Gesundheitsjahr werden

Landeshauptmann und Gesundheitsreferent *Josef Pühringer* verwies bei der Präsentation des Berichts bezüglich der Zielgruppe der sozial Benachteiligten auf das verpflichtende Kindergartenjahr: Dieses "soll ein Gesundheitsjahr für die Kinder werden," so Pühringer. Er wies dabei auch auf die Initiative „*Gesunder Kindergarten*“ hin. Dieses gesundheitsfördernde Angebot soll noch heuer in 75 weiteren Kindergärten starten und das Ernährungs- und Bewegungsverhalten der Kinder nachhaltig verbessern. "Um einen gesundheitsfördernden Alltag zu ermöglichen, muss aber auch das gesamte Lebensumfeld der Kinder der Gesundheit zuträglich sein," so der Gesundheitsreferent. Dazu gehöre auch die „*Gesunde Gemeinde*“. Mittlerweile gibt es 429 Gemeinden in diesem Netzwerk. Die Gesunden Gemeinden seien eine gute Basis für die Weiterentwicklung der oberösterreichischen Gesundheitslandschaft, so Pühringer weiter, der versprach, künftig verstärkt in die Präventionsarbeit auf allen Ebenen zu investieren.

### Betriebliche Gesundheitsförderung ist nachhaltig

Der Obmann-Stellvertreter der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse, *Albert Maringer*, wies auf die Gesundheitsförderung im Betrieb hin. "Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist eine moderne Unternehmensstrategie, die darauf abzielt, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheitspotentiale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern. Im Zentrum stehen hierbei Maßnahmen der Gestaltung der Arbeitsbedingungen (Verhältnisse)

und die Veränderung der gesundheitsbezogenen Verhaltensweisen der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Verhalten). Und gerade durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen lässt sich ein Großteil von Stress und Überforderung auch vermeiden," betonte Maringer. Insgesamt wurden von der Gebietskrankenkasse bislang fast 90 Betriebe im Bereich der Gesundheitsförderung begleitet.

Generell sei das Thema „Soziale Determinanten und Bildung“ noch zu wenig in der Gesundheitspolitik etabliert. Auch der vorliegende Bericht belege eindeutig, dass es nicht nur eine Verantwortung des Ein-

zelen gibt, sondern eine gemeinsame Verantwortung von Politik, Betrieben und Organisationen, um ein gesünderes Leben auch tatsächlich möglich zu machen", sagte Maringer abschließend.

*Quelle: Präsentation "Gesundheit von Männern und Frauen in Oberösterreich". Unterlagen zur Pressekonferenz von Gesundheitsreferent LH Dr. Josef Pühringer, OÖGKK-Obmann-Stv. Albert Maringer und Mag. Markus Peböck (IGP), Linz, 30.11.2011*

*Kostenloser Download des Gender-Gesundheitsberichts möglich über: [www.gesundheitsplanung.at](http://www.gesundheitsplanung.at)*

## Rezessionen sind Gift für den Arbeitsschutz

**Aus Angst um ihren Job neigen Arbeitnehmerinnen in wirtschaftlich schlechten Zeiten dazu, Arbeitsunfälle zu verschweigen. In der Folge investieren Unternehmen zu wenig in den Arbeitsschutz. Darauf weist eine Studie hin, die beim Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn erschienen ist. Die Autoren fordern darin einen besseren Kündigungsschutz für Unfallopfer.**

Nach Angaben der Europäischen Kommission verursachen Arbeitsunfälle allein in den Staaten der EU-15 jährlich rund 140 Millionen Fehltage. Daraus ergibt sich ein wirtschaftlicher Schaden von 55 Milliarden Euro. Auffällig ist, dass die Unfallzahlen in konjunkturellen Schwächephasen deutlich zurückgehen. Die Ursachen analysierte jetzt ein Forscherteam aus den Niederlanden und der Schweiz anhand von detaillierten Daten der österreichischen sozialen Unfallversicherung.

Dass die Unfallzahlen in Krisenzeiten schlicht deshalb sinken, weil die Arbeitsauslastung geringer ist, können die Autoren als Erklärung ausschließen. Denn die Zahl der in jedem Fall meldepflichtigen tödlichen Arbeitsunfälle ist keinen nennenswerten Schwankungen unterworfen. Die Ökonomen vermuten daher, dass weniger schwere Unfälle bei schlechter Konjunktur seltener gemeldet werden, weil die Betroffenen um ihren Arbeitsplatz fürchten. Tatsächlich zeigt die Analyse, dass sich das persönliche Entlassungsrisiko

durch die Meldung eines Arbeitsunfalls um 20 Prozent erhöht.

Aufgrund der vermeintlich sinkenden Unfallhäufigkeit investieren die Unternehmen laut Studie zu wenig in Arbeitsschutzmaßnahmen, wodurch auf lange Sicht das Unfallrisiko steigt. "Der Gesetzgeber könnte hier sinnvoll gegensteuern, indem er Betroffene von Arbeitsunfällen unter besonderen Kündigungsschutz stellt", sagt Jan van Ours von der Universität Tilburg.

*Quelle: Pressemitteilung des Instituts zur Zukunft der Arbeit (Mark Fallak), 09.05.2011.*

*Die englischsprachige Studie ist über die IZA-Homepage abrufbar: Jan Boone, Jan C. van Ours, Jean-Philippe Wuellrich, Josef Zweimüller: Recessions Are Bad for Workplace Safety, IZA Discussion Paper No. 5688, <http://ftp.iza.org/dp5688.pdf>*

### Infopool zur Arbeitszufriedenheit

*Das Thema Arbeitszufriedenheit steht seit Jahrzehnten im Mittelpunkt wissenschaftlicher Auseinandersetzungen. Doch was ist überhaupt Arbeitszufriedenheit? Wie wird sie gemessen? Welche Faktoren und Prozesse fördern, welche schränken sie ein? Der IAB-Infopool gibt einen Überblick über aktuelle Arbeiten und ausgewählte Publikationen zu theoretischen Ansätzen und empirischen Resultaten der Arbeitszufriedenheitsforschung.*

*<http://infosys.iab.de/infoplattform/thema.asp?sortLit=2>*

## Nachhilfe als Praxis- und Forschungsgebiet

Nachhilfe wird in der breiten Öffentlichkeit unter verschiedenen Aspekten diskutiert: Das gibt es die Interpretation der Nachhilfe als milliardenschwerem Wirtschaftsbereich ohne Nachweis einer Wirksamkeit. Andere bewerten hingegen die Nachhilfe als unverzichtbar, weil die Schule ihre Aufgabe nicht oder nur unzureichend erfüllen könne. Manche meinen, dass Nachhilfe nur von den Schülerinnen und Schülern genutzt werden könne, deren Eltern das entsprechende Geld zur Verfügung hätten. Und schließlich wird auch die Meinung vertreten, dass Nachhilfe wertlos sei, weil Versagern in der Schule auch durch Nachhilfe nicht weitergeholfen werden könne. Angesichts dieser Diskussionslage, die beliebig erweitert werden könnte, sei es notwendig, endlich eine sachliche Betrachtung und Bewertung des Themas „Nachhilfe“ vorzunehmen, betont Reinhold S. Jäger vom Zentrum für empirische pädagogische Forschung (zefp) der Universität Koblenz-Landau. Das zefp versteht sich als Exzellenzzentrum im Feld von Bildung, Prävention und Evaluation.

Im aktuellen Buch „Nachhilfe – empirische Befunde, Desiderata und Entwicklungen“ nehmen Jäger und Ludwig Haag von der Universität Bayreuth als Herausgeber die Nachhilfe unter wissenschaftlicher Perspektive ins Visier. In unterschiedlichen Beiträgen wird auf grundlegende Fragen nach der Verbreitung, Akzeptanz und Wirkung von Nachhilfe und ihrer künftigen Entwicklung eingegangen.

Ausgangslage bei der Erstellung der Publikation war, dass in den letzten Jahren die Publikationen zu Nachhilfe deutlich zugenommen haben. Dieser Anstieg der Auseinandersetzung mit dem Thema mag damit zusammenhängen, dass einerseits das Bewusstsein gestiegen ist, Alternativen oder Ergänzungen zum Unterricht in der Regelschule anzugehen und andererseits in der öffentlichen Aufmerksamkeit zunehmend kommerzielle Anbieter in den Fokus zu nehmen.

Private Nachhilfe ist in der gesamten EU ein Thema, die in den meisten Mitgliedsländern beträchtlich zugenommen hat. Die Bezeichnung shadow education durch Bray kennzeichnet zugleich eine Situation, die einerseits mit Vorurteilen behaftet ist, andererseits aber auch wissenschaftlich gezielt durchforstet werden muss, um daraus Konsequenzen für eine Veränderung der Regelschule abzuleiten.

Wenn wir heute von Nachhilfe sprechen, so trifft die so genannte klassische Definition nicht mehr zu, nach

der es allein eng um eine Erfolgssicherung in bestimmten Unterrichtsfächern geht. Denn von den Einzelpersonen sowie den Nachhilfeinstituten werden auch Angebote unterbreitet, die eine nachmittägliche Hausaufgabenbetreuung enthalten. Aus Kostengründen erfolgt zudem häufig anstelle des Einzelunterrichts das Lernen in Kleingruppen.

Relativ gut erforscht ist heute die Verbreitung von Nachhilfe: Jede/r dritte bis vierte SchülerIn hat im Lauf seiner Schullaufbahn Nachhilfe erhalten. Dabei ist Mathematik fast immer das am häufigsten gewählte Fach, gefolgt von Englisch und Deutsch. Schwerpunktmäßig betroffen sind die Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I (Hauptschule oder AHS-Unterstufe), insbesondere in den Klassenstufen 8 bis 10.

Dagegen ist die Frage nach der Effizienz von Nachhilfeunterricht in der Literatur kaum beantwortet. Hauptmanko hierbei ist, dass nur wenige aktuelle Forschungsstudien methodischen Anforderungen wie einem längsschnittlich angelegten Kontroll-Gruppen-Design genügen können bzw. Betroffene einbeziehen, die über eine längere Zeitspanne wissenschaftlich begleitet werden. Die vorliegenden Befunde deuten insgesamt an, dass Nachhilfeunterricht positive Effekte haben kann. Diese Resultate werden sich den Autoren zufolge aber daran zu bemessen haben, ob die erzielten Nachweise nicht nur kurzfristig erbracht werden.

Dieser Band der Empirischen Pädagogik will zur Beantwortung von drei Hauptfragestellungen beitragen:

- 1) Gibt es Vorstellungen über ein globales (Wirk-) Modell, das vorhandenen wie künftigen Studien zugrunde gelegt werden kann? Welche substantiellen Bedingungen sind hierbei zu berücksichtigen?
- 2) Was wissen wir über Nachhilfeunterricht?
- 3) Und: Welches Wissen müssen wir zukünftig besitzen, damit Nachhilfeunterricht nicht als lästige Begleitung des Regelunterrichts vollzogen wird, sondern als Form der Kooperation betrachtet werden kann, die das Hauptziel verfolgt, den betroffenen Schülerinnen und Schülern die notwendige und zugleich zielgerichtete Förderung zuteil werden zu lassen?

Ludwig Haag, Reinhold S. Jäger (Hg.):  
*Nachhilfe – empirische Befunde, Desiderata und Entwicklungen*  
 Verlag Empirische Pädagogik, Landau 2011  
 128 Seiten, EUR 15,40

## Inklusion für alle

Wie leben Menschen mit schwerer intellektueller und Mehrfachbehinderung heute? Wie lässt sich Intensivbetreuung mit selbstbestimmtem Leben und Wahlfreiheit vereinbaren? Wie können wir die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention auch für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf gewährleisten? Welche modernen Betreuungsansätze gibt es dazu? Gibt es Best Practice-Beispiele? Die Fachtagung "Inklusion für alle! Paradigmenwechsel in der Betreuung schwerstbehinderter Menschen im Zeichen der UN-Konvention" versucht, Antworten auf diese Fragen zu liefern.

*Termin und Ort:* 26. Jänner 2012; Studio 44, Rennweg 44, 1030 Wien

*Information:* <http://www.evotion.at/inklusionfueralle>

*Anmeldung:* <http://anmeldung.evotion.at/>

## „Die Pflicht zum Widerstand“ – Zum 100. Geburtstag von Peter Kammerstätter

Die Biographie Peter Kammerstätters verkörpert exemplarisch die großen politischen Brüche des 20. Jahrhunderts in Österreich. Kammerstätter engagierte sich im Widerstand gegen den „christlichen Ständestaat“ wie auch gegen den Nationalsozialismus und brachte sich nach 1945 aktiv in den Wiederaufbau der demokratischen Ordnung ein. Nach seiner Pensionierung erforschte er die Geschichte des Widerstands in Oberösterreich und engagierte sich in allen Feldern der politischen Bildung. Die Tagung soll einerseits Peter Kammerstätter würdigen und andererseits die Bedeutung widerständigen Handelns in der Gegenwart analysieren.

*Termin und Ort:* 26. - 27. Jänner 2012; VHS, Wissensturm, Kärntnerstraße 26, 4020 Linz

## Sozialstaat und „Fairteilung“

Beim 100. offenen Sozialstammtisch des Sozialreferats der Diözese Linz referiert Markus Marterbauer, Wirtschaftsforscher und Leiter der Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der AK Wien, zum Thema "Zahlen bitte - Zahlen auf den Tisch", Sozialstaat und Fairteilung „nach und vor“ der Finanzkrise. Jubiläumsgäste sind der Linzer Diözesanbischof Ludwig Schwarz, der oberösterreichische AK-Präsident Johann Kalliauer sowie das Gründerteam der Sozialstammtische.

*Termin und Ort:* 30. Jänner 2012, 19.00 Uhr; Cardijn Haus, Kapuzinerstr. 49, 4020 Linz

## Prekarität für alle?

Lassen sich neue Konturen der Arbeitsgesellschaft erkennen – und wie sehen sie aus? Haben wir es mit einer zunehmenden Spaltung in „stabile Kerne“ und „prekäre Ränder“ zu tun – oder hat die „allgemeine Verunsicherung“ längst auch die „Mitte der Gesellschaft“ erfasst? Diesen Fragen widmet sich die Konferenz „Spaltung der Arbeitswelt – Prekarität für alle? Konzepte und Befunde zu neuen Konturen der Arbeitsgesellschaft“ des SOFI Göttingen.

*Termin und Ort:* 1. - 2. Februar 2012; Paulinerkirche, Papendiek 14, D-37085 Göttingen

*Information:* [www.sofi-goettingen.de](http://www.sofi-goettingen.de)

*Anmeldung:* [ingelore.stahn@sofi.uni-goettingen.de](mailto:ingelore.stahn@sofi.uni-goettingen.de)

## „Wissen, was Kunden wollen“

Auch soziale Dienstleistungen stehen zunehmend unter dem Anspruch der Kundenorientierung. Das Forum Sozialmanagement 2012 stellt sich die Frage, inwieweit Methoden der Marktforschung mit dem für die Sozialwirtschaft ebenso relevanten Konzept der Bürgerorientierung kompatibel sind. Praktische Erfahrungen mit Erhebungen der Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen im Sozialbereich werden vorgestellt. Eine Projektbörse bietet die Möglichkeit, mit potenziellen Partnern aus der Sozialforschung näher ins Gespräch zu kommen.

*Termin und Ort:* 10. Februar 2012, 8.30 bis 13.00 Uhr; FH OÖ, Campus Linz, Garnisonstraße 21, 4020 Linz

*Anmeldung:* [pia.paukner@fh-linz.at](mailto:pia.paukner@fh-linz.at)

## **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](mailto: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](mailto:irene.auinger@jku.at)

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

**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