Arbeitsmarktservice
Burgenland

Evaluierung der burgenländischen Implacementstiftungen

Endbericht

Projektleitung AMS:
Peter Bencsics

Projektleitung Prospect Unternehmensberatung GesmbH:
Friederike Weber

Projektmitarbeit: Trude Hausegger, Claudia Tschipan

Wien, November 2008

Impressum

Dieser Bericht wurde von Prospect Unternehmensberatung GesmbH im Auftrag des AMS Burgenland erstellt.

Medieninhaber und Herausgeber:

Arbeitsmarktservice Burgenland

Landesgeschäftsstelle

Systemmanagement und Arbeitsmarktinformation

Peter Bencsics

7000 Eisenstadt, Permayerstraße 10

Tel: 02682-692 131

INHALTSVERZEICHNIS

1 Einleitung ... 5
2 Aufbau der Evaluation ... 6
3 Die Ausgangssituation ... 8
3.1 Der Einsatz von Implacement im Burgenland ... 8
3.2 Implacementeintritte nach sozialstatistischen Merkmalen ... 10
3.3 Unternehmensstruktur ... 12
3.4 Bildungsinhalte ... 13
3.5 Verbleibsmonitoring ... 14
4 Die Sicht der StiftungsteilnehmerInnen ... 22
4.1 Die Stichprobe ... 22
4.2 Erstinformation und Teilnahmeentscheidung ... 23
4.3 Arbeitsmarktsituation nach der Stiftung ... 25
4.4 Aktuelle Arbeitsplatzsituation und Vergleich vorher-nachher ... 27
4.5 Zufriedenheit mit Unterstützung und Beratung vor und während der Stiftung ... 30
4.6 Zufriedenheit mit Finanzmitteln, Stiftungsdauer und Schulungen ... 32
4.7 Verwertbarkeit und Nutzen ... 35
5 Die Sicht der Stiftungsbetriebe ... 38
5.1 Motive für die Nutzung und Erstinformation ... 38
5.2 Zufriedenheit mit StiftungsteilnehmerInnen und Übernahme ... 40
5.3 Zufriedenheit mit Unterstützung und Beratung vor und während der Stiftung ... 42
5.4 Bewertung der Schulungen, der Stiftungsdauer und des Nutzens ... 44
6 Die Sicht des AMS und der Stiftungsträger ... 48
6.1 Eine erste Bilanz ... 48
6.2 Der Ablauf aus Sicht der AkteurInnen ... 49
6.3 Kooperation AMS - Träger ... 55
6.4 Stärken und Schwächen des Instruments Implacementstiftung ... 56
6.5 Veränderungs- und Verbesserungsbedarf ... 58
7 Schlussfolgerungen und Handlungsoptionen ... 60

ABBILDUNGEN

Abbildung 1: Datenbasis 1: Anteil der StiftungsteilnehmerInnen, die nach 7 Tagen respektive nach 3 Monaten in Beschäftigung waren an allen StiftungsteilnehmerInnen 2007 nach Bundesland und Alter ... 16
Abbildung 2: Datenbasis 1: Die Arbeitsmarktposition der TeilnehmerInnen 3 Monate vor und 3 Monate nach Stiftungsteilnahme von Implacementstiftungen in Burgenland, Steiermark, Wien und Österreich gesamt im Jahr 2007 ... 17
Abbildung 3: Datenbasis 2: Anteil der StiftungsteilnehmerInnen, die nach 7 Tagen respektive nach 3 Monaten in Beschäftigung waren an allen StiftungsteilnehmerInnen 2007 nach Bundesland und Alter ... 19
Abbildung 4: Datenbasis 2: Die Arbeitsmarktposition der TeilnehmerInnen nach Bundesland 3 Monate vor und 3 Monate nach Stiftungsteilnahme von Implacementstiftungen im Jahr 2007 ... 20
Abbildung 5: Datenbasis 2: Die Arbeitsmarktposition weiblicher Stiftungsteilnehmerinnen 2007 nach Bundesland 3 Monate vor und 3 Monate nach Teilnahme an der Implacementstiftung ... 20
Abbildung 6: Datenbasis 2: Die Arbeitsmarktposition männlicher Stiftungsteilnehmer 2007 nach Bundesland 3 Monate vor und 3 Monate nach Teilnahme an der Implacementstiftung ... 21
Abbildung 7: Befragte StiftungsteilnehmerInnen nach Träger, Alter, Ausbildung und Geschlecht ... 22
Abbildung 8: Aufmerksam geworden auf Implacementmöglichkeit ... 23
Abbildung 9: Zufriedenheit mit der Erstinformation nach Stiftungsträger ... 24
Abbildung 10: Aktuelle Arbeitsmarktsituation der StiftungsteilnehmerInnen nach Geschlecht ... 26
Abbildung 11: Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz nach Geschlecht ... 27
Abbildung 12: Vergleich Arbeitsmarksituation vorher-nachher, Teil 1, nach Geschlecht ... 28
Abbildung 13: Vergleich Arbeitsmarksituation vorher-nachher, Teil 2, nach Geschlecht ... 29
Abbildung 14: Zufriedenheit mit Unterstützungsleistungen des Trägers und des AMS nach Stiftungsträger ... 31
Abbildung 15: Zufriedenheit mit finanziellen Mitteln während der Stiftung nach Geschlecht ... 32
Abbildung 16: Zufriedenheit mit Schulungen ... 34
Abbildung 17: Zustimmung zu Aussagen über Nutzen und Verwertbarkeit ... 35
Abbildung 18: Bewertung des beruflichen Nutzens der Teilnahme nach Stiftungsträger ... 36
Abbildung 19: Erneute Teilnahmebereitschaft nach Stiftungsträger ... 37
Abbildung 20: Information über Implacementmöglichkeit ... 39
Abbildung 21: Zufriedenheit mit den StiftungsteilnehmerInnen ... 41
Abbildung 22: Zufriedenheit mit Unterstützungsleistungen des Trägers und des AMS ... 44
Abbildung 23: Zustimmung zu unterschiedlichen Aussagen über die Implacementstiftung ... 46
Abbildung 24: Erneuter Rückgriff auf Implacementstiftung ... 47

TABELLEN

Tabelle 1: Implacementeintritte 2006 und 2007 nach Geschlecht und Alter ... 11
Tabelle 2: Implacementeintritte 2006 und 2007 nach Geschlecht und Ausbildungsniveau ... 11
Tabelle 3: Anzahl der MitarbeiterInnen der Stiftungsbetriebe ... 13
Tabelle 4: Anteil der StiftungsteilnehmerInnen, die 7 Tage, 3 Monate, 6 Monate und 12 Monate in Beschäftigung waren an allen Stiftungsteilnehmer 2006 im Burgenland ... 15
Tabelle 5: Datenbasis 1: Anteil der Personen, die 7 Tage respektive 3 Monate nach Stiftungsende ein aufrechtes Dienstverhältnis hatten an allen StiftungsteilnehmerInnen nach Stiftungsorganisation ... 17
Tabelle 6: Datenbasis 1: Die Arbeitsmarktpositionierung der TeilnehmerInnen in den ersten 3 auf die Stiftungsteilnahme folgenden Monaten nach Stiftungsträgerorganisation ... 18
Tabelle 7: Erstinformation über Stiftungsablauf, Rahmenbedingungen usw. nach Stiftungsträger (Mehrfachantworten) 24
Tabelle 8: Gründe für Stiftungseintritt (Mehrfachantworten) ... 25
Tabelle 9: Gründe für Stiftungsabbruch (Mehrfachantworten) ... 26
Tabelle 10: Nicht gebrauchte/angebotene Unterstützung oder Beratung nach Stiftungsträger ... 30
Tabelle 11: Bewertung der Stiftungsdauer nach Stiftungsträger ... 33
Tabelle 12: MitarbeiterInnenanzahl der in die Befragung einbezogenen Stiftungsbetriebe ... 38
Tabelle 13: Anzahl TeilnehmerInnen an Stiftung an burgenländischen Standorten ... 40
Tabelle 14: Anzahl der Stiftungsabbrüche ... 41
Tabelle 15: Übernahmen nach der Stiftung ... 42
Tabelle 16: Zufriedenheit der Stiftungsbetriebe mit Unterstützung und Beratung insgesamt nach Stiftungsträger ... 42
Tabelle 17: Nicht gebrauchte / angebotene Unterstützungen und Beratung nach Stiftungsträger ... 43
Tabelle 18: StiftungsteilnehmerInnen durch Schulung ausreichend auf Arbeitsstelle vorbereitet ... 45
Tabelle 19: Bewertung der Stiftungsdauer ... 45

1 Einleitung

Das Arbeitsmarktservice Burgenland forciert seit Ende 2005 das arbeitsmarktpolitische Instrument Implacementstiftung, das in anderen Bundesländern schon länger erfolgreich eingesetzt wird.

Implacementstiftungen fördern zielgerichtete Qualifizierung

Implacementstiftungen können vom AMS seit dem Jahr 1998 gefördert werden. Es handelt sich bei diesem arbeitsmarktpolitischen Instrument um eine spezifische Form von Arbeitsstiftungen, die Unternehmen die Chance gibt, gesuchte Fachkräfte gezielt für ihren Bedarf ausbilden zu lassen. Gleichzeitig bieten sie Arbeitsuchenden die Möglichkeit einer Qualifizierung mit (relativ) gesichertem Einstieg nach der Ausbildung.[1]

Nachfrage und Angebote in Einklang bringen und Strukturwandel unterstützen

Die arbeitsmarktpolitische Zielsetzung der Implacementstiftung ist eine zielgerichtete Beseitigung der Kluft zwischen konkreten Qualifikationsanforderungen personalaufnehmender Unternehmen und nicht verwertbaren Qualifikationen seitens arbeitsloser Personen. Die Stiftung soll den Strukturwandel in einer Region durch zielgerichtete Qualifizierung auf einen konkreten Arbeitsplatz unterstützen.[2]

Implacementstiftungen setzen also am qualitativen Mismatch von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt an. Während der Stiftung werden die TeilnehmerInnen zielgerichtet für ihre zukünftige Tätigkeit ausgebildet und erwerben gleichzeitig im Unternehmen die erforderliche Praxis.

Personen, die in eine Arbeitsstiftung eintreten, können bis zu 156 Wochen, in spezifischen Fällen auch länger, das sogenannte Stiftungsarbeitslosengeld beziehen. Darüber hinaus zahlt der Stiftungsträger ein Stiftungsstipendium zur Abdeckung schulungsbedingter Mehraufwendungen.[3]

Die Schulungskosten werden zum Großteil vom Unternehmen getragen. Das AMS finanziert einen Teil der Qualifizierungskosten, ebenso wie einen Teil des Personal- und Sachaufwandes der Stiftungsträger. In die Förderung der Implacementstiftung sind zumeist auch die Länder einbezogen.

Evaluation soll Wirksamkeit und Optimierungspotenzial aufzeigen

Ziel der Evaluierung ist es - nach ungefähr drei Jahren Implacementstiftung im Burgenland - Einblick in die Wirksamkeit sowie in Optimierungspotenziale zu gewinnen. Bei Fragen der Wirkung geht es sowohl um die Analyse der Arbeitsaufnahmen und den Vergleich der Arbeitsmarktsituation vor und nach der Stiftung (objektiv wie subjektiv), als auch um den Mehrwert - das heißt, die Frage ob manche Stellenbesetzungen vermutlich auch ohne diese Interventionen zustande gekommen bzw. mit diesen Personen besetzt worden wären.

Weitere Foki der Evaluation sind die Zufriedenheit der StiftungsteilnehmerInnen und der Stiftungsbetriebe sowie die Erfahrungen in der Kooperation zwischen AMS und Stiftungsträgern.

---

[1] Holzer, Christine, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit: „Die Implacement-Stiftung. Länderbeispiel, Österreich." In Unterlage zum „Thematischen Seminar der Europäischen Beschäftigungsstrategie", 27. September 2006, S. 37.

[2] Vgl. AMS, Bundesgeschäftsstelle, Bundesrichtlinie zur Anerkennung und Durchführung von Arbeitsstiftungen (AST), gültig ab 11. Juli 2005, Seite 7

[3] Vgl. AMS, Bundesgeschäftsstelle, Bundesrichtlinie zur Anerkennung und Durchführung von Arbeitsstiftungen (AST), gültig ab 11. Juli 2005, Seite 12f

2 Aufbau der Evaluation

Die Evaluation erfolgte in mehreren Schritten und umfasste verschiedene Bausteine. Wesentlich war die regelmäßige Abstimmung mit VertreterInnen der Landesgeschäftsstelle des AMS zur Feinplanung der jeweils nächsten Schritte.

Sekundäranalyse von Daten als erster Evaluierungsschritt

Auf Basis der vom AMS Burgenland zur Verfügung gestellten Daten wurden in einem ersten Schritt die in den Jahren 2006 und 2007 erfolgten Stiftungseintritte entlang ausgewählter sozialstatistischer Merkmale beschrieben und mit österreichischen Referenzwerten verglichen. Ebenso wurden die Stiftungsbetriebe entlang ihrer MitarbeiterInnenanzahl und ihrer Branchenzugehörigkeit dargestellt.

Darüber hinaus werteten die EvaluatorInnen anhand von - an das AMS seitens der Stiftungsträger übermittelten - Listen die Inhalte der absolvierten Ausbildungen aus.

Die Ergebnisse dieses Schrittes wurden in einem kurzen schriftlichen Zwischenbericht zusammengefasst und Ende April 2008 präsentiert und diskutiert.

Die nächsten beiden Schritte wurden relativ zeitgleich von Anfang Juni bis Mitte Juli 2008 gesetzt:

1. eine telefonische Befragung von ehemaligen StiftungsteilnehmerInnen und Stiftungsbetrieben
2. eine qualitative Erhebung bei AMS-MitarbeiterInnen sowie bei Stiftungsträgern

Telefonische Befragung von ehemaligen StiftungsteilnehmerInnen

Die telefonische Befragung bei den StiftungsteilnehmerInnen und den Betrieben erfolgte entlang standardisierter, mit dem Auftraggeber abgestimmter Fragebögen. Beide Befragtengruppen wurden im Vorfeld durch einen persönlichen Brief des AMS Burgenland vorinformiert.

Es konnten insgesamt 98 ehemalige StiftungsteilnehmerInnen befragt werden. Fragestellungen waren beispielsweise:

- Erstinformation und Teilnahmeentscheidung
- Aktuelle Arbeitsmarktsituation
- Absolvierte Schulungen und Zufriedenheit mit Schulungen
- Zufriedenheit mit Beratung / Unterstützung durch den Stiftungsträger
- Subjektiver Nutzen und Mehrwert der Stiftungsteilnahme

Telefonbefragung von VertreterInnen ausgewählter Stiftungsbetriebe

Darüber hinaus wurden mit 39 UnternehmensvertreterInnen fragebogenbasierte telefonische Interviews geführt. Die Themen orientierten sich an jenen, zu denen die StiftungsteilnehmerInnen befragt wurden, um Bewertungen vergleichen zu können.

Im Zuge der Telefonbefragung wurden von beiden Gruppen auch Veränderungs- und Verbesserungsvorschläge eingeholt.

Qualitative Interviews mit RGSen und Stiftungsträgern

Ungefähr zeitgleich wurden mit VertreterInnen der regionalen Geschäftsstellen (vor allem RGS-LeiterInnen und BeraterInnen des Service für Unternehmen) des nördlichen Burgenlandes (Neusiedl/Eisenstadt/Mattersburg) und mit jenen des Mittel- und Südburgenlandes (Oberpullendorf/Oberwart/Stegersbach/Jennersdorf) zwei Fokusgruppen organisiert.

In diesem leitfadenbasierten themenzentrierten Gruppengespräch ging es vor allem um:

- Bisherige Erfahrungen mit dem Instrument Implacementstiftung
- Beurteilung der Aufbau- und Ablaufprozesse bei Implacement
- Beurteilung der Eignung dieses Instruments für unterschiedliche Zielgruppen
- Beurteilung der Eignung dieses Instruments für verschiedene Ausbildungsbedarfe
- Bewertung von Implacementstiftungen für die Stellenbesetzung
- Akzeptanz von Implacementstiftungen bei Unternehmen
- Zufriedenheit mit der Kooperation AMS und Stiftungsträger
- Verbesserungsvorschläge

Die gleichen Themenkomplexe waren Inhalt der qualitativen Interviews mit den Stiftungsträgern. Es wurden jene drei Stiftungsträger befragt, die über die Jahre 2006 und 2007 Auskunft geben konnten.

Daten des Verbleibsmonitoring wurden aufbereitet

Im August 2008 stellte das AMS Burgenland Monitoringdaten zur Verfügung, die Einblick in den „Verbleib" der TeilnehmerInnen nach Beendigung ihrer Stiftungsteilnahme geben, also Aussagen erlauben über die kurzfristige als auch die längerfristige Arbeitsmarktpositionierung.

Darüber hinaus sichtete das Evaluationsteam einschlägige Dokumente wie AMS-Richtlinien, Verträge mit Stiftungsträgern, Berichte der Träger u.ä. vor dem Hintergrund der Evaluationsfragestellungen.

Abschließender Workshop zur Reflexion von Stärken/Schwächen und Chancen/Risken

Im Rahmen eines abschließenden Workshops mit VertreterInnen des Arbeitsmarktservice Burgenland im September 2008 wurden die Ergebnisse der Evaluation zusammenfassend dargestellt und diskutiert und Veränderungs- und Verbesserungsvorschläge reflektiert.

Es folgte im Oktober 2008 eine Präsentation und Diskussion vor unterschiedlichen relevanten AkteurInnen wie Sozialpartnern, Stiftungs- und Schulungsträgern und AMS-VertreterInnen.

3 Die Ausgangssituation

3.1 Der Einsatz von Implacement im Burgenland

Im Arbeitsbehelf des AMS Burgenland zur Dienstanweisung Implacementstiftung ist zum Ziel der Implacementstiftung folgendes zu lesen:

„Ziel der Implacementstiftung ist es, dem SfU eine Möglichkeit zu geben, offene Stellen, die nicht unmittelbar besetzt werden können, durch vorgemerkte Arbeitslose mittels arbeitsplatzbezogener Aus- und Weiterbildung in Kooperation mit den nachfragenden Unternehmen zu besetzen. Die Trägereinrichtung übernimmt die Funktion einer Kommunikationsdrehscheibe und ist Ansprechpartner für TeilnehmerInnen, Ausbildungseinrichtungen, Unternehmen und für das Arbeitsmarktservice. Die Implacementstiftung ist sowohl ein Instrument der konkreten arbeitsplatzbezogenen Personalrekrutierung und -qualifizierung für Unternehmen als auch ein Mittel der gezielten und effizienten Integration von arbeitssuchenden Personen.“[4]

Das Instrument soll grundsätzlich nur für Unternehmen mit Firmensitz oder eigener Betriebsstätte im Burgenland und für beim AMS vorgemerkte Personen mit Wohnsitz Burgenland eingesetzt werden. Im Zuge der Umsetzung wurde festgelegt, dass der Anteil der TeilnehmerInnen aus einem anderen Bundesland maximal 10% der Neueintritte betragen darf. Das AMS fixierte auch ein spezielles Prozedere, wenn der gleichzeitige Eintritt von mehr als 5 Personen bei einem Unternehmen geplant ist.

Bei KMU keine Zielgruppeneinschränkung, Chancengleichheit ist sicherzustellen

Der förderungswürdige Personenkreis ist bei:

- Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten auf Frauen, Ältere, Langzeitbeschäftigungslose und Behinderte eingeschränkt
- KMU prinzipiell offen.

Laut Arbeitsbehelf soll sichergestellt werden, dass Frauen und Männer gleichberechtigt teilnehmen können und eventuelle geschlechtsspezifische Hindernisse abgebaut werden sollen, wie beispielsweise durch Teilzeitlösungen.

Während der Stiftung ist auf ein ausgewogenes Verhältnis von Theorie und Praxis zu achten. Bei einer Stiftungsdauer von mehr als 3 Monaten muss der theoretische Ausbildungsanteil zumindest 25% betragen, rein betriebliche Praktika sind nicht möglich. Die Teilnahmedauer soll einen Monat nicht unterschreiten, die maximale Teilnahmedauer beträgt 36 Monate.

Überbetriebliche, zumindest branchenübergreifende Verwertbarkeit der Ausbildung

Die Bandbreite der Qualifizierung steht prinzipiell offen und beinhaltet auch das Absolvieren der Lehrausbildung bei über 18-Jährigen. Der Ausbildungsplan soll eine genaue Aufstellung über Zeit, Inhalte und Ziele der Schulungen umfassen. Die Ausbildung muss überbetrieblich oder zumindest in der Branche verwertbar sein. Die Finanzierung der Ausbildung erfolgt bis zu einem festgelegten Höchstbetrag durch das AMS, die Mehrkosten sind vom Unternehmen zu tragen.

Es werden prinzipiell nur Ausbildungen genehmigt, die teilweise durch externe Einrichtungen oder TrainerInnen durchgeführt werden. Bei Ausbildungen ohne formellen Abschluss (Zertifikat, Zeugnis u.ä.) ist eine von dem/der Trainer/in unterschriebene

[4] AMS, Landesgeschäftsstelle Burgenland, Dienstanweisung Arbeitsbehelf Implacementstiftung (ASI) im AMS Burgenland, gültig ab 15. März 2006, Seite 3

Dokumentation über Inhalte und erreichte Ziele sowie eine Teilnahmebestätigung mit Stunden beizubringen.[5]

Ablauf der Implacementstiftung in 4 Schritten

Folgender Ablaufplan ist im Arbeitsbehelf beschrieben:

- **Clearing:** Das Unternehmen gibt dem AMS seinen Personalbedarf bekannt. Wenn eine Sofortbesetzung nicht möglich ist wird dem Unternehmen Implacement vorgeschlagen. Das AMS erhebt den Bedarf (qualitativ und quantitativ) und der Stiftungsträger legt die Auswahlkriterien genau fest.
- **Recruiting:** Im nächsten Schritt sichtet das AMS den Vorgemerktenstand, trifft eine Vorauswahl und informiert InteressentInnen, wobei der Stiftungsträger unterstützt. Es erfolgt eine Endauswahl durch den Betrieb. Der Träger erstellt einen Bildungsplan und das AMS genehmigt diesen.
- **Coaching:** Während der Bildungsplanumsetzung erfolgt eine Ausbildungsbegleitung (Kontrolle der Vereinbarung, Krisenintervention, Problemlösung, gegebenenfalls Änderung von Bildungsplänen) durch den Stiftungsträger.
- **Mentoring:** Die Übernahme in ein Dienstverhältnis oder die Klärung der Nicht-Übernahme, ein abschließendes Gespräch mit allen Beteiligten und diverse Abschlussformalitäten (z.B. Endbericht) beenden den Ablauf.[6]

In der Fördervereinbarung zwischen AMS und Träger geht das AMS davon aus, dass zumindest 65% der TeilnehmerInnen nach dem Ausscheiden aus der Implacementstiftung in ein Dienstverhältnis übernommen werden.

Neben dem Stiftungsarbeitslosengeld bekommen die StiftungsteilnehmerInnen im Burgenland zwischen EUR 60,- und EUR 80,- Stipendium im Monat. Dies entspricht ungefähr dem, was auch in anderen Bundesländern üblich ist. Darüber hinaus ist es möglich, dass der Betrieb den/die Stiftungsteilnehmer/in unter der Geringfügigkeitsgrenze anmeldet, um die finanzielle Situation etwas zu entlasten.

Die monatlichen Stiftungsbeiträge der Unternehmen betragen im Monat rund EUR 400,- netto. Ein Betrag, der mit denen in anderen Bundesländern vergleichbar ist. Die Unternehmen verpflichten sich auch die Ausbildungskosten zu tragen, die aber unter Beibringung von Belegen gefördert werden können.

Veränderungen in der Trägerlandschaft

Die ersten beiden Träger die im Burgenland aktiv wurden waren die Arbeitsstiftung Burgenland (ASB) / Verein Pareto und die Firma Mentor, die unter dem Titel „Forum Personal“ agiert. Diese beiden Träger waren jene, auf die sich die Evaluation in den Jahren 2006 und 2007 bezieht. Ende 2007 gründeten ehemalige Mitarbeiterinnen von Forum Personal eine eigene Trägerorganisation, die am-consulting OG, die seit Ende 2007 im Burgenland tätig ist. Die Evaluationsergebnisse zu Forum Personal beziehen sich also teilweise auf handelnde Personen, die nicht mehr bei diesem Träger arbeiten. Im Jahr 2008 kam ein neuer Träger (Training on Demand) dazu. Der Verein ASB/Pareto ist seit einigen Monaten im Feld Implacementstiftung nicht mehr aktiv.

Alle Stiftungsträger agieren im gesamten Burgenland und richten sich an Unternehmen aller Branchen. Es obliegt mehr oder weniger dem Unternehmen, mit welchem Träger es zusammenarbeiten will.

[5] Ebenda Seite 3ff
[6] Ebenda Seite 10f.

3.2 Implacementeintritte nach sozialstatistischen Merkmalen

In Österreich gab es laut AMS Daten in den Jahren 2006 und 2007 insgesamt 11.571 Eintritte in Implacementstiftungen. 2007 waren es mit 6.286 Eintritten deutlich mehr, nämlich um knapp 20%, als 2006 mit 5.285 Eintritten[7].

2006/07 gab es 262 burgenländische Stiftungseintritte

Die meisten Stiftungseintritte verzeichnete Oberösterreich (3.625 Personen oder beinahe ein Drittel aller österreichischen Eintritte), gefolgt von Wien (2.473 Personen), Niederösterreich (2.287 Personen) und der Steiermark (2.020 Personen). Die wenigsten StiftungsteilnehmerInnen gab es in Kärnten (31 Personen). Das Burgenland steht mit 262 Stiftungseintritten, davon 115 im Jahr 2006 und 147 im Jahr 2007 (das bedeutet eine Steigerung von fast 30%) an siebenter Stelle.

Implacement im Burgenland leicht unterproportional genutzt

Wenn man diese Zahlen zum Durchschnittsbestand an Arbeitslosen in den Jahren 2006/07 in Beziehung setzt, zeigt sich, dass das arbeitsmarktpolitische Instrument Implacementstiftung vor allem in Oberösterreich, aber auch in Niederösterreich und der Steiermark überproportional, im Burgenland leicht unterproportional genutzt wurde. Das Burgenland weist 2,3% aller Implacementeintritte auf und hat einen Anteil von 3,3% an allen in Österreich arbeitslos Vorgemerkten. Allerdings wird dieses Instrument im Burgenland erst seit wenigen Jahren eingesetzt und ist vermutlich deshalb noch weniger bekannt.

Eine Ausdifferenzierung der burgenländischen StiftungsteilnehmerInnen nach Regionen zeigt die meisten Förderfälle in Eisenstadt (86 Personen), gefolgt von Mattersburg (49 Personen) und Oberwart (34 Personen). Die wenigsten Implacementeintritte gab es in Jennersdorf (16 Personen).

RGS Eisenstadt nützt Implacementstiftungen intensiv

Die Gegenüberstellung mit dem Durchschnittsbestand an Arbeitslosen in den Jahren 2006/07 nach Bezirken verdeutlicht, dass Eisenstadt und Mattersburg die Implacementstiftung überproportional genutzt haben und vor allem Oberwart und Neusiedl unterproportional. In Oberwart konnte allerdings von 2006 auf 2007 eine Steigerung um 60% erzielt werden.

Von den insgesamt 262 burgenländischen Stiftungseintritten in den Jahren 2006/07 erfolgten 43% durch Frauen (113 Frauen) und 57% durch Männer (149 Männer). Österreichweit war dieses Verhältnis mit einer Frauenquote von 56% und einer Männerquote von 44% beinahe umgekehrt.

Geringe Frauenquote bei Stiftungseintritten im Burgenland

Das Burgenland steht mit seiner Frauenquote bei den Eintritten in die Implacementstiftungen im Bundesländervergleich am vorletzten Platz vor Kärnten. Die höchsten Frauenquoten haben Tirol und die Steiermark.

Die Geschlechterverteilung bei den Implacementeintritten entspricht ungefähr der Geschlechterverteilung der im Burgenland arbeitslos Vorgemerkten (44% Frauen zu 56% Männern). Zum Vergleich ein Blick auf die Steiermark: Dieses Bundesland weist dieselbe Frauenquote bei den arbeitslos Vorgemerkten auf wie das Burgenland, hat allerdings bei den Implacementeintritten eine Frauenquote von 67%.

---

[7] Da die Eintritte zumeist ident mit Personen sind wird im folgenden Bericht auch von StiftungsteilnehmerInnen oder Personen gesprochen.

Mittlere Altersgruppe dominiert

32% der burgenländischen StiftungsteilnehmerInnen 2006/07 zählen zu der Gruppe der bis 25-Jährigen, über die Hälfte (55%) sind der Altersgruppe 25 bis 45 Jahre zurechenbar und 13% waren über 45 Jahre alt. In Gesamtösterreich sah die Verteilung folgendermaßen aus: Es gab mit 29% etwas weniger Jüngere, mit 16% etwas mehr „Ältere", in der Mittelgruppe waren es ebenfalls 55%. Im Bundesländervergleich weist die Steiermark den höchsten „Älteren"-Anteil auf. In der Steiermark gibt es allerdings eine eigene Stiftung für ältere Arbeitssuchende.

Tabelle 1: Implacementeintritte 2006 und 2007 nach Geschlecht und Alter

	< 25 Jahre		>=25 bis < 45 Jahre		>=45 Jahre		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Frauen, N=113	33	29,2%	70	61,9%	10	8,8%	113	100%
Männer; N=149	51	34,2%	75	50,3%	23	15,4%	149	100%
Gesamt, N=262	84	32,1%	145	55,3%	33	12,6%	262	100%

Basis: Datawarehouse des Arbeitsmarktservice, Abfrage durch die Landesgeschäftsstelle Burgenland, Aufbereitung der Daten durch Prospect

Eine geschlechtsspezifische Betrachtung der Altersgruppen zeigt, dass bei den Frauen der Anteil der 25- bis 45-Jährigen ein höherer ist, dafür sind weniger über 45-jährige Frauen in Implacementstiftungen eingetreten.

LehrabsolventInnen dominieren

Im Burgenland dominieren bei den Implacementstiftlingen die LehrabsolventInnen (35%), gefolgt von PflichtschulabgängerInnen (32%) und AbsolventInnen einer höheren Ausbildung (17%).

Demgegenüber bilden in Gesamtösterreich die PflichtschulabsolventInnen mit 41% die größte Gruppe (was vor allem auf Wien zurückzuführen ist), gefolgt von den LehrabsolventInnen mit 34% und Personen mit höherer Ausbildung (12%).

Bei Frauen vor allem PflichtschulabgängerInnen

Die Dominanz der LehrabsolventInnen bei den burgenländischen ImplacementteilnehmerInnen ist aber insbesondere auf die Männer zurückzuführen, bei den Frauen bilden die Pflichtschulabgängerinnen die größte Gruppe.

Tabelle 2: Implacementeintritte 2006 und 2007 nach Geschlecht und Ausbildungsniveau

	Pflichtschule		Lehre		Mittlere Schule		Höhere Schule		Akademische Ausbildung		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Frauen, N=113	42	37,2%	25	22,1%	23	20,4%	22	19,5%	1	0,9%	113	100%
Männer; N=149	43	28,9%	67	45,0%	15	10,1%	22	14,8%	2	1,3%	149	100%
Gesamt, N=262	85	32,4%	92	35,1%	38	14,5%	44	16,8%	3	1,1%	262	100%

Basis: Datawarehouse des Arbeitsmarktservice, Abfrage durch die Landesgeschäftsstelle Burgenland, Aufbereitung der Daten durch Prospect

StiftungsteilnehmerInnen großteils aus dem Dienstleistungssektor

46% der burgenländischen ImplacementteilnehmerInnen 2006/07 stammen aus dem Dienstleistungssektor, zumeist aus dem Handel. Aus dem Produktionssektor kommen 38% und aus dem Primärsektor 1%. Der Rest war vorher nicht berufstätig wie beispielsweise SchulabgängerInnen.

Die Implacementeintritte in Gesamtösterreich weisen mehr Personen aus, die aus dem Dienstleistungssektor kommen, nämlich 59%.

Geschlechtsspezifisch betrachtet kommen 56% der Frauen, die in eine burgenländische Implacementstiftung eingetreten sind aus dem Dienstleistungssektor, bei den Männern sind es 39%. Aus dem Produktionssektor kommen 25% der Frauen und 48% der Männer.

Bei Frauen dominiert der Handel, bei Männern das Bauwesen

Betrachtet man die Wirtschaftsunterabschnitte, so stammen die meisten Frauen aus Handel/Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen, es folgt das Beherbergungs-/Gaststättenwesen und die Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen. An dieser Stelle ist zu erwähnen, dass 12% der Implacementeintritte bei Frauen durch Schulabgängerinnen erfolgten.

Die meisten Männer stammen aus dem Bauwesen, es folgen Handel/Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und Verkehr/Nachrichtenübermittlung. Bei den Männern sind die Schulabgänger mit 6% der Eintritte in geringerem Ausmaß vertreten als bei den Frauen.

Bei Frauen überwiegen Büroberufe, bei Männern Berufe aus der Produktion

25% der TeilnehmerInnen burgenländischer Implacementstiftungen entstammen der Berufsgruppe „MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe“. Dies betrifft vor allem Frauen. Es folgt mit 14% die Berufsgruppe „2-Produktionsberufe in Bergbau, Industrie und Gewerbe“, aus der vor allem die Männer kommen und die Handels- und Verkehrsberufe mit knapp unter 14%.

Die meisten Eintritte von Frauen sind aus folgenden Berufen zu verzeichnen: Übrige Büroberufe/Verwaltungshilfsberufe, Händlerinnen/Ein- und Verkäuferinnen, Friseurinnen/Schönheitspflegerinnen und verwandte Berufe.

Bei den Männern ist die Konzentration weniger stark. Die häufigsten Berufe sind Elektriker, Bauberufe und Techniker für Maschinenbau/Elektronik.

3.3 Unternehmensstruktur

Aus den Unterlagen, die die Landesgeschäftsstelle des AMS regelmäßig von den in den Jahren 2006 und 2007 tätigen Stiftungsträgern erhielt, geht hervor, dass es in beiden Jahren insgesamt 117 Stiftungsbetriebe[8] gab. In 18 dieser Betriebe sind mehr als 2 Stiftungseintritte zu verzeichnen, in zwei davon sogar mehr als 10.

Über die Hälfte Kleinstbetriebe

Mit 65 Unternehmen oder 58% dominierten die Stiftungsbetriebe bis zu 10 MitarbeiterInnen aufweisen, also die Kleinstbetriebe. Bei ASB/Pareto machten diese Betriebe sogar 65% aus. Über 100 MitarbeiterInnen hatten insgesamt nur 5 Stiftungsbetriebe oder 4,5%.

[8] Ein Unternehmen wurde von beiden Stiftungsträgern betreut, weshalb in Folge die Gesamtanzahl der Betriebe mit 117 um 1 geringer ist als die Summe der Betriebe der beiden Träger.

Tabelle 3: Anzahl der MitarbeiterInnen der Stiftungsbetriebe

	Absolut	%
1-10	65	58%
11-50	37	33%
51-100	5	4,5%
über 100	5	4,5%
Gesamt	112 (k.A.=5)	100%

Basis: Trägerinformation und AMS Daten, Aufbereitung der Daten durch Prospect

Betrachtet man die Betriebsstruktur im Burgenland machen Kleinstbetriebe über 80% aus und sind dementsprechend bei den Implacementstiftungen unterproportional vertreten.

Hier ist allerdings zu beachten, dass weit mehr als ein Drittel der burgenländischen Kleinstbetriebe solche mit nur einem/r Beschäftigten sind, bei den Implacementbetrieben sind dies nur knapp 9%. Diese Unternehmen scheinen demnach eher nicht auf dieses Förderinstrument zurückzugreifen.

Der Handel dominiert

Die meisten Stiftungsbetriebe (18% oder 21 Unternehmen) sind der Wirtschaftsklasse „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern" zuzuordnen. Bei 10 dieser 21 Betriebe handelt es sich um Unternehmen aus dem Bereich Einzelhandel. Es folgt mit 19 Betrieben die Sachgüterproduktion, wovon 7 Unternehmen mit der Herstellung von Metallerzeugnissen befasst sind. An dritter Stelle ist mit 17 Unternehmen das Bauwesen zu finden.

3.4 Bildungsinhalte

Die Bereiche, in denen die ImplacementteilnehmerInnen qualifiziert wurden, variieren sehr stark, wie den Unterlagen der beiden in den Jahren 2006/07 aktiven Stiftungsträgern zu entnehmen ist.

Vielfältige Bildungsinhalte mit ein paar Schwerpunktsetzungen

Über die Stiftung Forum Personal wurden sehr viele Personen im Bereich Gastronomie/Tourismus, vor allem für den Thermenbereich ausgebildet (am häufigsten waren Etagenfachkräfte, gefolgt von Rezeption/Backoffice/Empfang; weitere: Koch/in, Haus- und Bademeister/in, Hotel- und Gastgewerbeassistenz usw.). Vor allem für den Einsatz in Tourismusbetrieben sind auch Ausbildungen im Bereich persönliche Dienste wie Massage, Kosmetik usw.

Sehr häufig waren ferner Qualifizierungen im Feld Administration (Buchhaltung, Rechnungswesen, Marketing, Bürokauffrau), auch hier vielfach für Tourismusbetriebe, aber durchaus auch für andere Unternehmen.

6 Personen wurden für ein Unternehmen im Bereich EDV Helpdesk ausgebildet, 5 StiftungsteilnehmerInnen erhielten eine Tischlerei-Fachausbildung, 5 TeilnehmerInnen wurden für einen Betrieb im Bereich Key Personal Production qualifiziert, 5 Personen im Gesundheitsbereich (Pflegehilfe, pharmazeutisch kaufmännische Assisten-

tin, Diplom Krankenpflege) geschult, 4 Personen bildeten sich zum Thema strahltechnische Oberflächenbehandlung weiter.

Jeweils 3 StiftungsteilnehmerInnen absolvierten Qualifizierungen in folgenden Bereichen: CAD, Chemieverfahrenstechnik, Schlosserei, Immobilienmakler/-verwaltung.

Die anderen Bildungsinhalte streuen breit: von EDV über Gebäudetechnik bis zu Verfahrensmechanik oder Versicherungswesen und vieles andere mehr.

Schulungen spiegeln traditionelle Geschlechterverteilung

In einem Bericht von Forum Personal an das AMS wird beschrieben, dass bei den Frauen vor allem die „klassischen Schulungsbereiche" dominieren wie Sekretariat, allgemeine EDV, Buchhaltung, Lohnverrechnung, Gastronomie, Pflege, Verkauf und bei den Männern oft eine technische Komponente vorliegt (z.B. Schweißkurse, CAD/CAM/CNC, E-Technik, Digitaldrucktechnik, Systemadministration, technischer Verkauf). Dieses klassische Aufteilungsverhältnis ist nach Aussage des Trägers vor allem auf die berufliche Herkunft bzw. auf die vorhandenen Kompetenzen der Personen zurückzuführen.[9]

Breite Palette an Qualifizierungsthemen

Auch bei der Stiftung ASB/Pareto findet sich eine breite Palette an Bildungsinhalten. Die häufigsten waren, wobei auch hier jeweils für ein Unternehmen qualifiziert wurde:

- Inbound – Outbound (Call-Center)
- Informations- und Telekommunikationstechnik
- Bauspezifische Kenntnisse wie z.B. Verarbeitungsrichtlinien nach Önorm, Wohnraumlüftung, Verarbeitungstechnik, Schalungstechnik

Mehr als die Hälfte wurde auch in EDV-Anwendungen (z.B. Access, Adobe Photoshop, ECDL, Quark Express, Excel) geschult. Andere Schwerpunkte waren: Sales Management, Führerschein (LKW oder Stapler), Schweißen, Verkauf/Kommunikation/Rhetorik, Englisch, CAD/CNC usw.

3.5 Verbleibsmonitoring

Mit dem Verbleibsmonitoring kann man die Erwerbskarrieren von Personen nach Beendigung der Stiftungsteilnahme analysieren und die Arbeitsmarktpositionen in definierten Zeiten vor und nach der Maßnahme vergleichen.

Für das Verbleibsmonitoring wird auf Informationen beinahe aller EDV Applikationen des AMS sowie auf Versicherungsinformationen des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger zurückgegriffen. Die Informationen der HV-Datenbank ermöglichen es auch, den Arbeitsmarktstatus von Personen in Zeitperioden zu erfassen, in denen keine Registrierung beim AMS vorliegt. Die Datenbasis ist demnach eine andere wie in Kapitel 3.1., in dem die Stiftungseintritte betrachtet wurden (Zugangs- versus Abgangskonzept). Weiters ist darauf hinzuweisen, dass in den folgenden Auswertungen nur StiftungsteilnehmerInnen berücksichtigt sind, die länger als 35 Tage (Probemonat) in der Stiftung waren.

Nachhaltige Beschäftigungsintegration gelingt

Das Verbleibsmonitoring 2006 für die burgenländischen Implacementstiftungen zeigt, dass 7 Tage nach Stiftungsende fast zwei Drittel der ehemaligen StiftungsteilnehmerInnen in einem Dienstverhältnis standen. 6 Monate nach Stiftungsende stieg dieser Anteil auf 80% und lag nach 12 Monaten nur leicht darunter bei 77%.

[9] Vgl. Stiftung Forum Personal Burgenland, Jahresbericht 2006, Seite 3, internes Dokument

Differenziert man nach geförderter und nicht geförderter Beschäftigung zeigt sich, dass nur wenige Personen in einem geförderten Dienstverhältnis standen.

Tabelle 4: Anteil der StiftungsteilnehmerInnen, die 7 Tage, 3 Monate, 6 Monate und 12 Monate in Beschäftigung waren an allen Stiftungsteilnehmer 2006 im Burgenland

N=66	+ 7 Tage	+ 3 Monate	+ 6 Monate	+12 Monate
Frauen	65,5%	75,7%	79,3%	75,9%
Männer	65,6%	74,7%	81,3%	78,1%
in Beschäftigung - Gesamt	65,6%	73,8%	80,3%	77,0%
in nicht geförderter Beschäftigung - Gesamt	62,3%	67,2%	70,5%	70,5%

Basis: Datawarehouse des AMS, Bestandsdaten, Abfrage durch die Landesgeschäftsstelle Burgenland, Aufbereitung der Daten durch Prospect

Ein Vergleich mit den Österreichwerten oder jenen anderer Bundesländer ist für das Jahr 2006 leider nicht möglich, weil die Datenbasis nicht gesichert ist. Grund dafür ist die unterschiedlich rasche Umsetzung neuer EDV-Applikationen[10] in den einzelnen Bundesländern und die daraus resultierenden unterschiedlichen Datenbasen im Vergleichsmonitoring.

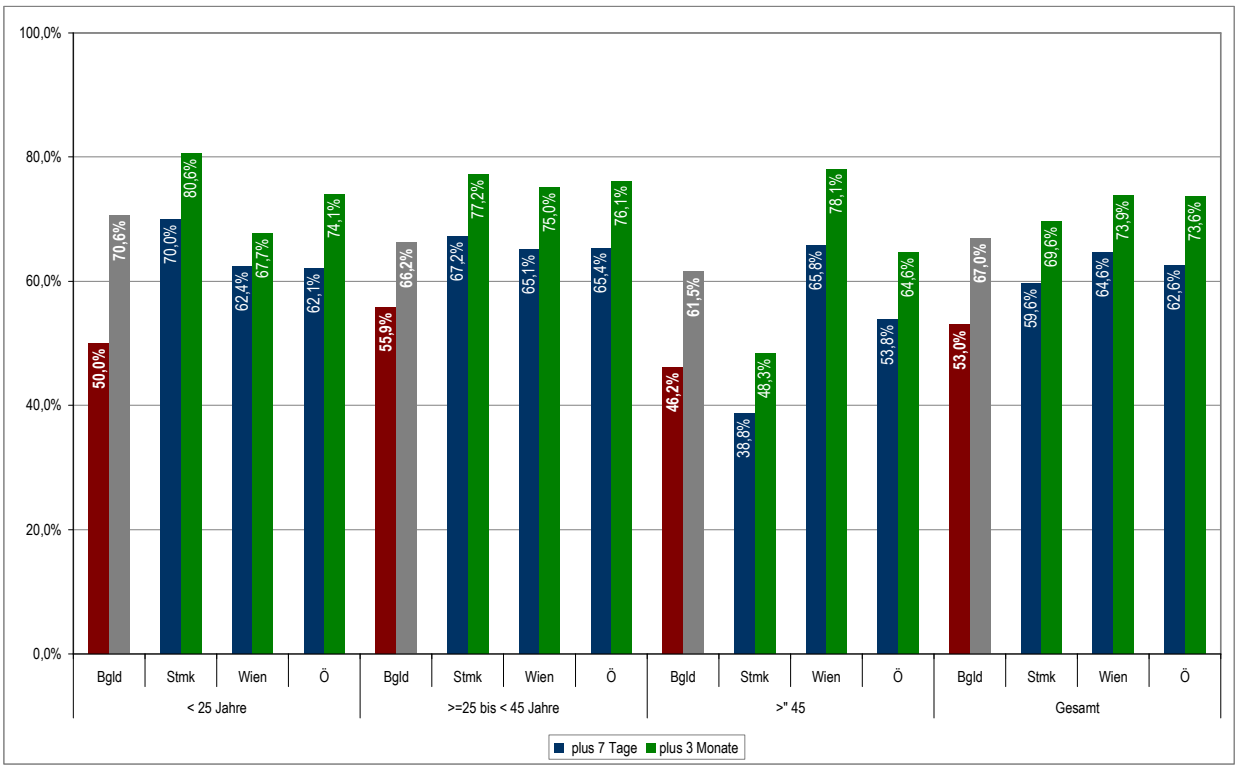
Für das Jahr 2007 konnten allerdings Vergleichszahlen herangezogen werden und es zeigt sich, dass die burgenländischen Werte - wie in der folgenden Grafik dargestellt - zu beiden Beobachtungszeitpunkten (7 Tage nach Stiftungsende, 3 Monate nach Stiftungsende) sowohl hinter dem steirischen und dem Wiener als auch hinter dem österreichischen Referenzwert liegen.

Erster Vergleich zeigt Performanceunterschiede

Allerdings ist dieser Unterschied – wie später noch erläutert wird – nahezu vollständig - auf die „statistischen Umbuchungen“ eines der beiden burgenländischen Stiftungsträger zurückzuführen.

[10] Umstellung von SDG auf TAS.

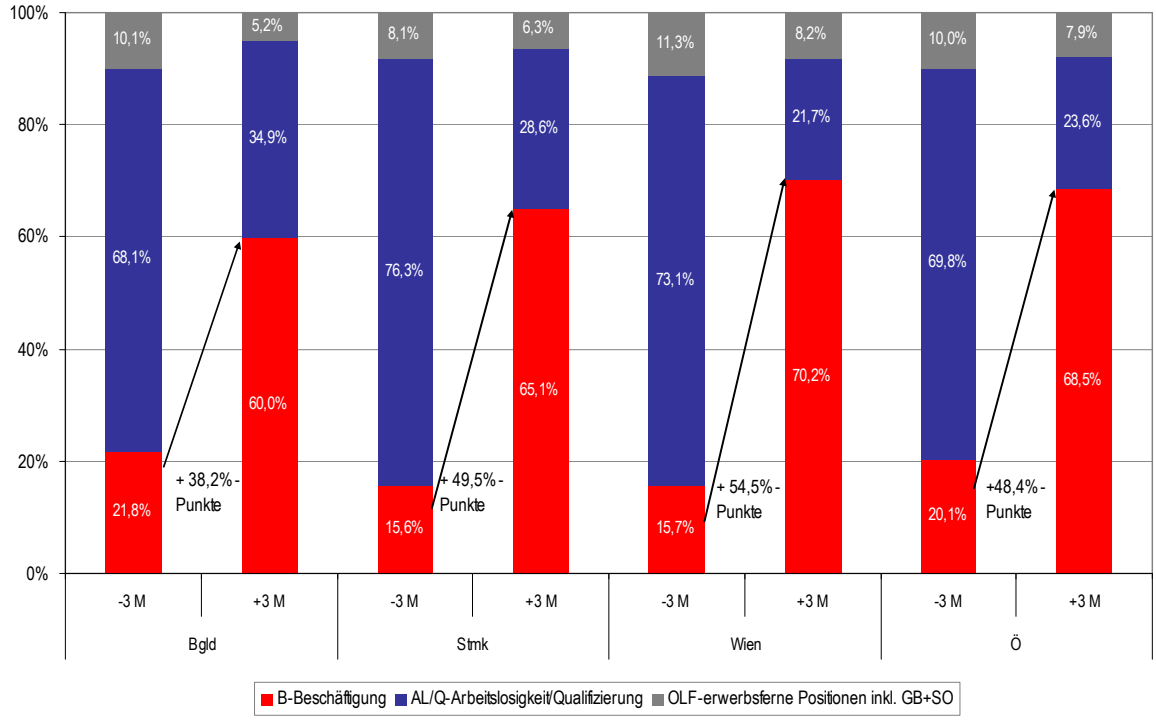
Abbildung 1: Datenbasis 1: Anteil der StiftungsteilnehmerInnen, die nach 7 Tagen respektive nach 3 Monaten in Beschäftigung waren an allen StiftungsteilnehmerInnen 2007 nach Bundesland und Alter



Basis: Datawarehouse des AMS, Bestandsdaten, Abfrage durch die Landesgeschäftsstelle Burgenland, Aufbereitung der Daten durch Prospect

Die Unterschiede zeigen sich konsequenterweise auch darin, dass burgenländische StiftungsteilnehmerInnen bei Betrachtung des Anteils der in Beschäftigung verbrachten Zeit in den ersten 3 Monaten nach Stiftungsende – unter den Referenzländern – im Hintertreffen liegen. Auch hier macht sich die spezifische Performance eines Stiftungsträgers bemerkbar.

Abbildung 2: Datenbasis 1: Die Arbeitsmarktposition der TeilnehmerInnen 3 Monate vor und 3 Monate nach Stiftungsteilnahme von Implacementstiftungen in Burgenland, Steiermark, Wien und Österreich gesamt im Jahr 2007



Basis: Datawarehouse des AMS, Volumensdaten („Anzahl Tage"), Abfrage durch die Landesgeschäftsstelle Burgenland, Aufbereitung der Daten durch Prospect

Performanceunterschiede auf einen Träger zurückzuführen

Eine getrennte Analyse der beiden Stiftungsträger zeigt die Besonderheiten der Nachstiftungskarriere der TeilnehmerInnen der Arbeitsstiftung ASB/Pareto. In der folgenden Tabelle sieht man, dass 7 Tage nach Stiftungsende 69% der TeilnehmerInnen von Forum Personal aber nur 36% der TeilnehmerInnen von ASB/Pareto ein aufrechtes Dienstverhältnis aufweisen.

Tabelle 5: Datenbasis 1: Anteil der Personen, die 7 Tage respektive 3 Monate nach Stiftungsende ein aufrechtes Dienstverhältnis hatten an allen StiftungsteilnehmerInnen nach Stiftungsorganisation

N= 115	plus 7 Tage	plus 3 Monate
Forum Personal	69,4%	79,0%
Arbeitsstiftung Burgenland	35,8%	52,8%

Basis: Datawarehouse des AMS, Bestandsdaten, Abfrage durch die Landesgeschäftsstelle Burgenland, Aufbereitung der Daten durch Prospect

Die nächste Tabelle verdeutlicht, dass sich dieser Unterschied auch im Beschäftigungsvolumen in den ersten 3 Monaten nach Stiftungsende manifestiert. Während TeilnehmerInnen von Forum Personal 75% des dreimonatigen Nachbeobachtungszeitraums in einem (geförderten oder nicht geförderten) Dienstverhältnis verbringen, sind dies bei ASB/Pareto nur 43%.

Hoher Schulungsanteil bei ASB/Pareto ist auffallend

Auffallend ist weiters der unerwartet hohe Schulungsanteil nach der Stiftungsteilnahme beim Träger ASB/Pareto. So werden im Durchschnitt 36% der dreimonatigen Nachbeobachtungszeit in einer (neuerlichen) AMS-Schulung verbracht. Im Burgenland sind insgesamt 17,2% der 3 Monate nach dem Stiftungsende Qualifizierungszeit, in Österreich sind es im Vergleich nur 3,3%.

Tabelle 6: Datenbasis 1: Die Arbeitsmarktpositionierung der TeilnehmerInnen in den ersten 3 auf die Stiftungsteilnahme folgenden Monaten nach Stiftungsträgerorganisation

N=115	geförderte Beschäftigung	nicht gef. Beschäftigung	Arbeitslosigkeit	Qualifizierung	geringfügige Beschäftigung	Out of Labour Force	sonstige OLF	GESAMT
Forum Personal	1,6%	73,0%	17,3%	2,2%	1,7%	4,2%	0,0%	100,0%
ASB/Pareto	0,6%	42,1%	16,5%	36,4%	0,5%	3,9%	0,0%	100,0%

Basis: Datawarehouse des AMS, Volumenssdaten („Anzahl Tage"), Abfrage durch die Landesgeschäftsstelle Burgenland, Aufbereitung der Daten durch Prospect

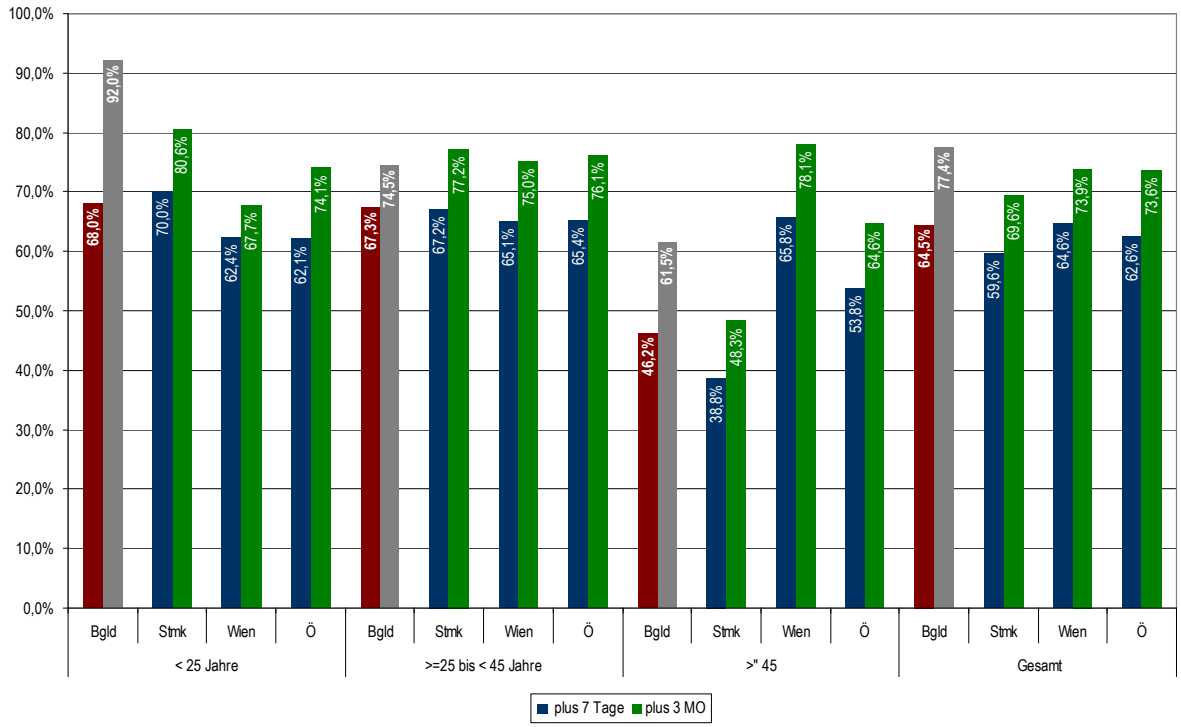
Es stellte sich allerdings heraus, dass die TeilnehmerInnen von ASB/Pareto nicht tatsächlich zu einem so hohen Anteil nach Stiftungsende in einer neuerlichen Schulung waren. Grund war ein Wechsel des Rechtsträgers im November 2007. Im Zuge der damit verbundenen Umbuchungen in der AMS-EDV wurde bei rund 30 Personen die Sitftungsteilnahme nicht als durchgängige Maßnahme eingetragen, sondern als Eintritt in eine neue Stiftung. Nachdem die Stiftungsteilnahme im Verbleibsmonitoring als Schulung definiert ist, kam es zu den hohen Qualifizierungsanteilen beim Träger ASB/Pareto.

Aus diesem Grund wurde bei einer erneuten Datenabfrage durch das AMS Burgenland bei dem Träger ASB/Pareto nur jene Personen einbezogen, die bis 31. Oktober 2007 die Stiftungsteilnahme beendet hatten. Für den anderen Träger, die Vergleichsbundesländer und Gesamtösterreich blieb es beim Beobachtungszeitraum 1. Jänner bis 31. Dezember 2007.

Neue Datenbasis zeigt tendenziell bessere Integrationsrate im Burgenland

Laut der neuen Datenbasis sind 64,5% der burgenländischen StiftungsteilnehmerInnen eine Woche nach Stiftungsaustritt in einem aufrechten Dienstverhältnis. Drei Monate nach Stiftungsende sind 77,4% beschäftigt. Der Vergleich mit der Steiermark, Wien und Gesamtösterreich zeigt eine tendenziell bessere Integrationsrate im Burgenland, die aber vor allem auf die Altersgruppe der bis 25-Jährigen zurückzuführen ist (diese Gruppe ist wie die Analyse der Daten über die Stiftungseintritte zeigt im Burgenland etwas größer als in Gesamtösterreich).

Abbildung 3: Datenbasis 2: Anteil der StiftungsteilnehmerInnen, die nach 7 Tagen respektive nach 3 Monaten in Beschäftigung waren an allen StiftungsteilnehmerInnen 2007 nach Bundesland und Alter



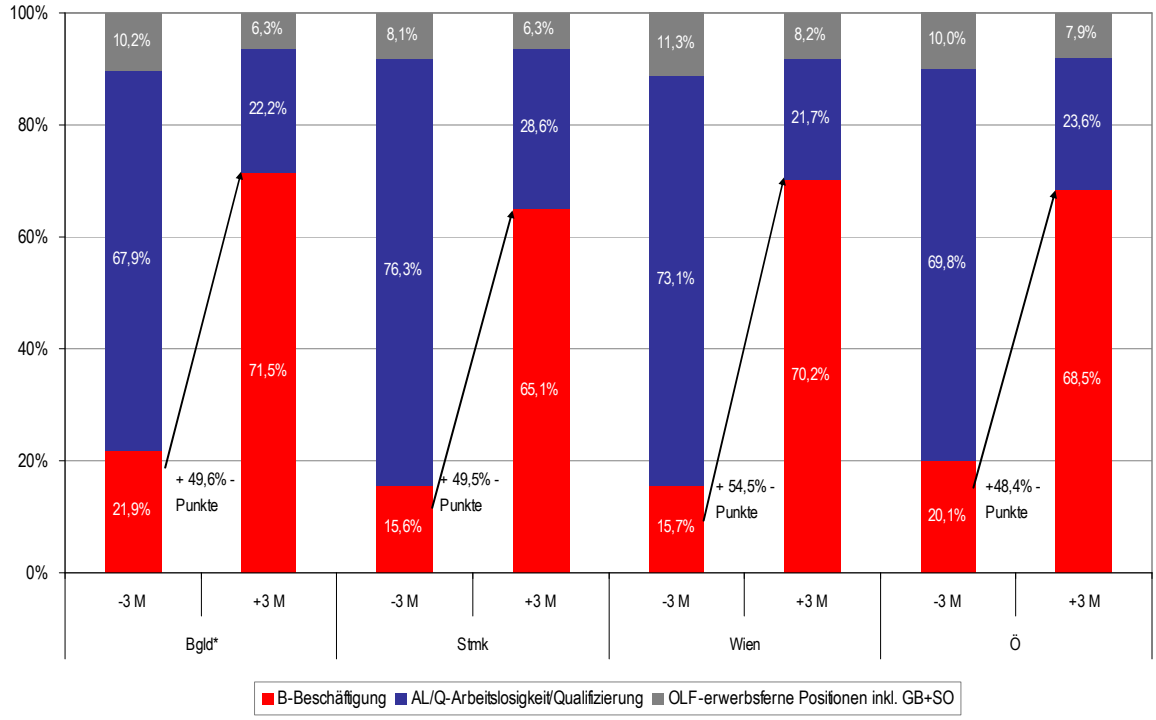
Basis: Datawarehouse des AMS, Bestandsdaten, Abfrage durch die Landesgeschäftsstelle Burgenland, Aufbereitung der Daten durch Prospect. Im Burgenland wurden bei einem Träger nur Teilnahmen beobachtet, die bis 31. Oktober beendet wurden, bei dem anderen burgenländischen Träger, in Ö gesamt und den anderen Bundesländern dagegen alle Teilnahmen, die bis 31.12.2007 beendet wurden.

Anteil der in Beschäftigung verbrachten Zeit stieg deutlich

Der tendenziell bessere Zugang zum Beschäftigungssystem zeigt sich auch beim Anteil der in Beschäftigung verbrachten Zeit in den ersten 3 Monaten nach Stiftungsende, der um beinahe 50%-Punkte gestiegen ist. Die Steiermark und Österreich verzeichnen beinahe ähnlich hohe Anstiege.

In Wien konnte ein etwas größerer Anstieg, nämlich um 54,5%-Punkte, erzielt werden. Allerdings hat in Wien die geförderte Beschäftigung eine höhere Bedeutung. Von allen in Beschäftigung verbrachten Tagen sind 15% geförderte Beschäftigung. Im Burgenland sind es 2,7%, in der Steiermark 5,2% und in Gesamtösterreich 6,7%.

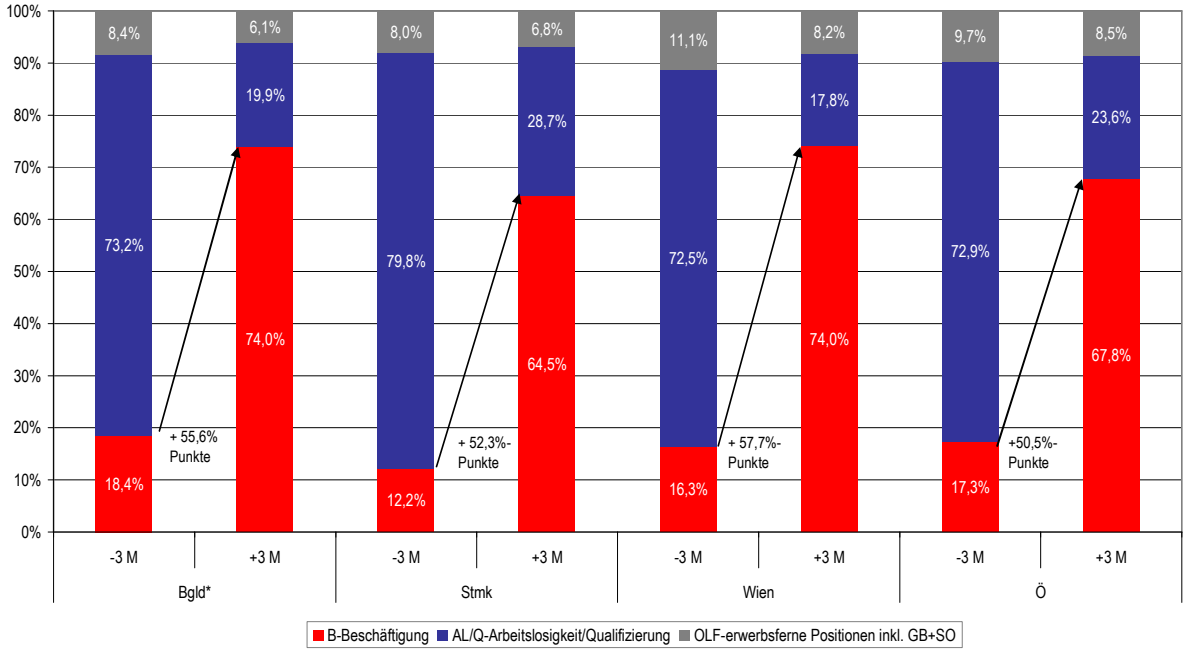
Abbildung 4: Datenbasis 2: Die Arbeitsmarktposition der TeilnehmerInnen nach Bundesland 3 Monate vor und 3 Monate nach Stiftungsteilnahme von Implacementstiftungen im Jahr 2007



Basis: Datawarehouse des Arbeitsmarktservice, Volumensdaten („Anzahl Tage"), Abfrage durch die Landesgeschäftsstelle Burgenland, Aufbereitung der Daten durch Prospect. Im Burgenland wurden bei einem Träger nur Teilnahmen beobachtet, die bis 31. Oktober beendet wurden, bei dem anderen burgenländischen Träger, in Ö gesamt und den anderen Bundesländern dagegen alle Teilnahmen, die bis 31.12.2007 beendet wurden.

Frauen weisen eine bessere Arbeitsmarktintegration auf. Bei weiblichen StiftungsteilnehmerInnen konnte im Burgenland sogar ein Anstieg der Beschäftigungszeiten um 55,6%-Punkte erzielt werden, was besser ist als in Gesamtösterreich.

Abbildung 5: Datenbasis 2: Die Arbeitsmarktposition weiblicher Stiftungsteilnehmerinnen 2007 nach Bundesland 3 Monate vor und 3 Monate nach Teilnahme an der Implacementstiftung

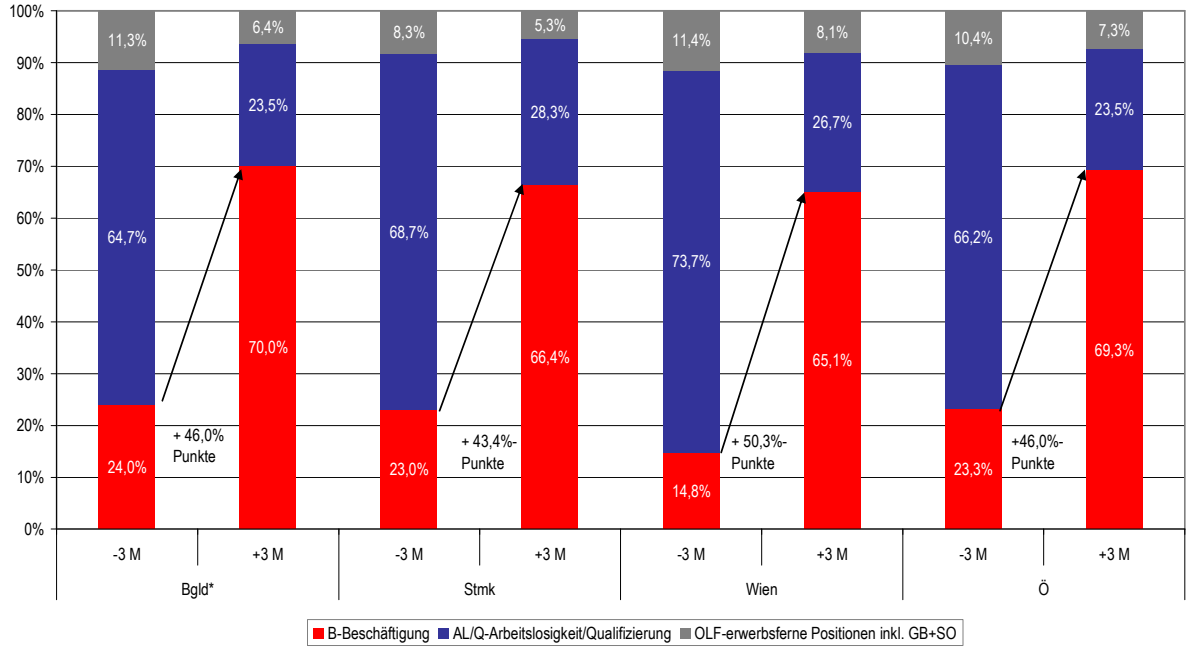


Basis: Datawarehouse des Arbeitsmarktservice, Volumensdaten („Anzahl Tage"), Abfrage durch die Landesgeschäftsstelle Burgenland, Aufbereitung der Daten durch Prospect. Im Burgenland wurden nur bei einem Träger nur Teilnahmen beobachtet, die bis 31. Oktober beendet wurden, bei dem anderen burgenländischen Träger, in Ö gesamt und den anderen Bundesländern dagegen alle Teilnahmen, die bis 31.12.2007 beendet wurden.

Frauen haben höheren Beschäftigungsanteil als Männern

Bei den Männern ist die Performance im Burgenland mit jener in Gesamtösterreich vergleichbar. Die ehemaligen Stiftungsteilnehmer sind 70% der 3 Beobachtungsmonate in Beschäftigung. Es ist ein Anstieg von 46% Punkten gegenüber dem Zeitraum davor zu verzeichnen.

Abbildung 6: Datenbasis 2: Die Arbeitsmarktposition männlicher Stiftungsteilnehmer 2007 nach Bundesland 3 Monate vor und 3 Monate nach Teilnahme an der Implacementstiftung



Basis: Datawarehouse des Arbeitsmarktservice, Volumensdaten („Anzahl Tage"), Abfrage durch die Landesgeschäftsstelle Burgenland, Aufbereitung der Daten durch Prospect. Im Burgenland wurden bei einem Träger nur Teilnahmen beobachtet, die bis 31. Oktober beendet wurden, bei dem anderen burgenländischen Träger, in Ö gesamt und den anderen Bundesländern dagegen alle Teilnahmen, die bis 31.12.2007 beendet wurden.

4 Die Sicht der StiftungsteilnehmerInnen

4.1 Die Stichprobe

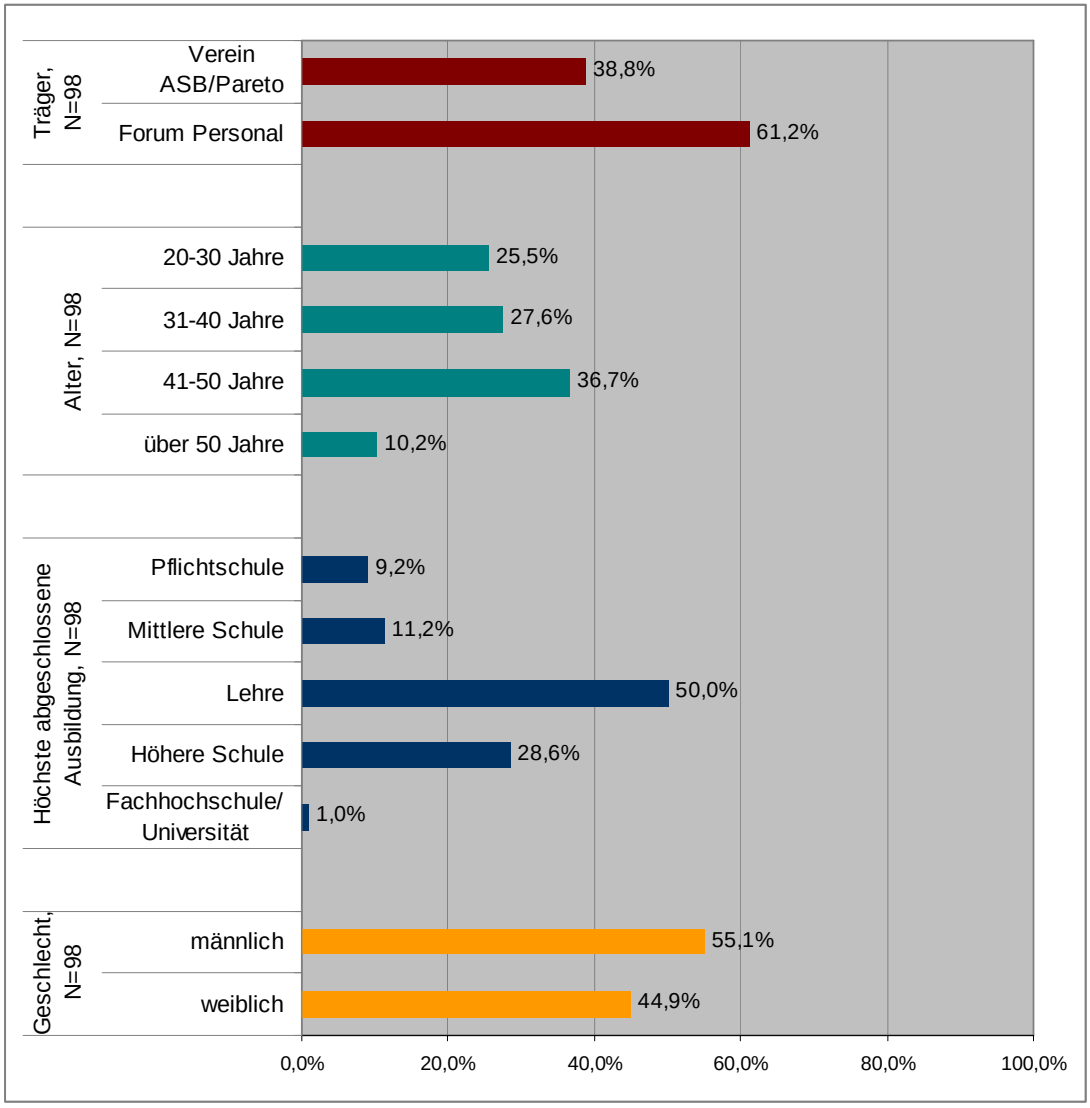
Für die TeilnehmerInnenbefragung wurden alle Personen, die in den Jahr 2006 und 2007 in eine Stiftung eingetreten sind und bei denen auch in diesen beiden Jahren der Stiftungsabschluss geplant war, telefonisch kontaktiert. Es waren demgemäß keine laufenden Stiftungsfälle in die Befragung einbezogen.

98 StiftungsteilnehmerInnen befragt

Der Fragebogen wurde letztendlich von 98 Personen beantwortet. Unter jenen, die nicht befragt werden konnten, finden sich mehr Personen, die auch nach mehrmaligem Telefonkontakt nicht erreichbar waren als solche, die die Befragung dezidiert ablehnten. Die telefonische Befragung fand von Anfang Juni bis Anfang Juli 2008 statt.

Die folgende Grafik zeigt, wie sich die befragten StiftungsteilnehmerInnen zusammensetzen:

Abbildung 7: Befragte StiftungsteilnehmerInnen nach Träger, Alter, Ausbildung und Geschlecht



Basis: Telefonbefragung StiftungsteilnehmerInnen, Juni/Juli 2008

In der Stichprobe sind besser Ausgebildete überrepräsentiert

Der Vergleich der Stichprobe mit den Implacementeintritten in den Jahren 2006/2007 zeigt, dass viel weniger PflichtschulabsolventInnen (9% der Befragten, 32% der Eintritte) und demgegenüber weit mehr LehrabsolventInnen (50% gegenüber 35%) und solche mit höherer schulischer Ausbildung (29% gegenüber 17%) befragt wurden.

Darüber hinaus sind TeilnehmerInnen des Trägers ASB/Pareto leicht unterrepräsentiert (39% der Befragten, 45% der Eintritte). Unterrepräsentiert sind auch TeilnehmerInnen bis 25 Jahre (16% gegenüber 32%). Überrepräsentiert sind Personen zwischen 25 und 45 Jahren (62% gegenüber 55%) und über 45-Jährige (21% gegenüber 13%).

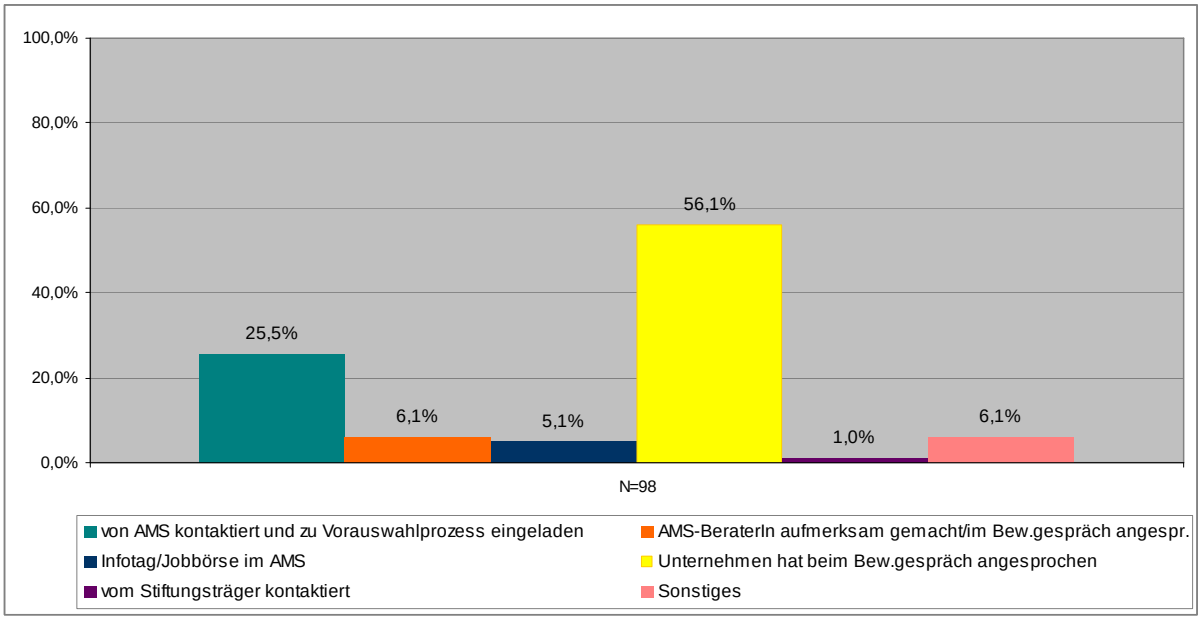
4.2 Erstinformation und Teilnahmeentscheidung

Auf die Frage wie es zur Teilnahme an der Stiftung gekommen ist, antwortet die Mehrheit (56%), dass sie im Bewerbungsgespräch vom Unternehmen auf die Möglichkeit aufmerksam gemacht wurde.

Unternehmen haben Implacementmöglichkeit angesprochen

Rund ein Viertel gibt an, sie wurden vom AMS kontaktiert und zu einem Vorauswahlprozess eingeladen. Es fällt auf, dass bei ASB/Pareto die Wege, die zur Teilnahme an der Stiftung geführt haben, vielfältiger sind als bei Forum Personal. Unter Sonstiges wird insbesondere „Eigeninitiative“ und „Mundpropaganda“ aufgezählt.

Abbildung 8: Aufmerksam geworden auf Implacementmöglichkeit



Basis: Telefonbefragung StiftungsteilnehmerInnen, Juni/Juli 2008

Erstinformation vor allem durch Stiftungsträger

Die Befragten wurden am häufigsten vom jeweiligen Stiftungsträger über den Ablauf, die Rahmenbedingungen der Implacementstiftung und andere wesentliche Dinge aufgeklärt.

Die Erstinformation über den Träger war bei den Befragten des Trägers ASB/Pareto häufiger (87%) als bei Befragten von Forum Personal (60%). Daneben hat vor allem bei den StiftungsteilnehmerInnen von Forum Personals auch[11] das AMS die Informationstätigkeit übernommen (42%), bei ASB/Pareto war dies nur in 13% der Fall. Zwei Befragte haben angegeben, von niemandem aufgeklärt worden zu sein.

Tabelle 7: Erstinformation über Stiftungsablauf, Rahmenbedingungen usw. nach Stiftungsträger (Mehrfachantworten)

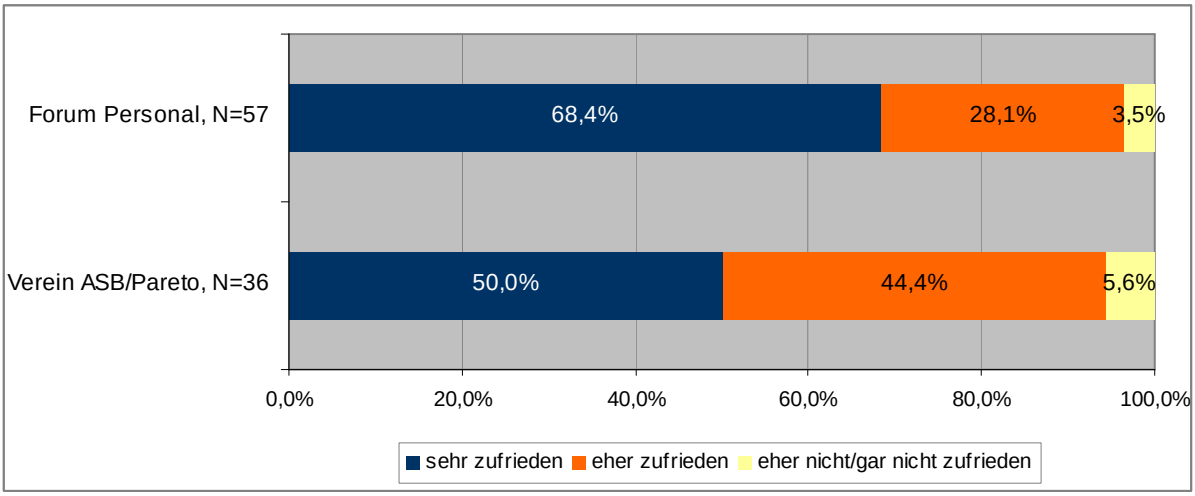
	AMS		Stiftungsträger		niemandem		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Verein ASB/Pareto	5	13,2%	33	86,8%	2	5,3%	38	100%
Forum Personal	24	42,1%	34	59,6%			57	100%

Basis: Telefonbefragung StiftungsteilnehmerInnen, Juni/Juli 2008

Über 60% mit Erstinformation sehr zufrieden

Die Mehrheit, nämlich über 60% war mit dieser Erstinformation sehr zufrieden. Etwas mehr sehr Zufriedene sind unter den StiftungsteilnehmerInnen von Forum Personal zu finden.

Abbildung 9: Zufriedenheit mit der Erstinformation nach Stiftungsträger



Basis: Telefonbefragung StiftungsteilnehmerInnen, Juni/Juli 2008

[11] Mehrfachantworten waren möglich

Eintritt in Stiftung erfolgte vor allem auf Wunsch des Unternehmens

Mehr als 70% der Befragten sind auf Wunsch des Unternehmens in die Implacementstiftung eingetreten. Daneben gibt ein Viertel der Befragten auch[12] an, auf Vorschlag des AMS mit der Stiftung begonnen zu haben.

Ungefähr ein Fünftel der StiftungsteilnehmerInnen hat in der Stiftung zudem eine gute Möglichkeit der persönlichen beruflichen Weiterentwicklung (hinsichtlich besserer Qualifikation und besseren Arbeitsplatz usw.) gesehen.

Tabelle 8: Gründe für Stiftungseintritt (Mehrfachantworten)

	Anz.	%
Auf Wunsch d. Unternehmens	70	71,4%
AMS vorgeschlagen	24	24,5%
gute Möglichkeit sich beruflich weiterzuentwickeln	21	21,4%
Sonstiges	2	2,0%
Gesamt	98	100%

Basis: Telefonbefragung StiftungsteilnehmerInnen, Juni/Juli 2008

4.3 Arbeitsmarktsituation nach der Stiftung

Weit mehr als die Hälfte (57%) der StiftungsteilnehmerInnen wurde - ihrer Aussage nach - nach Ablauf der Implacementstiftung vom Stiftungsbetrieb in ein Dienstverhältnis übernommen.

80% jener, die Stiftung beendeten, wurden übernommen

Zieht man nur jene Befragten heran, die die Stiftung auch abgeschlossen haben, sind es 80%, die übernommen wurden. Frauen wurden etwas häufiger übernommen als Männer.

Von denjenigen, die in ein Dienstverhältnis übernommen wurden, arbeiten über 60% noch in diesem Betrieb und fast alle an jenem Arbeitsplatz, für den der Bildungsplan erstellt wurde. Frauen arbeiten zu einem größeren Anteil als Männer immer noch im selben Unternehmen.

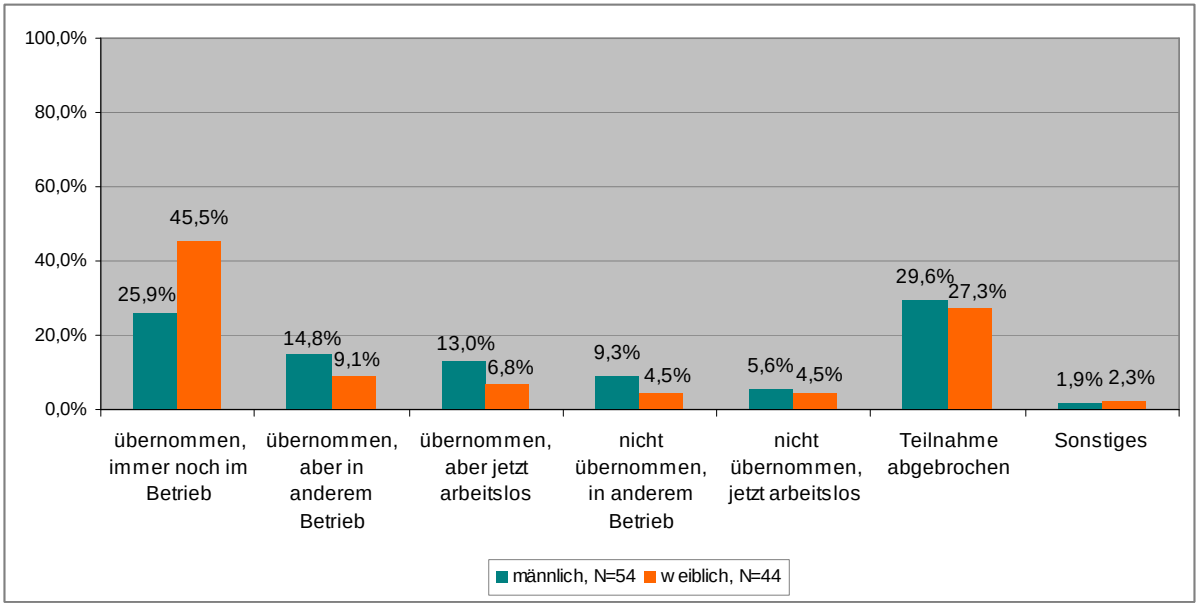
Über 20% der Übernommenen sind zum Befragungszeitpunkt in einem anderen Unternehmen. Die Motive für den Unternehmenswechsel sind vielfältig und umfassen Gründe auf Seiten der ArbeitgeberInnen (Personalabbau, Konkurs usw.) und auf Seiten der ArbeitnehmerInnen (anderer Job war attraktiver, Arbeit mit Familie nicht vereinbar usw.).

10% der Befragten sind wieder arbeitslos. In 60% dieser Fälle wurde der/die betreffende StiftungsteilnehmerIn vom Betrieb gekündigt (Konkurs, schlechte wirtschaftliche Situation usw.), der Rest hat selbst gekündigt (unpassender Arbeitsplatz, Absprachen wurden nicht eingehalten usw.).

12% der Befragten wurden nach Ablauf der Stiftung nicht übernommen bzw. 17% derjenigen, die die Stiftung abgeschlossen haben. Davon arbeiten beinahe 60% in einem anderen Betrieb, der Rest ist arbeitslos. Unter Sonstiges wurde zweimal Selbstständigkeit angegeben.

[12] Mehrfachantworten waren möglich

Abbildung 10: Aktuelle Arbeitsmarktsituation der StiftungsteilnehmerInnen nach Geschlecht



Basis: Telefonbefragung StiftungsteilnehmerInnen, Juni/Juli 2008

Jene Befragten, die die Stiftung absolviert und jetzt in einem anderen als dem Stiftungsbetrieb beschäftigt sind, sind zu über 80% der Meinung, sie hätten den derzeitigen Arbeitsplatz auch ohne die in der Implacementstiftung erworbenen Qualifikationen bekommen. Als Erklärung wird oft angeführt, die für den jetzigen Arbeitsplatz erforderlichen Kompetenzen waren schon vor der Stiftung vorhanden.

Knapp 29% haben die Stiftung abgebrochen

Knapp 29% haben die Implacementstiftung vorzeitig abgebrochen. Nach Stiftungsträger ist hier kein Unterschied festzustellen. Von den StiftungsabbrecherInnen sind derzeit knapp zwei Drittel wieder beschäftigt, die restlichen sind arbeitslos.

Auf die Frage nach dem Grund des Abbruchs hat fast ein Drittel angegeben, sich im Unternehmen nicht wohl gefühlt zu haben. Es folgt mit jeweils 18% ein Arbeitsangebot von einem anderen Unternehmen, Krankheit und Konkurs des Unternehmens. Unter „Sonstiges“ fällt Karenz, Probleme mit KollegInnen, unbezahlte Überstunden, wenig Schulung, Gefühl „ausgenutzt“ worden zu sein.

Tabelle 9: Gründe für Stiftungsabbruch (Mehrfachantworten)

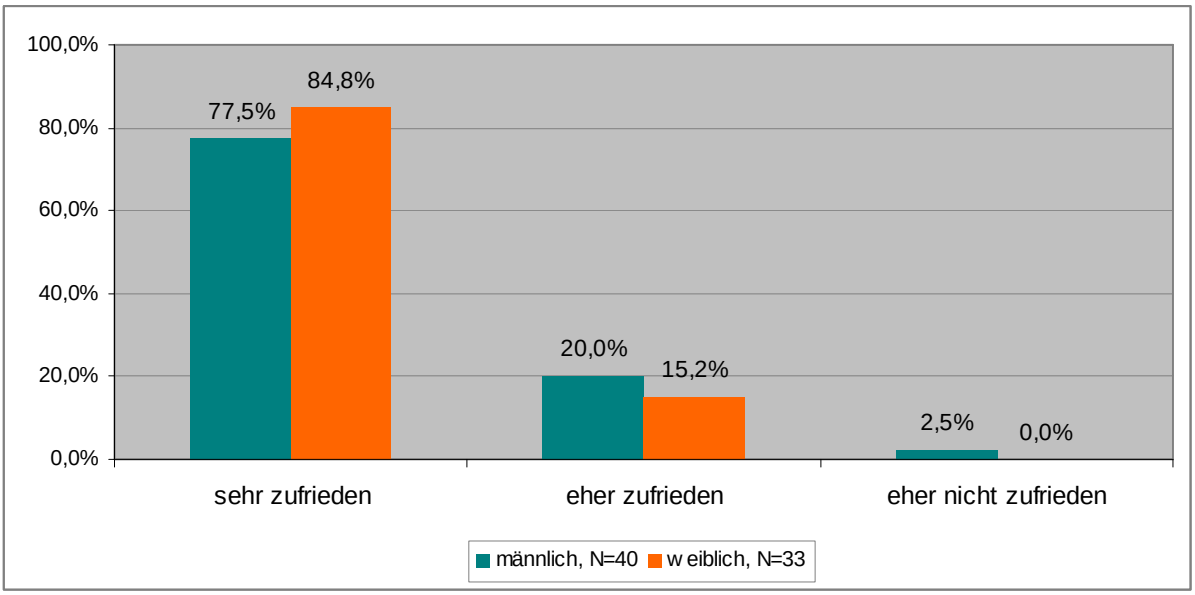
	Anz.	%
im Unternehmen nicht wohl gefühlt	9	32,1%
Arbeitsangebot in anderem Unternehmen	5	17,9%
krank geworden	5	17,9%
Unternehmen in Konkurs	5	17,9%
konnte die Ausbildung nicht positiv abschließen	2	7,1%
Probleme mit Vorgesetzten	2	7,1%
Sonstiges	9	32,1%
Gesamt	28	100%

Basis: Telefonbefragung StiftungsteilnehmerInnen, Juni/Juli 2008

4.4 Aktuelle Arbeitsplatzsituation und Vergleich vorher-nachher

Über 80% der StiftungsteilnehmerInnen, die derzeit beschäftigt sind, sind mit ihrem Arbeitsplatz sehr zufrieden. Die restlichen Befragten (außer eine Person) sind eher zufrieden. Es zeigen sich leichte Unterschiede nach Geschlecht: die Frauen sind tendenziell zufriedener als die Männer.

Abbildung 11: Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz nach Geschlecht



Basis: Telefonbefragung StiftungsteilnehmerInnen, Juni/Juli 2008

Fast die Hälfte konstatiert Verbesserung des Arbeitsplatzes

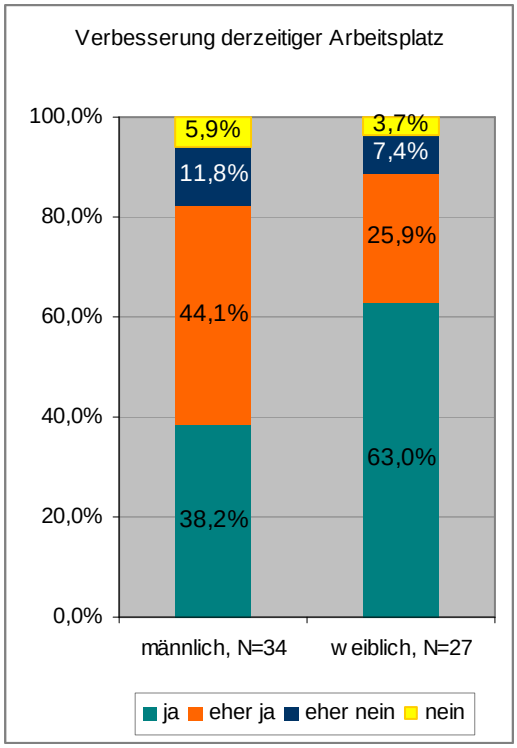
Fast die Hälfte der befragten StiftungsteilnehmerInnen, die aktuell beschäftigt sind und vorher bereits Dienstverhältnisse hatten, empfindet den derzeitigen Arbeitsplatz als eine Verbesserung gegenüber früheren Arbeitsplätzen. Dieser Meinung sind vergleichsweise mehr Frauen als Männer. Wenn dem nicht so ist, liegt der Grund nach Aussage der Befragten häufig in der Nicht-Vergleichbarkeit der Arbeitsplätze.

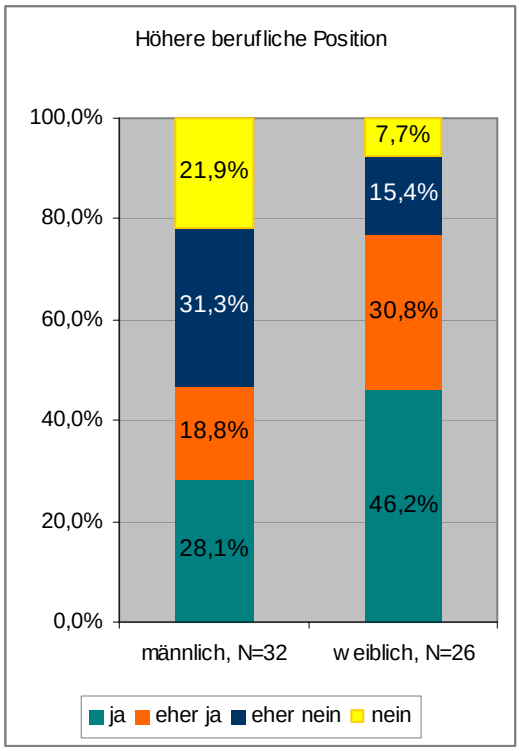
Berufliche Position konnte verbessert werden

Rund 60% sind auch der Ansicht, dass ihre derzeitige berufliche Position eine (eher) höhere ist als jene vor der Stiftung.

Beim Vergleich von Männern und Frauen sehen sich, wie die Grafik auf der nächsten Seite zeigt, wiederum die Teilnehmerinnen häufiger als die Teilnehmer in einer höheren beruflichen Position als vor der Stiftung.

Abbildung 12: Vergleich Arbeitsmarksituation vorher-nachher, Teil 1, nach Geschlecht





Basis: Telefonbefragung StiftungsteilnehmerInnen, Juni/Juli 2008

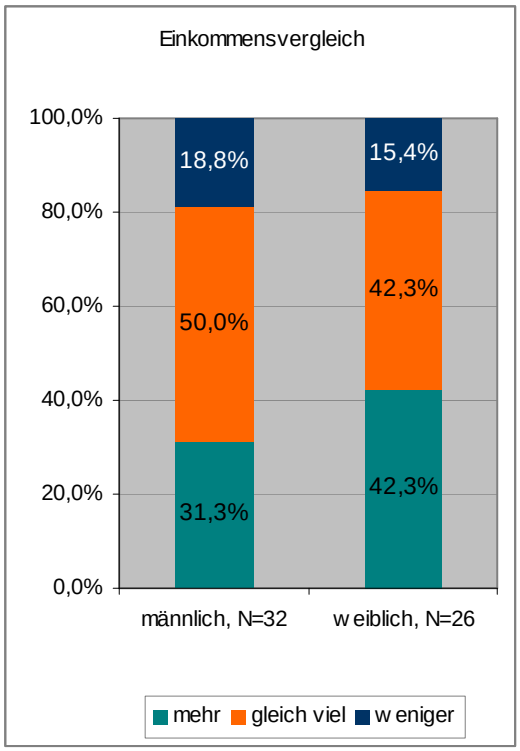
Verdienst weitgehend gleich geblieben, bei den Frauen aber gestiegen

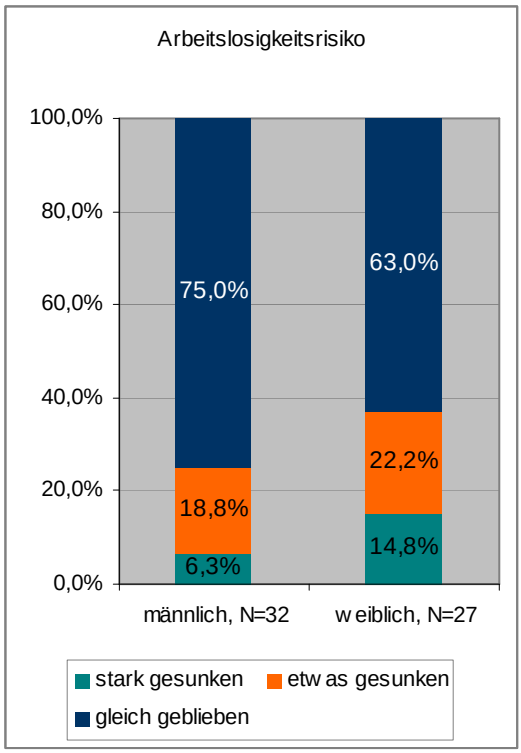
Auf die Frage nach dem jetzigen Verdienst gibt fast die Hälfte der Befragten an, ungefähr gleich viel wie vor der Stiftung zu verdienen, mehr als ein Drittel verdient jetzt mehr und 17% verdienen weniger. Es sind vor allem die Frauen, deren Einkommen gegenüber jenem vor der Stiftung gestiegen ist.

Für Mehrheit ist Risiko arbeitslos zu werden gleich geblieben

Das Risiko arbeitslos zu werden ist für beinahe 70% durch die Teilnahme an der Stiftung nicht gesunken. Ein Fünftel sieht ein etwas reduziertes, rund 10% sehen ein deutlich reduziertes Risiko. Der Geschlechtervergleich ergibt eine optimistischere Einschätzung der Frauen wie die Grafik auf der nächsten Seite verdeutlicht.

Abbildung 13: Vergleich Arbeitsmarksituation vorher-nachher, Teil 2, nach Geschlecht





Basis: Telefonbefragung StiftungsteilnehmerInnen, Juni/Juli 2008

Fast die Hälfte hat Branche gewechselt - Frauen häufiger

Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (54%) arbeiten jetzt in einer anderen Branche als vor der Stiftung.

Unterschiede ergeben sich zum einen nach Stiftungsträger: die Befragten des Trägers Forum Personal arbeiten häufiger in derselben Branche (68%) wie jene des Trägers ASB/Pareto (21%). Zum anderen nach Geschlecht: während Männer häufiger in derselben Branche geblieben sind (54%), relativ häufig wird die Metallbranche genannt, haben Frauen etwas öfter die Branche gewechselt (64%), wobei es leider kaum konkrete Branchenangaben gibt, ein paar Mal wird ein Wechsel vom Lebensmitteleinzelhandel angemerkt.

Die Vorteile des Branchenwechsels werden vor allem in den Arbeitszeiten gesehen, aber auch im Verdienst oder in der Möglichkeit nun selbstständiger arbeiten zu können.

4.5 Zufriedenheit mit Unterstützung und Beratung vor und während der Stiftung

Für die Bewertung der Zufriedenheit mit unterschiedlichen Leistungen der Stiftungsträger und auch des AMS werden jene Befragte herausgerechnet, die eine gewisse Leistung nicht gebraucht haben oder denen diese nach eigenen Angaben nicht angeboten wurde.

Am wenigsten gebraucht wurde, wie die folgende Tabelle zeigt, die Unterstützung im Vorfeld der Stiftung (z.B. Klärung der Kinderbetreuung). Es folgt die Unterstützung bei Problemen/Fragen, die während der Stiftung aufgetaucht sind.

Tabelle 10: Nicht gebrauchte/angebotene Unterstützung oder Beratung nach Stiftungsträger

ASB/Pareto	**nicht gebraucht**	**nicht angeboten**
Beratung/Unterstützung durch Stiftungsträger INSGESAMT		2
Beratung und Betreuung AMS	4	5
mit Unterstützung bei Problemen/Fragen	13	
mit Bildungsplan		2
mit Unterstützung im Vorfeld durch Stiftungsträger	4	7
Forum Personal	**nicht gebraucht**	**nicht angeboten**
Beratung/Unterstützung durch Stiftungsträger INSGESAMT		
Beratung und Betreuung AMS		1
mit Unterstützung bei Problemen/Fragen	8	
mit Bildungsplan	1	2
mit Unterstützung im Vorfeld durch Stiftungsträger	14	2

Basis: Telefonbefragung StiftungsteilnehmerInnen, Juni/Juli 2008

Zwei Drittel mit Stiftungsträger (sehr) zufrieden

Betrachtet man die Zufriedenheit jener, die die Beratung/Unterstützung gebraucht haben und denen diese angeboten wurde, zeigt sich, dass zwei Drittel der befragten StiftungsteilnehmerInnen mit der Beratung und Unterstützung durch den Stiftungsträger insgesamt sehr oder eher zufrieden ist. Der Anteil der sehr und eher Zufriedenen beträgt bei den Nicht-AbbrecherInen sogar 75%.

Frauen sind mit der Beratung/Unterstützung durch den Stiftungsträger insgesamt häufiger gar nicht zufrieden (23%) als die Männer (13%).

Jene die insgesamt (eher) unzufrieden mit der Beratung/Unterstützung durch den Stiftungsträger waren, nennen als Gründe: mangelnde Unterstützung, zu wenig Aufklärung (insbesondere auch über mögliche negative Aspekte der Teilnahme), Ansprechpersonen waren schwer erreichbar u.ä. Mangelnde Unterstützung ist auch der Hauptkritikpunkt der Unzufriedenen gegenüber dem AMS.

Hohe Zufriedenheit mit dem Bildungsplan

Die größte Zufriedenheit herrscht mit dem Bildungsplan, der durch den Stiftungsträger zusammengestellt wurde (54% sehr zufrieden). Diejenigen, die mit dem Bildungsplan (eher) nicht zufrieden waren merken an, dass dieser in der Praxis nicht wie geplant umgesetzt wurde. Einmal wurde der Bildungsplan sogar als „Plagiat“ bezeichnet.

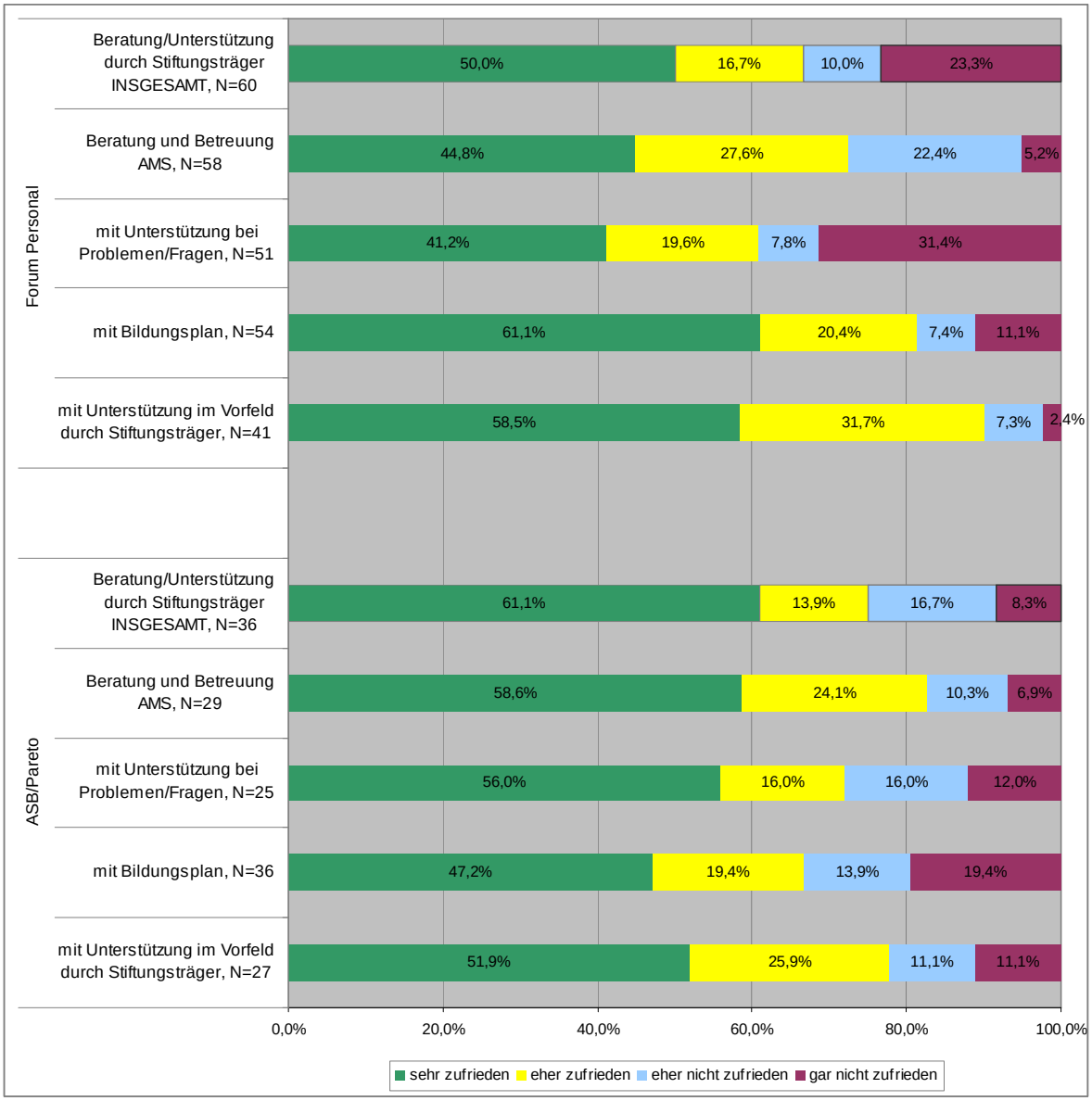
Am wenigsten zufrieden waren die Befragten mit der Unterstützung durch den Stiftungsträger bei Problemen oder Fragen, die während der Stiftung auftraten, wobei wie oben erläutert wurde, insgesamt 22% angeben, sie hätten diese Unterstützung nicht gebraucht. Wenn es Fragen und Probleme gab, handelte es sich beispielsweise um Informationsdefizite, organisatorische Aspekte, Schwierigkeiten mit dem Betrieb oder um finanzielle Fragen.

Genannter Grund für die Unzufriedenheit war häufig die schlechte Erreichbarkeit der Ansprechpersonen bei der Trägerorganisation.

Zufriedenheit nach Träger zeigt keinen durchgängigen Trend

Betrachtet man die Zufriedenheiten nach Stiftungsträger, so zeigt sich bei den Befragten des Trägers ASB/Pareto zwar eine größere Zufriedenheit insgesamt und mit der Unterstützung bei Problemen und Fragen im Stiftungsverlauf, jedoch eine geringere Zufriedenheit mit dem Bildungsplan und der Unterstützung im Vorfeld.

Abbildung 14: Zufriedenheit mit Unterstützungsleistungen des Trägers und des AMS nach Stiftungsträger



Basis: Telefonbefragung StiftungsteilnehmerInnen, Juni/Juli 2008

4.6 Zufriedenheit mit Finanzmitteln, Stiftungsdauer und Schulungen

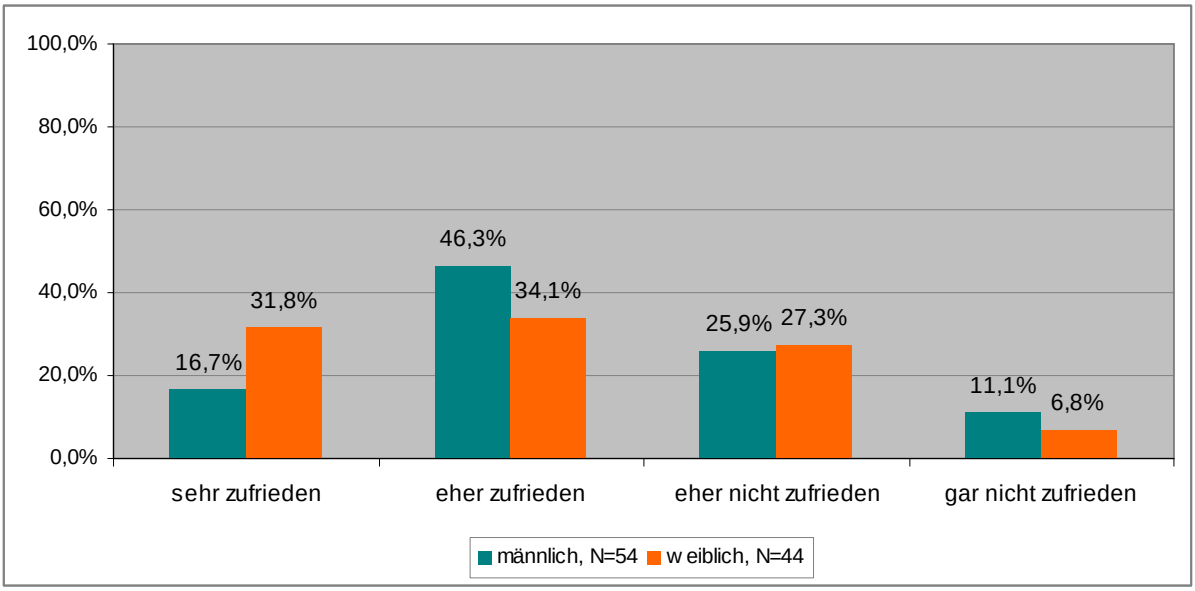
Fast zwei Drittel der Befragten waren sehr oder eher zufrieden mit den finanziellen Mitteln, die sie während der Stiftung erhalten haben.

Fast zwei Drittel mit finanziellen Mitteln zufrieden

Vergleicht man jene Personen, die zusätzliche finanzielle Mittel durch das Unternehmen erhalten haben, mit jenen, bei denen das nicht der Fall war, zeigen sich deutliche Unterschiede (76,5% gegenüber 59% sehr oder eher Zufriedene). Und auch die AbbrecherInnen sind tendenziell unzufriedener mit den finanziellen Mitteln.

Der Anteil derjenigen, die sehr zufrieden waren, ist bei den Frauen beinahe doppelt so groß (32%) wie bei den Männern (17%), zudem ist der Anteil der gar nicht Zufriedenen bei den Männern größer.

Abbildung 15: Zufriedenheit mit finanziellen Mitteln während der Stiftung nach Geschlecht



Basis: Telefonbefragung StiftungsteilnehmerInnen, Juni/Juli 2008

35% der Befragten bekamen neben dem Arbeitslosengeld und dem Stiftungsstipendium zusätzliche finanzielle Unterstützung durch das Unternehmen, diese betrug durchschnittlich EUR 300,-.

Es besteht ein Unterschied nach Stiftungsträger: während 58% der Befragten des Trägers ASB/Pareto zusätzliche finanzielle Unterstützung bekommen haben, waren dies bei Forum Personal lediglich 20%. Zudem erhielten Befragte des Trägers ASB/Pareto um durchschnittlich EUR 100,- mehr Unterstützung.

Männer erhielten häufiger zusätzliche finanzielle Mittel

Eine Ausdifferenzierung nach Geschlecht zeigt, dass Männer zu einem größeren Anteil (41,5%) zusätzliche finanzielle Mittel durch das Unternehmen erhielten als Frauen (27%). Dafür bekamen Frauen durchschnittlich um EUR 30,- mehr.

Die StiftungsteilnehmerInnen schätzen die Dauer ihrer Stiftungsteilnahme im Schnitt auf 6,25 Monate. Hierin unterscheiden sich Männer und Frauen kaum.

Stiftungsdauer für die Mehrheit gerade passend

Beurteilt wird die Dauer der Implacementstiftung insgesamt von fast zwei Drittel der Befragten als gerade passend. Für mehr als ein Viertel war der Zeitraum zu lang (27%) und für den Rest war er zu kurz. Als Grund für die Bewertung „zu lang" wird vor allem die finanzielle Situation während der Stiftung und zu wenig Schulung angeführt.

Tabelle 11: Bewertung der Stiftungsdauer nach Stiftungsträger

	gerade passend		zu kurz		zu lang		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Verein ASB/Pareto	25	65,8%	6	15,8%	7	18,4%	38	100%
Forum Personal	36	63,2%	2	3,5%	19	33,3%	57	100%
Gesamt	61	64,2%	8	8,4%	26	27,4%	95	100%

Basis: Telefonbefragung StiftungsteilnehmerInnen, Juni/Juli 2008

Verhältnis Schulung : Praxis im Schnitt aus 16,5% : 83,5% geschätzt

Auf die Frage nach dem Verhältnis Schulung zu Praxis nennen die Befragten im Durchschnitt ein Verhältnis von 16,5% zu 83,5%.

Frauen geben im Durchschnitt 19% Schulung zu 81% Praxis an, Männer 15% Schulung zu 85% Praxis. Die StiftungsteilnehmerInnen des Trägers ASB/Pareto schätzen im Durchschnitt das Verhältnis auf 21,5% Schulung zu 78,5% Praxis, jene des Trägers Forum Personal durchschnittlich auf 13% Schulung zu 87% Praxis.

Verhältnis für Mehrheit ausgewogen, für beinahe 40% zu praxislastig

Für die Mehrheit der Befragten (56%) war das Verhältnis Schulung zu Praxis ausgewogen, fast 40% beurteilen dieses Verhältnis als zu praxislastig. Das ist bei den TeilnehmerInnen des Trägers Forum Personal zu einem etwas höheren Anteil der Fall (43%) als bei jenen des Vereins ASB/Pareto (35%).

Zwischen Männern und Frauen gibt es geringfügige Unterschiede. Männer empfinden das Verhältnis zu einem etwas größeren Anteil (42%) als Frauen (37%) als zu praxislastig.

70% nennen Schulungen, meistens externe Kurse mit Zertifikat

Über 70% der Befragten nennen Schulungen, die sie im Rahmen der Stiftung besucht haben. Der Rest gibt an, keine Schulung absolviert zu haben oder sich nicht mehr erinnern zu können.

Von jenen die Schulungen anführen meinen 72% eine Schulung, 14% zwei Schulungen und 12% drei Schulungen absolviert haben. Eine Person gibt vier Schulungen an.

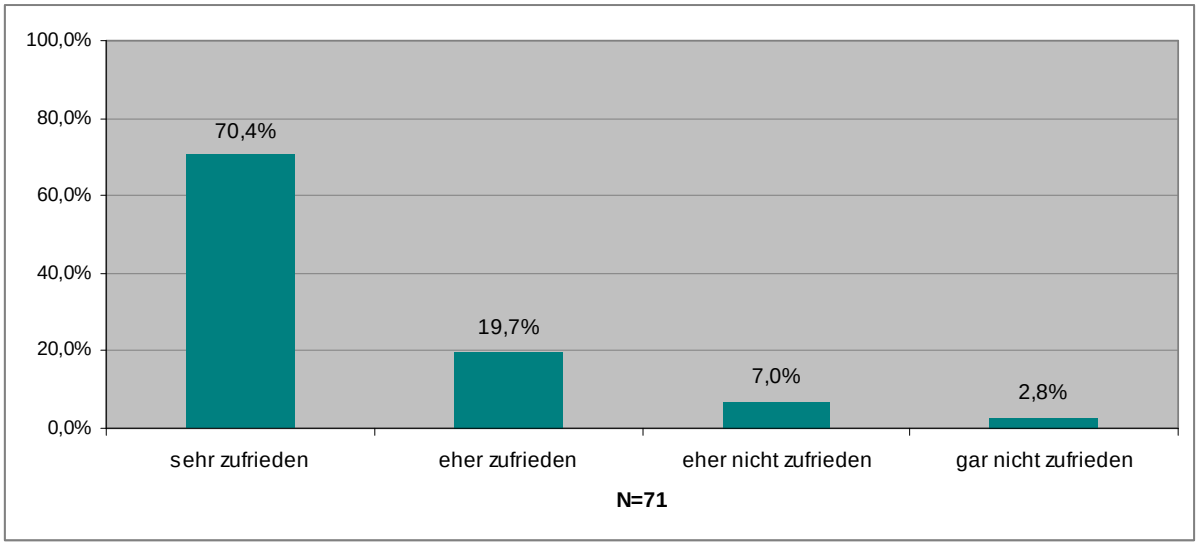
Absolviert wurden die Schulungen nach Angabe der Befragten großteils extern (65%). Für drei Viertel der besuchten Schulungen bekamen die StiftungsteilnehmerInnen ihrer Aussage nach ein Zertifikat. Insgesamt werden rund 70 verschiedene Schulungsinhalte aufgezählt. Diese variieren inhaltlich von handwerklichen Fertigkeiten über Softwareschulungen bis hin zu Soft-Skills-Trainings.

Insgesamt hohe Zufriedenheit mit Schulungen

Die Befragten sind insgesamt sehr zufrieden mit den im Rahmen der Implacementstiftung besuchten Schulungen. Rund 70% geben an, mit den Schulungen sehr zufrieden gewesen zu sein.

Nur sieben Befragte waren (eher) nicht zufrieden. Die Gründe: Schulungsinhalte waren schon bekannt, zu wenig gelernt, Schulung war mehr Selbststudium.

Abbildung 16: Zufriedenheit mit Schulungen



Basis: Telefonbefragung StiftungsteilnehmerInnen, Juni/Juli 2008

StiftungsabbrecherInnen mit den Schulungen unzufriedener

Unzufriedener mit den Schulungen sind naturgemäß Befragte, die ihre Stiftungsteilnahme abgebrochen haben: ein Drittel der Befragten, die ihre Teilnahme abgebrochen haben ist mit den Schulungen (eher) nicht zufrieden.

Rund ein Viertel hätte gerne weitere Schulungen absolviert

Etwas mehr als ein Viertel der Befragten stimmt der Aussage „Im Rahmen der Stiftung hätte ich gerne noch andere Qualifizierungen/Schulungen gemacht, als jene, die ich absolviert habe“ völlig oder eher zu. Jene die zustimmen sind vor allem die jüngeren StiftungsteilnehmerInnen. Etwas mehr Frauen (32%) als Männer (22%) hätten gerne noch weitere Schulungen besucht.

4.7 Verwertbarkeit und Nutzen

Ein hoher Anteil der Befragten ist der Meinung, dass die im Rahmen der Stiftung erhaltene Ausbildung auch in anderen Unternehmen verwertbar ist.

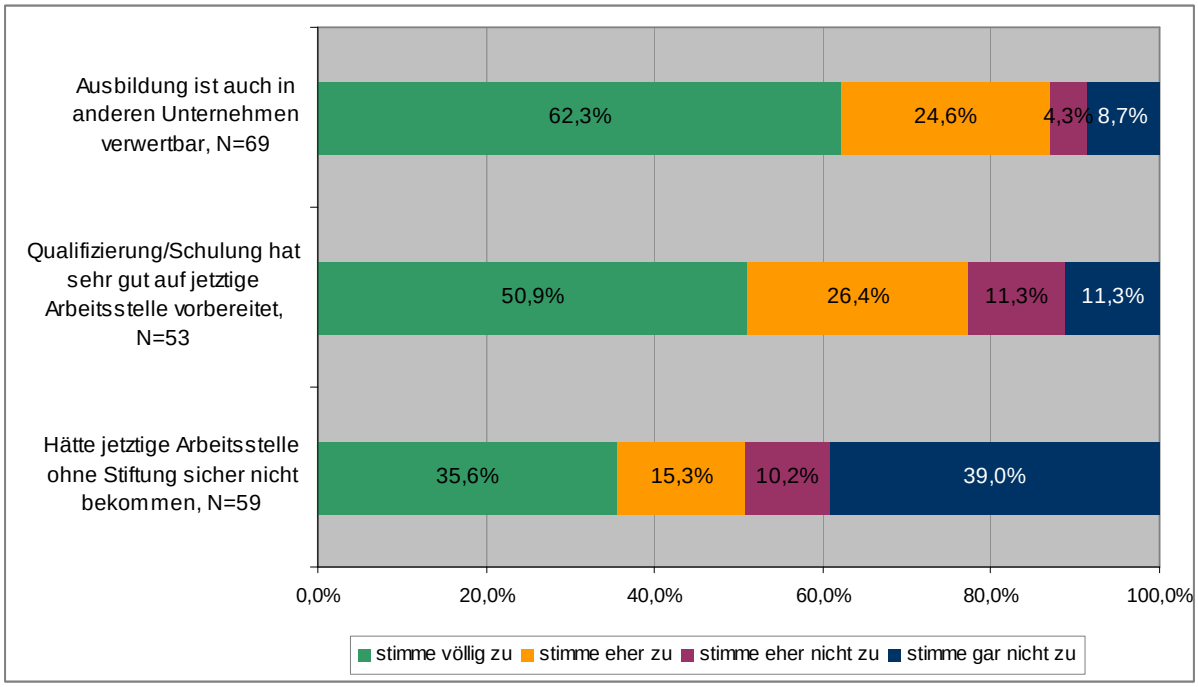
Gute Verwertbarkeit der Schulung im jetzigen und in anderen Unternehmen

Auch der Aussage, die Qualifizierung/Schulung hat gut auf den jetzigen Arbeitsplatz vorbereitet, wird weitgehend zugestimmt.

Geteilter Meinung sind die Befragten hinsichtlich des Beitrags der Stiftung zum Erwerb der jetzigen Arbeitsstelle. Hier stimmt nur die Hälfte der Befragten der Aussage „Ohne die Implacementstiftung hätte ich die Arbeitsstelle, die ich jetzt habe, sicher nicht bekommen" völlig oder eher zu. Diejenigen, die dieser Aussage (eher) nicht zustimmen, meinen die notwendige Qualifikation schon vor der Stiftung gehabt zu haben oder dass die Schulung nicht notwendig für die Ausübung der Arbeitsstelle sei.

Bei dieser Frage ist wiederum eine Ausdifferenzierung nach Nicht-AbbrecherInnen und AbbrecherInnen interessant. 62% derjenigen, die die Stiftung beendet haben sind (eher) der Ansicht, dass sie die jetzige Arbeitsstelle ohne Stiftung nicht bekommen hätten, bei jenen, die abgebrochen haben sind es nur 8,3%.

Abbildung 17: Zustimmung zu Aussagen über Nutzen und Verwertbarkeit



Basis: Telefonbefragung StiftungsteilnehmerInnen, Juni/Juli 2008

Männer stimmen der Aussage, die „Schulung/Qualifizierung hat sehr gut auf ihre jetzige Arbeitsstelle vorbereitet" in geringerem Ausmaß völlig zu (37%) als die Frauen (65%). Sie sehen auch in einem etwas geringeren Ausmaß (47% zu 56%) den Beitrag der Stiftung zum Erwerb des jetzigen Arbeitsplatzes.

Differenziert nach Träger besteht der größte Unterschied in der Zustimmung zur Aussage „Ohne die Stiftung hätte ich die jetzige Arbeitsstelle sicher nicht bekommen". 63% der TeilnehmerInnen des Trägers Forum Personal stimmen dieser Aussage völlig oder eher zu gegenüber 33% der StiftungsteilnehmerInnen des Vereins ASB/ Pareto.

Beruflicher Nutzen für über 60% sehr oder eher hoch

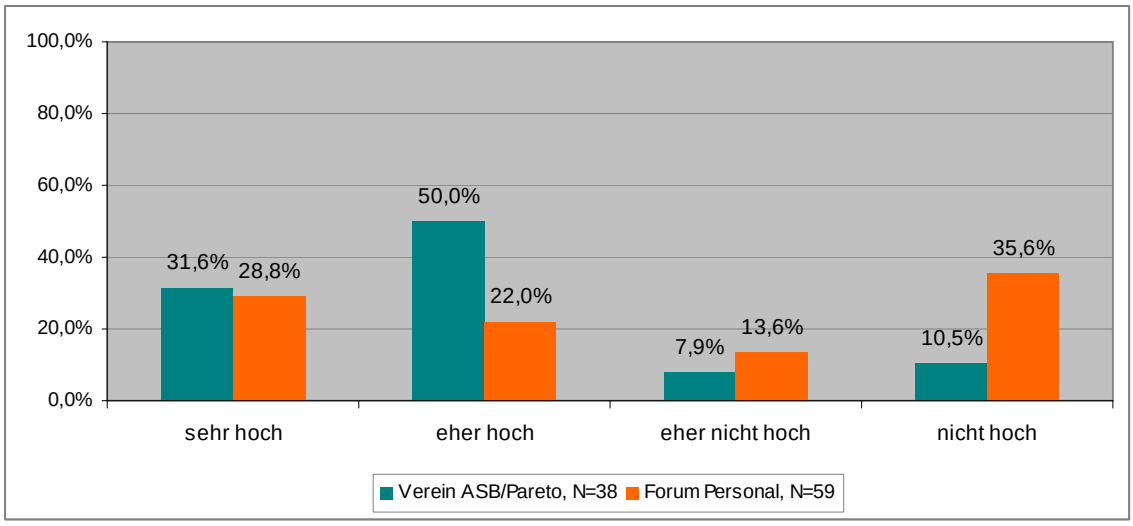
Den beruflichen Nutzen der Teilnahme an der Implacementstiftung schätzen knapp 30% der Befragten als sehr hoch, weitere 33% als eher hoch ein. Etwas mehr als ein Viertel erachtet ihn als nicht hoch. Als Gründe werden beispielsweise genannt: die Stiftung war zu kurz, das Wissen war bereits vorhanden, der Schwerpunkt lag zu sehr auf der Arbeit und weniger auf der Schulung.

Das Ergebnis verbessert sich, wenn nur die Nicht-AbbrecherInnen betrachtet werden. Von diesen stufen 74% den beruflichen Nutzen als sehr oder eher hoch ein.

Frauen schätzen den persönlichen beruflichen Nutzen tendenziell höher ein (34% bewerten ihn mit sehr hoch) als Männer, bei denen nur 26% einen sehr hohen beruflichen Nutzen sehen.

Ein größerer Unterschied zeigt sich zwischen den Befragten der beiden Stiftungsträger. Die StiftungsteilnehmerInnen des Vereins ASB/Pareto schätzen den beruflichen Nutzen der Teilnahme höher ein (obwohl sie etwas häufiger der Meinung waren, sie hätten den jetzigen Arbeitsplatz auch ohne Stiftungsteilnahme bekommen) als jene des Trägers Forum Personal.

Abbildung 18: Bewertung des beruflichen Nutzens der Teilnahme nach Stiftungsträger



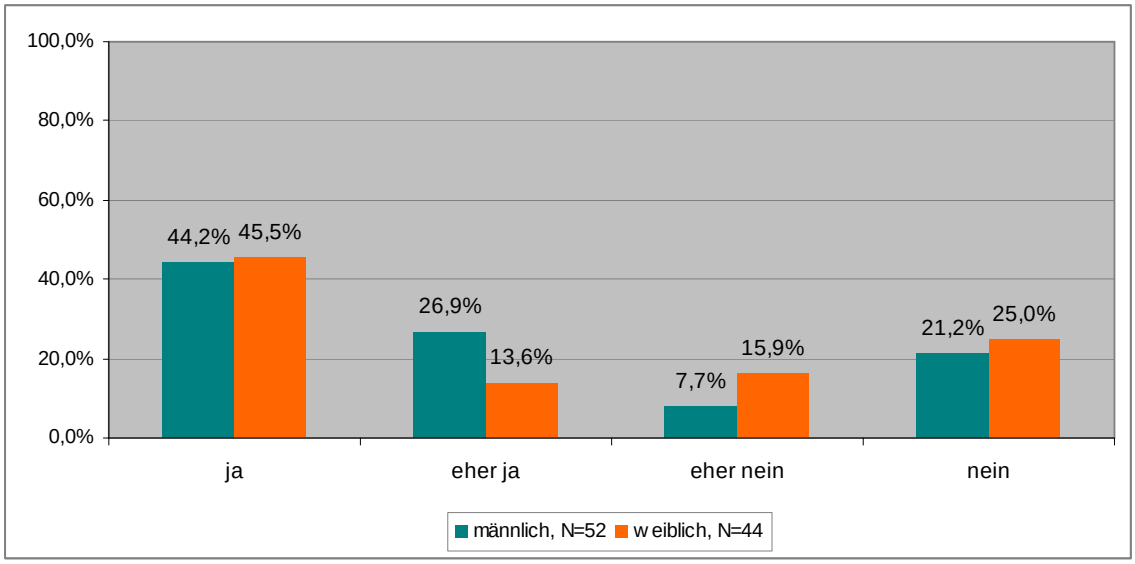
Basis: Telefonbefragung StiftungsteilnehmerInnen, Juni/Juli 2008

Zwei Drittel würden wieder an Stiftung teilnehmen

Auf die Frage, ob sie wieder an einer Implacementstiftung teilnehmen würden, antworten fast zwei Drittel der Befragten mit ja oder eher ja. Für 23% der Befragten kommt dies eindeutig nicht mehr in Frage. Die Gründe sind sehr oft finanzieller Natur. Es wird aber auch immer wieder genannt, man habe sich ausgenutzt gefühlt, ein paar Mal wird die mangelnde Betreuung während der Stiftung als Grund angeführt.

Differenziert nach Geschlecht zeigt sich, dass Frauen zu einem höheren Anteil (eher) nicht mehr teilnehmen würden. Dieses Ergebnis ist interessant, denn Frauen haben insbesondere den Nutzen der Stiftung (z.B. Fragen zu Arbeitsplatzsituation vorher-nachher) höher eingeschätzt.

Abbildung 19: Erneute Teilnahmebereitschaft nach Stiftungsträger



Basis: Telefonbefragung StiftungsteilnehmerInnen, Juni/Juli 2008

Am Ende wurden die StiftungsteilnehmerInnen gefragt, ob sie etwas zum Thema Stiftung ergänzen möchten oder Veränderungs- und Verbesserungsvorschläge haben.

Bessere Auswahl und mehr „Kontrolle" der Stiftungsbetriebe

Es dominieren die Kritikpunkte (23 Rückmeldungen). Immer wieder ist von einer besseren Auswahl der Stiftungsbetriebe die Rede. Ein paar Mal kommt der Vorschlag, mehr darauf zu achten, dass geplante Schulungen auch wirklich besucht werden können. Zweimal wird explizit von mehr Kontrolle der Betriebe gesprochen.

Auch an dieser Stelle wird die finanzielle Situation problematisiert, zweimal eine bessere Betreuung durch die Stiftungsträger und einmal mehr Aufklärung und Transparenz eingefordert.

Es gibt aber durchaus auch positive Kommentare (6 Rückmeldungen). Diese Personen bewerten die Stiftung als gute Möglichkeit, einen entsprechenden Arbeitsplatz und eine gute Ausbildung zu erhalten.

5 Die Sicht der Stiftungsbetriebe

Parallel zu den StiftungsteilnehmerInnen wurden auch ausgewählte Stiftungsbetriebe telefonisch befragt. Es wurden alle Unternehmen kontaktiert, die bisher mehr als eine/n Stiftungsteilnehmer/in ausbildeten. Der Rest wurde nach Größe, Branche und Region gestreut.

39 Stiftungsbetriebe an der Fragebogenerhebung beteiligt

Insgesamt nahmen 39 Betriebe an der Fragebogenerhebung teil. Bei 58% dieser Betriebe gaben die InhaberInnnen/GeschäftsführerInnen und bei 18% die PersonalistInnen Auskunft. Die anderen Befragten waren beispielsweise Führungskräfte oder AssistentInnen der Geschäftsleitung.

Die Branchen streuen stark. Die meisten Unternehmen (26%) ordnen sich der Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen zu, es folgt mit 13% Gewerbe- und Handwerk und mit 10% das Beherbergungs- und Gaststättenwesen. Weitere Bereiche sind beispielsweise Bauwesen, Industrie, Handel, Transport und Verkehr.

Die befragten Betriebe verteilen sich, wie beabsichtigt, fast zu gleichen Anteilen auf die beiden Stiftungsträger.

Mehr als zwei Drittel Kleinst- und Kleinbetriebe

Bei je einem Drittel handelt es sich um Klein- (36%) oder Kleinstbetriebe (33%). Die restlichen Betriebe sind zu gleichen Anteilen Mittel- oder Großbetriebe und in der Stichprobe überrepräsentiert, da sie bei den Stiftungsbetrieben nur jeweils mit 4,5% vertreten waren.

Tabelle 12: MitarbeiterInnenanzahl der in die Befragung einbezogenen Stiftungsbetriebe

	Anz.	%
Kleinstbetrieb (1-10 MA)	13	33,3%
Kleinbetrieb (11-50 MA)	14	35,9%
Mittelbetrieb (51-100 MA)	6	15,4%
Großbetrieb (über 100 MA)	6	15,4%
Gesamt	39	100%

Basis: Telefonbefragung Stiftungsbetriebe, Juni/Juli 2008

5.1 Motive für die Nutzung und Erstinformation

Fast alle Betriebe besetzen immer wieder längerfristige Stellen. Über drei Viertel der befragten Betriebe gibt an, im Schnitt 1 bis 5 längerfristige Stellen im Jahr zu besetzen, 13,5% der Betriebe haben durchschnittlich 10 bis 20 Stellen und 11% mehr als 25 Stellen zu besetzen.

Etwas mehr als 10% der Betriebe besetzen auch vorübergehende Arbeitsplätze, wobei sich die Anzahl dieser Stellen im Jahr durchschnittlich zwischen 2 und 5 bewegt. Darüber hinaus nehmen 18% der Betriebe auch Aushilfen bei Engpässen auf, im Schnitt 2 bis 5.

Personalsuche vor allem über AMS und informelle Kontakte

Auf die Frage nach Kanälen der Personalsuche haben über 80% der Betriebe angegeben, üblicherweise über das AMS zu suchen. Sehr verbreitet ist auch, Personal über informelle Kontakte zu rekrutieren (72%)[13]. Über Stellenanzeigen suchen 31% und über Internetjobbörsen 20,5% der Betriebe. Personalvermittler werden nur sehr selten in Anspruch genommen (3%). Unter Sonstiges werden Blindbewerbungen, die Wirtschaftskammer und Schulen genannt.

Implacement: Deckung Fachkräftebedarf oder gute Gelegenheit

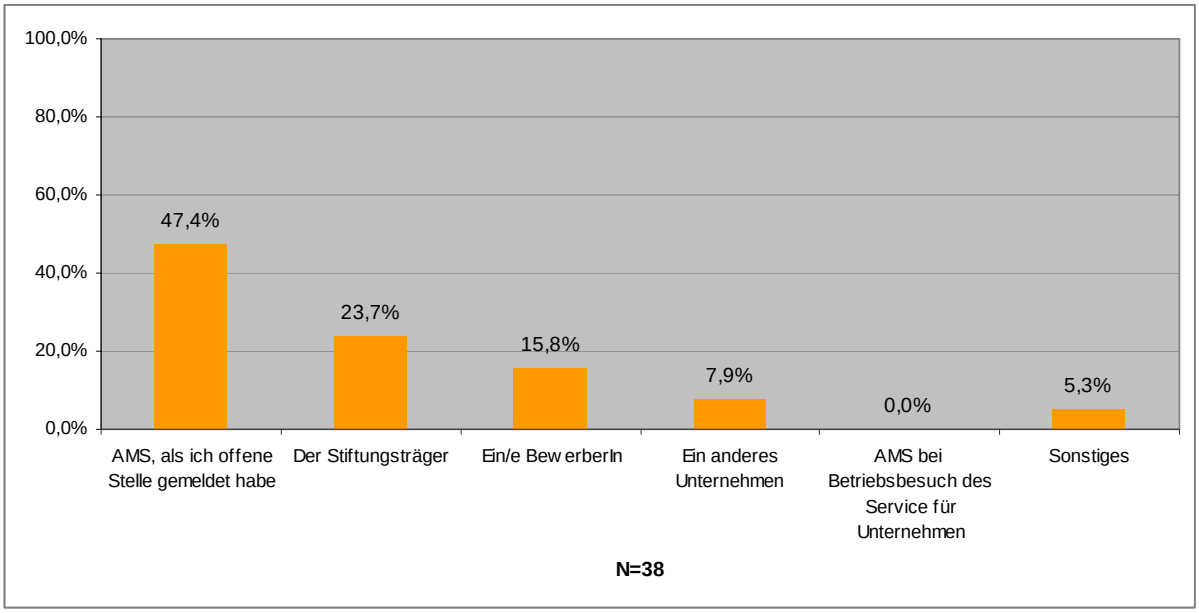
Im Falle der offenen Stellen, die später über die Implacementstiftung besetzt wurde, haben 71% der Betriebe nach eigener Angabe keine anderen Suchwege eingeschlagen. Auf die Frage warum die offene Stelle nicht besetzt werden konnte, wird am häufigsten erwidert, das entsprechende Fachpersonal sei schwer zu finden.

Einige Unternehmen führen aber auch an, die Stelle wäre prinzipiell schon besetzbar gewesen, sie hätten die Implacementstiftung aber als gute Gelegenheit wahrgenommen oder seitens des AMS, des Stiftungsträgers oder der BewerberInnen wurde diese Möglichkeit an sie herangetragen.

Information über Implacementmöglichkeit vor allem durch AMS

Auf die Frage danach, wer zum ersten Mal auf die Möglichkeit einer Implacementstiftung aufmerksam gemacht hat, gibt fast die Hälfte aller Betriebe (47%) an, dies sei durch das AMS im Zuge der Meldung der offenen Stelle erfolgt.

Abbildung 20: Information über Implacementmöglichkeit



Basis: Telefonbefragung Stiftungsbetriebe, Juni/Juli 2008

[13] Mehrfachantworten waren möglich.

Hohe Zufriedenheit mit der Erstinformation

90% der befragten Betriebe geben an, vom Stiftungsträger und rund 10% vom AMS über den Ablauf, die Rahmenbedingungen usw. der Implacementstiftung aufgeklärt worden zu sein.

Mit dieser Erstinformation waren 68% sehr und 24% eher zufrieden. Nur 3 Betriebe signalisieren Unzufriedenheit und nennen als Grund nicht ausreichend informiert worden zu sein.

Mehr als die Hälfte hatte eine/n StiftungsteilnehmerIn

Mehr als die Hälfte aller befragten Betriebe hatte bisher eine/n Stiftungsteilnehmer/in an burgenländischen Standorten. 13% hatten mehr als 5 Implacmentstiftlinge.

Tabelle 13: Anzahl TeilnehmerInnen an Stiftung an burgenländischen Standorten

	Anz.	%
eine Person	20	52,6%
2 Personen	7	18,4%
3 Personen	4	10,5%
4 Personen	2	5,3%
mehr als 5 Personen	5	13,2%
Gesamt	38	100%

Basis: Telefonbefragung Stiftungsbetriebe, Juni/Juli 2008

Geschlecht für den angestrebten Arbeitsplatz egal

Auf die Frage, ob für den angestrebten Arbeitsplatz eher eine Frau oder ein Mann gesucht wurde, oder ob es egal war, geben fast 92% der Stiftungsbetriebe an, dass sie keine Präferenzen hatten.

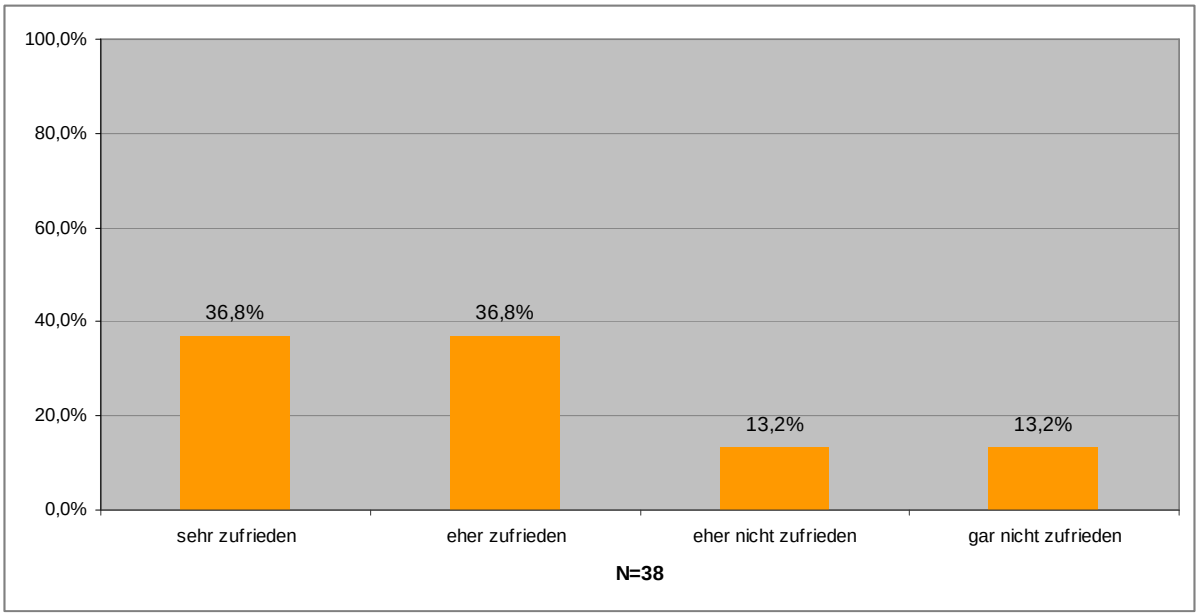
5.2 Zufriedenheit mit StiftungsteilnehmerInnen und Übernahme

Insgesamt waren 37% der befragten Unternehmen sehr und ein ebenso hoher Prozentsatz eher zufrieden mit ihren StiftungsteilnehmerInnen.

Nur ein Viertel war (eher) unzufrieden mit TeilnehmerInnen

Eher nicht und gar nicht zufrieden waren 26% oder 10 Betriebe. Als Grund nennen die befragten FirmenvertreterInnen beispielsweise: mangelndes Engagement, Überforderung der Person, Person hat nicht ins Team gepasst.

Abbildung 21: Zufriedenheit mit den StiftungsteilnehmerInnen



Basis: Telefonbefragung Stiftungsbetriebe, Juni/Juli 2008

Die Hälfte aller Betriebe hatte Stiftungsabbrüche

In etwas mehr als der Hälfte aller Betriebe gab es Stiftungsabbrüche, entweder von einigen (durchschnittlich 2 von 6 TeilnehmerInnen) oder von allen TeilnehmerInnen (in vielen Unternehmen gab es allerdings nur eine/n Stiftungsteilnehmer/in). Die Abbrüche gingen nach Aussage der Betriebe entweder von den StiftungsteilnehmerInnen (Wechsel des Unternehmens, Unzufriedenheit mit finanzieller Situation, Schwangerschaft usw.) oder zu einem ungefähr gleich hohen Anteil von den Unternehmen aus. Als häufigster Grund für die von Unternehmen induzierten Abbrüchen wird genannt, dass der/die Teilnehmer/in nicht passend war, es gab aber auch andere Gründe (Versuch Kunden abzuwerben, straffällig geworden usw.).

Tabelle 14: Anzahl der Stiftungsabbrüche

	Anz.	%
nein, keine Abbrüche	18	47,4%
einige abgebrochen	10	26,3%
alle haben Stiftung abgebrochen	10	26,3%
Gesamt	38	100%

Basis: Telefonbefragung Stiftungsbetriebe, Juni/Juli 2008

Zwei Drittel der Betriebe haben alle StiftungsteilnehmerInnen übernommen

Etwas mehr als zwei Drittel aller Betriebe, die keine oder nur teilweise Abbrüche hatten, haben ihrer Aussage nach (alle) StiftungsteilnehmerInnen übernommen, 18% der Betriebe haben nur einige übernommen (im Durchschnitt 2 von 4 TeilnehmerInnen) und bei 14% oder 4 Betrieben kam es zu keinen Übernahmen.

Als Grund für (teilweise) Nicht-Übernahme wurde zumeist angeführt, die Person habe nicht gepasst.

Die übernommenen Personen arbeiten zu über 80% alle noch im jeweiligen Betrieb. In 12,5% der Betriebe arbeiten zumindest einige der ehemaligen StiftungsteilnehmerInnen immer noch (im Durchschnitt 5 von 7 Personen).

Diejenigen, die immer noch im Betrieb arbeiten, sind nach Angabe der Unternehmen zu 100% an dem Arbeitsplatz tätig, für den vor der Stiftung der Bildungsplan erstellt wurde.

Tabelle 15: Übernahmen nach der Stiftung

Übernahmen in DV, N=28	Anz.	%	Von den Übernommenen, N=24	Anz.	%
(alle) übernommen	19	67,9 %	alle noch im Betrieb	20	83,3%
teilweise übernommen	5	17,9%	einige noch im Betrieb	3	12,5%
(alle) nicht übernommen	4	14,3%	keine mehr im Betrieb	1	4,2%
Gesamt	28	100%	Gesamt	24	100%

Basis: Telefonbefragung Stiftungsbetriebe, Juni/Juli 2008

5.3 Zufriedenheit mit Unterstützung und Beratung vor und während der Stiftung

Insgesamt waren gut die Hälfte der Betriebe mit der Beratung und Unterstützung durch den jeweiligen Stiftungsträger sehr zufrieden (53%), zählt man die eher zufriedenen Betriebe dazu, so ergeben sich rund 90%.

Generelle Zufriedenheit mit den Stiftungsträgern

Differenziert nach Stiftungsträger ergibt sich eine tendenziell höhere Zufriedenheit mit dem Träger ASB/Pareto, allerdings sind die Fallzahlen sehr gering.

Tabelle 16: Zufriedenheit der Stiftungsbetriebe mit Unterstützung und Beratung insgesamt nach Stiftungsträger

	sehr zufrieden		eher zufrieden		eher nicht zufrieden		gar nicht zufrieden		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
ASB/Pareto	12	63,2%	6	31,6%			1	5,3%	19	100%
Forum Personal	8	42,1%	8	42,1%	3	15,8%			19	100%
Gesamt	20	52,6%	14	36,8%	3	7,9%	1	2,6%	38	100%

Basis: Telefonbefragung Stiftungsbetriebe, Juni/Juli 2008

Auch hier werden für die Bewertung der Zufriedenheit mit unterschiedlichen Leistungen der Stiftungsträger und des AMS jene Betriebe herausgerechnet, die eine gewisse Leistung nicht gebraucht haben oder denen diese nach eigener Angabe nicht angeboten wurde. Am wenigsten gebraucht wurden die Unterstützung bei der Endauswahl der StiftungsteilnehmerInnen und die Unterstützung bei der Erarbeitung des Anforderungsprofils.

Tabelle 17: Nicht gebrauchte / angebotene Unterstützungen und Beratung nach Stiftungsträger

ASB/Pareto	**nicht gebraucht**	**nicht angeboten**
Unterstützung - Erarbeitung Anforderungsprofil durch Stiftungsträger	8	
mit Unterstützung bei Problemen/Fragen	3	
mit zusammengestellten Bildungsplan	3	
Unterstützung bei Endauswahl der StiftungsteilnehmerInnen	10	
Vorauswahl der potenziellen StiftungsteilnehmerInnen	8	
Beratung und Betreuung AMS	3	1
Forum Personal	**nicht gebraucht**	**nicht angeboten**
Unterstützung - Erarbeitung Anforderungsprofil durch Stiftungsträger	6	1
mit Unterstützung bei Problemen/Fragen	2	
mit zusammengestellten Bildungsplan	3	
Unterstützung bei Endauswahl der StiftungsteilnehmerInnen	10	1
Vorauswahl der potentiellen StiftungsteilnehmerInnen	4	1
Beratung und Betreuung AMS	7	1

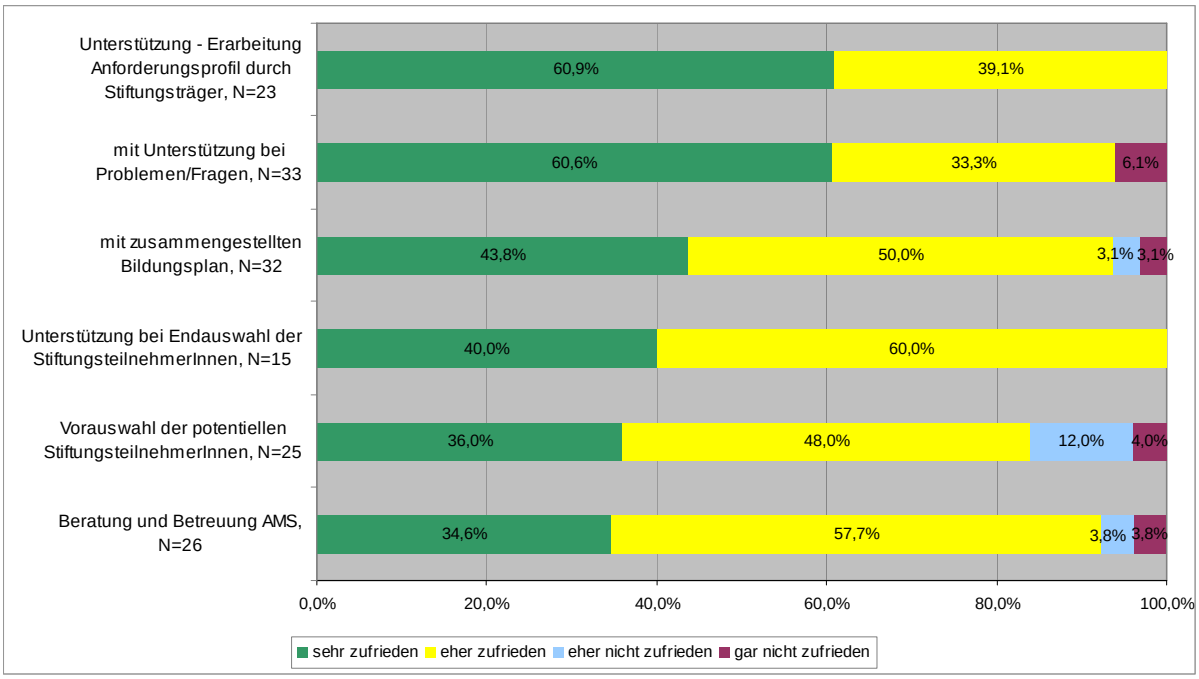
Basis: Telefonbefragung Stiftungsbetriebe, Juni/Juli 2008

Höchste Zufriedenheit mit Erarbeitung des Anforderungsprofils

Die höchste Zufriedenheit erreicht die Unterstützung bei der Erarbeitung des Anforderungsprofils sowie jene bei Problemen und Fragen, die während der Stiftung aufgetreten sind. Diese waren meist administrativer oder organisatorischer Art wie Abrechnungsmodalitäten, Urlaubsanspruch oder Veränderungen bei den Schulungen.

Die geringste Zufriedenheit gibt es in Bezug auf die Vorauswahl der potentiellen StiftungsteilnehmerInnen.

Abbildung 22: Zufriedenheit mit Unterstützungsleistungen des Trägers und des AMS



Basis: Telefonbefragung Stiftungsbetriebe, Juni/Juli 2008

5.4 Bewertung der Schulungen, der Stiftungsdauer und des Nutzens

Auf die Frage in welchem Verhältnis bei den StiftungsteilnehmerInnen in ihrem Betrieb Schulung zu Praxis stand, geben die befragten Betriebe ein durchschnittliches Verhältnis von 35% zu 65% an.

Verhältnis Schulung zu Praxis von Betrieben anders eingeschätzt als von TeilnehmerInnen

Die Betriebe schätzen das Verhältnis von Schulung zu Praxis also deutlich anders ein als die StiftungsteilnehmerInnen (16,5% Schulung zu 83,5% Praxis). Bewertet wurde dieses Verhältnis Schulung zu Praxis von fast allen Betrieben (91%) als ausgewogen.

Der Anteil der externen Schulungen an den Schulungen insgesamt wird im Schnitt auf 80% geschätzt. Bis auf einen Betrieb bewerten alle diesen Anteil als ausgewogen.

StiftungsteilnehmerInnen auf Arbeitsstelle ausreichend vorbereitet

Die meisten Betriebe konstatieren, dass ihr/e Stiftungsteilnehmer/innen durch die Schulung(en) ausreichend auf die angestrebte Arbeitsstelle vorbereitet wurden. Nur 5 Unternehmen sind nicht dieser Ansicht und begründen es eher mit dem Unvermögen der Person als mit der Qualität der Schulung(en).

Tabelle 18: StiftungsteilnehmerInnen durch Schulung ausreichend auf Arbeitsstelle vorbereitet

	Anz.	%
ja	25	65,8%
eher ja	8	21,1%
eher nein/nein	5	13,2%
Gesamt	38	100%

Basis: Telefonbefragung Stiftungsbetriebe, Juni/Juli 2008

Stiftungsdauer passend für die Unternehmen

Die durchschnittliche Stiftungsdauer pro Stiftungsteilnehmer/in wird auf ungefähr 10 Monate geschätzt. Auch hier zeigt sich eine Abweichung gegenüber der Schätzung der StiftungsteilnehmerInnen (durchschnittlich 6,25 Monate). Die Dauer betrachten zwei Drittel der UnternehmensvertreterInnen als passend, dem Rest war sie zumeist zu kurz.

Tabelle 19: Bewertung der Stiftungsdauer

	Anz.	%
gerade passend	26	68,4%
zu kurz	10	26,3%
zu lang	2	5,3%
Gesamt	38	100%

Basis: Telefonbefragung Stiftungsbetriebe, Juni/Juli 2008

Mittels 7 verschiedener Aussagen wurden die befragten Betriebe gebeten, weitere Bewertungen über die Implacementstiftung vorzunehmen.

Bildungsplan gut auf Unternehmensbedarf abgestimmt

Fast alle Betriebe sind der Meinung, der Bildungsplan war gut auf den Unternehmensbedarf abgestimmt. Der Aussage, die Stiftung war leicht in der Abwicklung wird ebenso wie der Aussage, das Unternehmen hatte genug Möglichkeit die Ausbildung mitzugestalten, zu einem sehr hohen Prozentsatz zugestimmt.

Etwas weniger, aber auch noch viele Unternehmen, sind der Ansicht, die Stiftung ist eine kostengünstige Möglichkeit Personal zu bekommen. An anderer Stelle des Fragebogens wurden die FirmenvertreterInnen gefragt, wie sie die im Zuge der Implacementstiftung angefallenen Kosten einschätzen. 92% halten sie für angemessen.

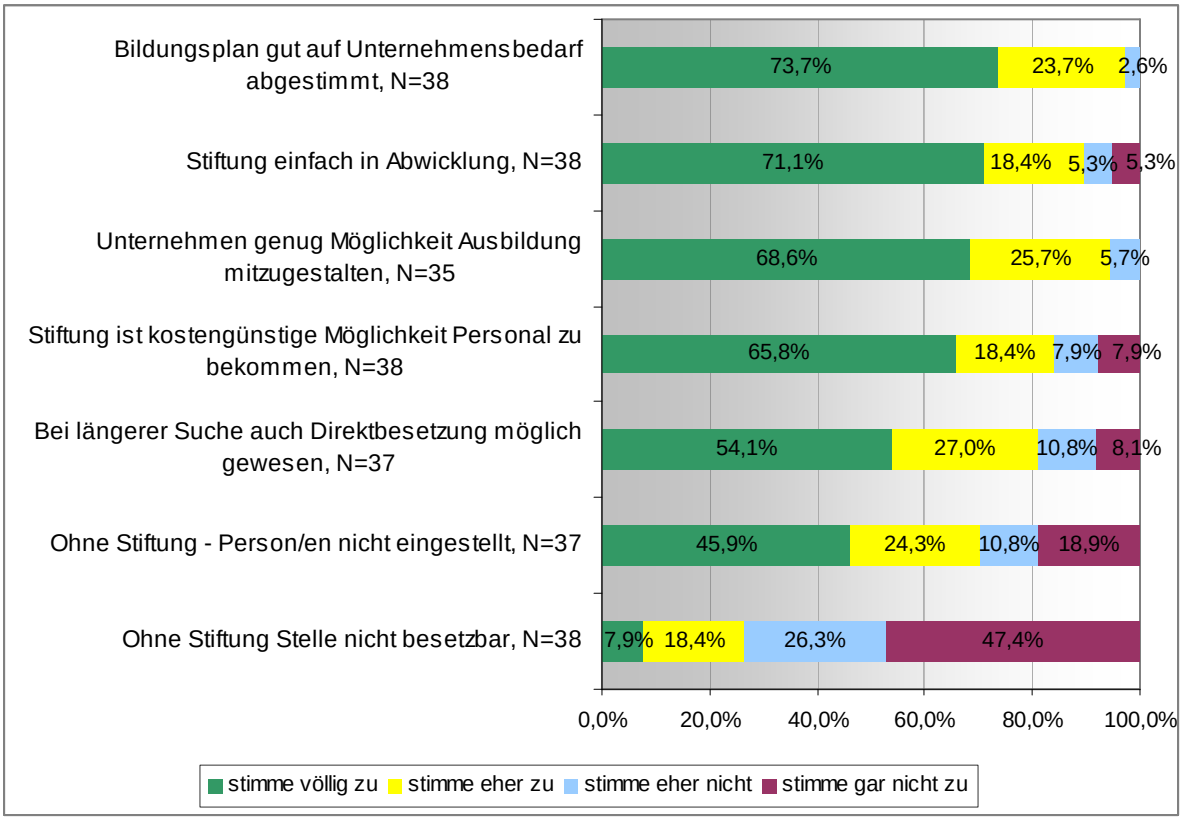
Weniger als die Hälfte stimmt der Aussage völlig zu, ohne Implacementstiftung und die entsprechende Schulung hätten sie diese Person(en) nicht für die jeweilige Stelle eingesetzt.

Viele Stellenbesetzungen auch ohne Stiftung möglich gewesen

Am wenigsten wird der Aussage „Ohne die Stiftung wäre die Stelle nicht besetzbar gewesen“ zugestimmt. Die Betriebe hätten ihrer Aussage nach weitergesucht oder auf anderem Weg jemanden gefunden. Dies deckt sich sehr gut mit der Zustimmung zu der Aussage „Bei längerer Suche wäre eine Direktbesetzung möglich gewesen“, der 54% der Unternehmen völlig zustimmen.

Es zeigt sich, dass die Unternehmen durchaus Mitnahmeeffekte konstatieren, allerdings nur was die prinzipielle Besetzung der Stelle und nicht, was die Besetzung der Stelle mit der jeweiligen Person betrifft.

Abbildung 23: Zustimmung zu unterschiedlichen Aussagen über die Implacementstiftung



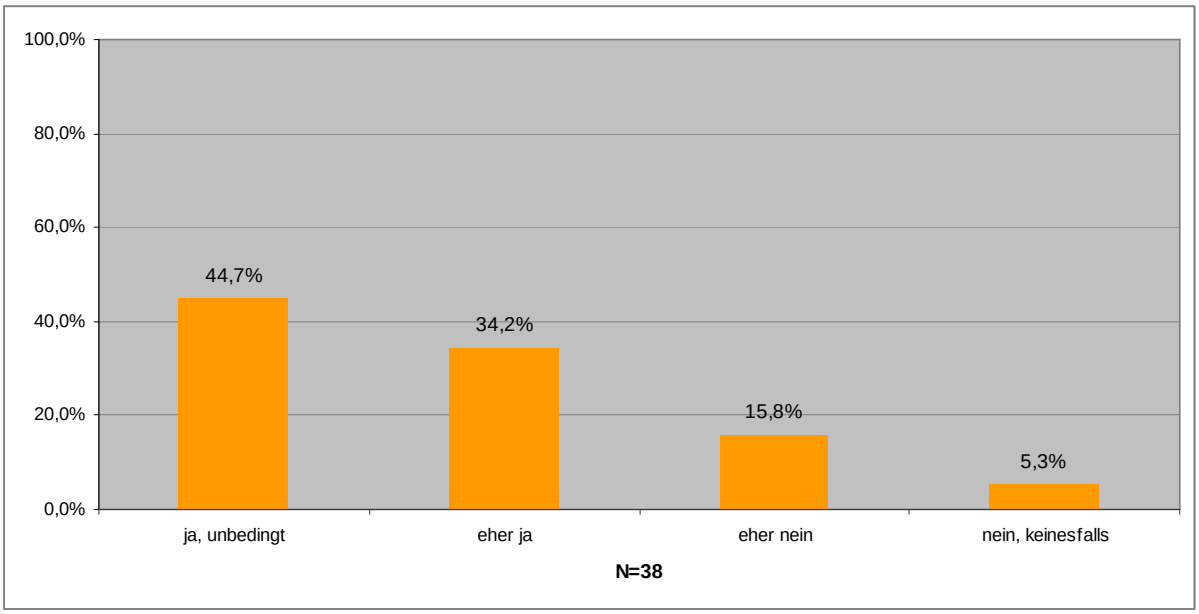
Basis: Telefonbefragung Stiftungsbetriebe, Juni/Juli 2008

Die meisten Betriebe würden wieder auf Implacement zurückgreifen

Knapp unter 80% würden in Zukunft unbedingt oder eher wieder auf die Implacementstiftung zurückgreifen. Sie bewerten das Instrument als sinnvolle Unterstützung, Personal entsprechend dem Unternehmensbedarf zu qualifizieren, als gute Wiedereingliederungschance für bestimmte Arbeitskräfte oder als passende Ausbildungsmöglichkeit für die StiftungsteilnehmerInnen.

Die 8 Unternehmen, die (eher) nicht mehr auf dieses arbeitsmarktpolitische Instrument zurückgreifen würden, heben zumeist die schwierige Abwicklung hervor oder ihre schlechten Erfahrungen mit den letzten StiftungsteilnehmerInnen.

Abbildung 24: Erneuter Rückgriff auf Implacementstiftung



Basis: Telefonbefragung Stiftungsbetriebe, Juni/Juli 2008

Die Ergänzungen sowie Veränderungs- und Verbesserungsvorschläge der Unternehmen gehen in viele verschiedene Richtungen und lassen kaum Gemeinsamkeiten erkennen. Es wird beispielsweise der Ruf nach mehr Flexibilität laut, nach besserer Auswahl und genauerer Vorinformation der StiftungsteilnehmerInnen, aber auch verbesserte Beratung der Unternehmen im Vorfeld wird angeregt.

6 Die Sicht des AMS und der Stiftungsträger

6.1 Eine erste Bilanz

Die Implacementstiftung wird von den RGS-VertreterInnen und den Stiftungsträgern durchwegs als gutes und zielgenaues arbeitsmarktpolitisches Instrument bezeichnet. Es wird vereinzelt konstatiert, diese AMS-Förderung habe eine Lücke im Bereich der Arbeitsmarktförderung geschlossen.

Implacement ist ein effektives Förderinstrument

„Es ist ein tolles Instrument für genau die Firmen, die sich in einer Marktnische profiliert haben, die mit allgemein am Aus- und Fortbildungsmarkt angebotenen Schulungen nicht das Auslangen finden und firmenspezifisch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen schulen bzw. ausbilden müssen. Es ist somit ein attraktives und effektives Fördermittel auf dem Markt geworden, um nach Individueller Beurteilung des Einzelfalls jemanden zu qualifizieren und eine Stelle zu besetzen, die sonst nicht zu besetzen wäre. Dies wäre über das Normalbudget des AMS nicht möglich, weil beispielsweise schulische Ausbildungen nicht das primäre Ziel des AMS sind.“ (RGS)

Firmeninteresse zu wecken war zu Beginn schwierig

Die Träger berichten, dass es sich zu Beginn relativ schwierig gestaltet hat, Unternehmen für diese Möglichkeit zu interessieren, viel Informations- und Akquisearbeit war notwendig. Die Akzeptanz war nach Aussage eines Trägers im Unterschied zu anderen Bundesländern am Anfang relativ gering.

So wurde beispielsweise von einem Stiftungsträger nach dessen Aussage an 1.200 burgenländische Unternehmen Informationen über die Implacementstiftung versandt, nur zwei Betriebe meldeten sich. Und auch eine Veranstaltung mit hochkarätigen LandesvertreterInnen brachte nicht den gewünschten Zulauf.

Dies hat sich nach Ansicht einer Trägervertreterin geändert. Firmen mit denen aktuell Kontakt aufgenommen wird, zeigen großes Interesse. Das Produkt Implacementstiftung wird entsprechend angenommen. Es habe sich durch die vielen Möglichkeiten, die es bietet, gut eingeführt.

Qualifikation hat noch nicht den notwendigen Stellenwert

Ein anderer Träger konstatiert nach wie vor Distanz. Viele Unternehmen und Arbeitskräfte im Burgenland seien sich immer noch nicht über den Stellenwert guter Ausbildung für ihren Geschäftserfolg oder ihre Arbeitsmarktposition bewusst. Qualifikation wird noch zu wenig als Wert geschätzt.

Sehr viele Befragte bringen ein, es wäre wichtig, das Instrument noch breiter bekannt zu machen.

Die unterschiedliche regionale Nutzung lässt sich nach der Erfahrung der RGSen auf die Spezifika der regionalen Arbeitsmärkte zurückführen. So mangelt es beispielsweise im Südburgenland an passenden Betrieben.

Es wird auch angemerkt, dass alle Stiftungsträger in Eisenstadt, also im Norden, angesiedelt sind und das Mittel- und Südburgenland aufgrund längerer Fahrzeiten deshalb weniger fokussiert wird.

Auch würden sich nach Ansicht eines Trägers Großaufträge beispielsweise im Zuge von Betriebsniederlassungen auf die Statistik frappierend auswirken. Es wird aber auf einen Aufwärtstrend beispielsweise in Oberwart hingewiesen und auch in Neusiedl würde man verstärkt aktiv.

Gutes Instrument, aber Prozesse sollten verändert werden

In der Bilanz vieler RGSen kommt immer wieder zur Sprache, dass sich in der Umsetzung des an sich effektiven Instruments Praktiken „eingeschlichen" hätten, die verändert werden müssten. Es ist verstärkt auf die Einhaltung der Abläufe, die in den Richtlinien festgeschrieben sind, zu achten.

„Ich würde sagen, die Implacementstiftung ist ein gutes Instrument, aber jetzt ist der Zeitpunkt gekommen die Prozesse zu verändern." (RGS)

6.2 Der Ablauf aus Sicht der AkteurInnen

Der in den Vorgaben des AMS beschriebene idealtypische Ablauf bis zum Stiftungseintritt (Personalbedarfsmeldung vom Unternehmen an das AMS - AMS kann Bedarf nicht abdecken und schlägt Implacement vor - Stiftungsträger klärt im Unternehmen die Stellenanforderungen ab - Vorauswahl des AMS aus dem Vorgemerktenstand und Vorinformation an InteressentInnen mit Unterstützung des Trägers - Endauswahl durch den Betrieb - Erstellung des Bildungsplans - AMS entscheidet über die Annahme des Bildungsplans) kommt nach Aussage vieler RGSen in der Realität zunehmend weniger vor.

Offene Stelle wird oft über die Stiftungsträger bekannt

Es gibt zwar Fälle, die dementsprechend ablaufen, aber mittlerweile werden nach Aussage eines RGS-Vertreters 80% der offenen Stellen über die Stiftungsträger bekannt. Häufig sind es also die Stiftungsträger, die das AMS über eine offene Stelle und den Wunsch des Unternehmens diese über die Implacementstiftung zu besetzen, informieren. Vereinzelt steht zu diesem Zeitpunkt auch schon die/der potenzielle Stiftungsteilnehmer/in fest.

Es gibt auch jene Fälle, wo ein Stiftungsträger *„bereits mit einem Unternehmen, mit einer Arbeit suchenden Person und einem Bildungsplan kommt. Dann habe die RGSen die Rolle des Bösen zu spielen und zu sagen das machen wir nicht oder man stimmt zu und unterschreibt".* (RGS)

Ausgeschlossen haben viele RGSen die Möglichkeit, dass die Stiftungsträger für eine Firma eine offene Stelle schalten. Dies ist nach Aussage der Träger in anderen Bundesländern durchaus möglich und wäre begrüßenswert.

„In vielen Fällen nimmt das Unternehmen Kontakt mit der Stiftung auf, das ist toll, ich sage dem Unternehmen dann, sie müssen die Stelle vorher schalten und schauen ob jemand am Markt vorhanden ist, dann sagt das Unternehmen ‚ich weiß eh, dass es niemanden gibt, weil wir haben schon so oft gesucht', aber ich verweise dann auf die Richtlinie und sage dem Unternehmen, es soll die Stelle schalten. Dann fragt der Kunde ob ich das nicht für ihn machen kann, dann bist du kundenfreundlich und rufe beim AMS an, dort heißt es, der Kunde soll selber anrufen, die Stiftung kann kein Inserat schalten. Dann ruft man wieder beim Unternehmen an und sagt, sie müssen selber schalten. Viele AMS-Berater waren netterweise so flexibel und haben gesagt ‚ok, ich hab´s verstanden, ich nehme es auf'." (Träger)

Natürlich sollte laut den RGSen nicht nur ein bestimmter Ablauf möglich sein, denn es brauche eine gewisse Flexibilität, aber die jetzigen Praxis berge eine größere Gefahr in sich, dass die Förderung genutzt wird, um für gewisse Zeit eine „billige" Arbeitskraft einsetzen zu können und es weniger um Qualifizierung geht.

Idee: Mindestlaufzeit für offene Stelle

Als Idee wird eingebracht, dass Implacement erst dann zum Einsatz kommt, wenn eine dem AMS gemeldete Stelle eine gewisse Zeit offen ist. Es ist zumeist von 2 Wochen die Rede. Aber hier scheiden sich die Geister. Ein RGS-Vertreter meint, es habe keinen Sinn unnötig zu warten, wenn klar ist, dass bestimmte Stellen sowieso nicht besetzbar sind.

„Wenn ich als Betrieb dem AMS eine Stelle melde, dann erwarte ich, dass sie mir in drei oder fünf Tagen sagen können, haben wir jemanden zur Verfügung, der passt oder nicht, zumindest in fünf Tagen. Und wenn sie niemanden haben, dann sagen sie mir, in 2-4 Wochen schauen wir uns an, was da weiterläuft. In gewissen Fällen brauche ich keinen einzigen Tag warten, weil ich weiß, der wird keine Leute kriegen, die Warterei hat keinen Sinn, da kann ich gleich sagen, gehen wir in Richtung Stiftung". (RGS)

Andere wiederum sind davon überzeugt, dass eine solche Vorgangsweise Mitnahmeeffekte reduzieren würde und ein wichtiges Signal sei.

An der gegenwärtigen Praxis, so wird einmal selbstkritisch angemerkt, trage auch die RGS ihren Anteil. Man habe nicht auf den in der Dienstanweisung beschriebenen Ablauf beharrt und nicht genau festgelegt, wie der Prozess aussehen soll. Einzelne sehen als einen Hintergrund dieser Praxis den Aufruf zur Erhöhung der Implacementfälle im Burgenland. Wenn es in Richtung Forcierung geht, können Vorgaben oft schwer strikt eingehalten werden.

Aber es gibt auch zwei RGSen, die mit den Stiftungsträgern relativ genaue Abläufe vereinbart haben und diese werden zumeist frühzeitig über die Anbahnung von Implacementfällen informiert. Das hat sich in ihren Augen sehr bewährt.

Stiftungsträger wünschen mehr Nennung offener Stellen seitens des AMS

Die Träger konstatieren vor allem Abweichungen beim ersten Schritt des idealtypischen Ablaufs. Sie werden sehr selten vom AMS über eine nicht besetzbare offene Stelle informiert. Hätten sie in der Vergangenheit auf diese Information gewartet, gebe es nur wenige Stiftungsfälle und die Träger wären wirtschaftlich gefährdet gewesen. Es wäre sehr wünschenswert, wenn das AMS regelmäßig offene Stellen nennen würde.

Die Stiftungsträger heben auch ihre Rolle in der Akquise offener Stellen für das AMS hervor, was aus ihrer Sicht nur ein Mehrwert sein kann. Es wird von Vorbehalten der Unternehmen, dem AMS offene Stellen zu melden, berichtet. Durch den laufenden Kontakt der Träger mit Firmen würden offene Stellen bekannt und in gewisser Weise auch zusätzliche Stellen generiert.

Den Vorteil einer zusätzlichen Stellenakquise sehen durchaus auch einzelne RGSen. Wenn die Stiftungsträger einen guten Draht zur Wirtschaft haben, wird nicht nur das Instrument Implacement bekannter, sondern das AMS kann auch seinen Einschaltgrad erhöhen.

Nach Aussage der Träger kommt es auch immer wieder zu Fällen, wo sie im Auftrag des AMS für bestimmte arbeitsuchende Personen Implacementstellen suchen.

TeilnehmerInnen müssen sich eine Teilnahme leisten können

Zum nächsten Schritt im in der Dienstanweisung verankerten Ablauf, der BewerberInnenauswahl, wird seitens des AMS angemerkt, eine Stiftung sei für viele arbeitssuchende Personen finanziell nicht attraktiv bzw. viele könnten sich eine Stiftungsteilnahme nicht leisten. Bei sehr schlechter Arbeitsmarktlage oder in problematischen Regionen wird demgegenüber aber fast jede/r Arbeitsuchende bereit sein, an einer Stiftung teilzunehmen. Wesentlich für die Entscheidung ist sicher das Renommee der Firma.

„*Es hängt auch sehr stark von der Firma ab, ist sie attraktiv oder nicht. Die Leute rechnen sich das durch ob sie sich das leisten können, das Einkommen ist schon das Problem, sonst hätten wir auch mehr FacharbeiterInnenintensivausbildungen – manche sagen, ich kann mir keine Ausbildung leisten, weil ich habe Rückzahlungen, gewisse Beträge die ich monatlich leisten muss und das geht nicht auf Dauer.*"

Finanzielle Situation der TeilnehmerInnen verbessern

Die finanzielle Situation birgt nach Ansicht eines Trägers eine potenzielle Abbruchgefahr. Besonders bei ArbeiterInnen sei die Gehaltsfrage sehr wichtig. „*Der arbeitet, um zu verdienen. Wenn da irgendwo 5,- Euro mehr bezahlt werden, ist er weg.*" Man müsse hier entsprechende Verbindlichkeiten schaffen. Sinnvoll wäre insbesondere die Erhöhung des Stiftungsstipendiums, einerseits um mehr Personen für eine Stiftungsteilnahme zu motivieren und ihnen dadurch eine fundierte Ausbildung zu ermöglichen und andererseits, um Abbrüche aus finanziellen Gründen zu reduzieren. Ein erhöhtes Stiftungsstipendium ist dann möglich, wenn Firmen mehr in die Stiftung einzahlen, was für den Träger, der diesen Vorschlag unterbreitet, durchaus realistisch ist.

Unternehmen äußern keine Geschlechter- oder Alterspräferenzen

Die Unternehmen, so wird von den Stiftungsträgern beschrieben, achten bei den BewerberInnen vor allem auf die Qualifikation und die sogenannten soft skills. Sie haben zumeist keine Präferenzen für ein bestimmtes Geschlecht oder eine bestimmte Altersgruppe.

Die unterdurchschnittliche Teilnahme von Frauen wird auf verschiedene Faktoren zurückgeführt. Einer ist die durch Betreuungspflichten einschränkte Flexibilität, die nicht nur ein Hindernis für den Stiftungseintritt darstellt, sondern auch immer wieder zum Stiftungsabbruch führt.

Betriebe bieten auch kaum Teilzeitstellen an, insbesondere weil sie in diesem Fall von der Förderung weniger profitieren, denn der monatliche Stiftungsbeitrag der Firmen ist für Voll- und Teilzeitstellen gleich.

Einmal wird auch angemerkt, Frauen würden sich weniger zutrauen und Angst vor den Ausbildungen haben, ebenso viele ältere Arbeitsuchende.

Die Träger erzählen, dass die Unternehmen natürlich eine Vorauswahl wollen, in der Regel aber keine Assessmentcenter oder ähnliches verlangen. Die Letztentscheidung für eine/n Bewerber/in liegt immer beim Betrieb und auch die Verantwortung für diese Entscheidung.

Zielgruppeneinschränkung wenig sinnvoll

Die Einschränkung der Zielgruppen spielt nach Ansicht des AMS und der Träger in der Praxis kaum eine Rolle, weil ganz wenige Unternehmen mit über 50 MitarbeiterInnen unter den Stiftungsbetrieben zu finden sind. Beide Seiten halten eine entsprechende Zielgruppeneinschränkung auch nicht unbedingt für notwendig und sinnvoll.

Informationsdefizite bei den TeilnehmerInnen geortet

Vor allem von den RGSen wird auf Informationsmängel der StiftungsteilnehmerInnen hingewiesen. Diese würden oft erst nach einer gewissen Zeit realisieren, dass es sich um kein „normales" Dienstverhältnis handelt und dann unter Umständen die Stiftung abbrechen. Die Informationspflicht der TeilnehmerInnen wird von einem RGS Vertreter eindeutig als Aufgabe der Stiftungsträger gesehen. Andere meinen, hier solle ebenso das AMS einen Beitrag leisten. Es wird die Verteilung eines Informationsblattes oder die Organisation von Informationsveranstaltungen vorgeschlagen.

„Wir haben die Erfahrung gemacht, dass die Stiftungsteilnehmer und –teilnehmerinnen teilweise gar nicht wissen, dass sie in einer Stiftung sind oder wenig Ahnung davon haben. Ich würde mir wünschen, dass es ein Infoblatt gibt das einige ganz wichtige Informationen enthält, nämlich was ist Implacementstiftung, wie lange dauert die Stiftung, was ist der Unterschied zu dem, der neben mir arbeitet. Die Teilnehmer sehen es als Arbeit nicht als Schulung, welche Qualifizierungen darf ich machen, was kostet das, wer investiert was in mich, welche Rechte und Pflichten habe ich, wer ist mein Ansprechpartner im Betrieb, was mache ich wenn ich krank werde, Urlaub, … um auch hier andere Wertigkeiten zu erzielen. Dieses Informationsblatt sollten die Teilnehmer vom Stiftungsträger vor dem Betrieb ausgefolgt und erklärt bekommen und unterschreiben. Diese Infos würden einige Zweifel verhindern." (RGS)

Ausbildungsinhalte sind breit gestreut

Ein weiterer wichtiger Punkt, der von allen Befragten bei der Frage nach dem Ablauf angesprochen wird, sind die Ausbildungen bzw. der Bildungsplan.

Nach Aussage der Träger haben sich keine Schwerpunkte bei den Ausbildungsinhalten herausgebildet, da es Implacementfälle in allen möglichen Branchen und für viele Berufspositionen gibt.

Auch ist keine einheitliche Vorgangsweise bei der Auswahl der Schulungen möglich. Es gibt Firmen die einen so spezifischen Personalbedarf haben, dass ganz gezielt nach speziellen Schulungsmöglichkeiten gesucht werden muss oder passende Angebote nach Aussage der Träger auch häufig von den Unternehmen selbst genannt werden. Oft sind in diesen Fällen, meint ein AMS-Vertreter, auch nur interne Schulungen möglich, obwohl diesen prinzipiell eher mit Skepsis begegnet und für eine genaue Kontrolle plädiert wird. Problematisch ist, wenn Personen mit sehr spezifischen Ausbildungen die Stiftung abbrechen oder vom Betrieb nicht in ein Dienstverhältnis übernommen werden.

Bei Unternehmen mit weniger speziellem Bedarf schlagen die Stiftungsträger meist Schulungsmöglichkeiten vor und greifen vor allem auf Angebote zurück, mit denen bereits gute Erfahrungen vorliegen. So beispielsweise bei den eher „klassischen" Ausbildungswegen wie die Ausbildung zur Pflegehilfe.

Anforderungsprofil nicht immer leicht zu erstellen

Die Träger berichten beim Thema Bildungsplan häufig über die Schwierigkeiten von Betrieben ihre Anforderungen zu formulieren.

„Betriebe sind großteils nicht in der Lage ihre Anforderungen auf den Punkt zu bringen. Auch schriftlich können sie es nicht und man kommt dann drauf, dass das die Assistentin oder der Unternehmensberater formuliert hat, der Unternehmer selbst hat ein bestimmtes Bild und sagt dann halt z.B. er soll nicht so sein wie der letzte. Die Profilerstellung ist auch für uns der größte Haken. Umso genauer wir das haben, umso leichter. Man muss den Firmen alles „rauszuzeln" was ihnen wichtig ist, Werte, Firmenkultur – es ist schon eine sehr langwierige Geschichte." (Träger)

Beurteilung der Bildungspläne schwierig

Seitens der RGSen wird immer wieder das Problem hervorgehoben über die konkreten Inhalte und die wirklich notwendige Länge eines Bildungsplans zu entscheiden. In vielen Fällen ist es sehr schwierig zu überprüfen, ob gewisse Schulungen unbedingt erforderlich sind. In anderen Fällen ist es wieder eindeutig, wie zum Beispiel bei einer Lehrausbildung, beschreiben RGS-VertreterInnen.

Ein Befragter bringt ein, es wäre für ihn eine Erleichterung, wenn die Richtlinie eine Stiftungsdauer vom maximal 1 Jahr vorschreiben würde, wenn die Ausbildung nicht mit einem staatlichen Abschluss, wie beispielsweise einer Lehrausbildung, verbunden ist.

Ein anderer RGS Vertreter merkt an, es könne nicht Aufgabe des AMS sein die Bildungspläne im Detail inhaltlich zu bewerten, das liege im Verantwortungsbereich des Stiftungsträgers und man müsse darauf vertrauen können, dass hier ordnungsgemäß vorgegangen wird. Auf Seiten des AMS liegt nur die arbeitsmarktpolitische Beurteilung. Wichtig ist aus Sicht der RGSen, dass die Träger bei der Erstellung der Bildungspläne die Vorgaben des AMS, was als Schulung bzw. Ausbildung anerkannt wird, genau einhalten.

Immer wieder wird kritisiert, dem AMS werde erst nachdem das Unternehmen und die/der Stiftungsteilnehmer/in unterschrieben haben, der Bildungsplan zur Unterschrift vorgelegt und so in „Zugzwang" gebracht. Einzelne RGSen haben allerdings sehr klar geregelt, dass der Bildungsplan zuerst von ihnen auf die Konformität mit den Vorgaben geprüft wird und dann erst die Zustimmung der Unternehmen und der StiftungsteilnehmerInnen eingeholt wird.

Praxiszeiten strenger handhaben

Ein weiterer Punkt ist die Stiftungsdauer. Bei einer Stiftungsdauer von mindestens 3 Monaten sind mindestens 25% Theoriezeit vorgegeben. Dies führt nach Ansicht eines AMS-Vertreters dazu, diese Minimalvariante automatisch als Standard anzunehmen. Es bräuchte aus seiner Sicht eigentlich immer eine spezifische Begründung, warum so lange Praxis notwendig ist. Eine strengere Handhabung mit begründeten Ausnahmen würde auch die Gefahr von Missbrauch reduzieren.

Praxis ist notwendig, dieser Ansicht sind alle RGS-VertreterInnen, und auch eine Aufteilung von mindestens 25% Theorie und maximal 75% Praxis sei prinzipiell plausibel. Es herrsche aber der Eindruck, die Stiftungsdauer würde häufig bewusst in die Länge gezogen, ohne, so wirft ein Befragter ein, auf die Einkommenssituation der StiftungsteilnehmerInnen Rücksicht zu nehmen.

Darüber ob prinzipiell eher kürzere oder längere Schulungen über eine Stiftung absolviert werden sollen, gibt es im AMS unterschiedliche Ansichten. Manche plädieren für eher kurze Stiftungslaufzeiten. Andere meinen, über Implacementstiftungen sollten vor allem fundierte Ausbildungen ermöglicht werden.

Bestreben Stiftungsdauer zu verkürzen

Ein Stiftungsträger weist explizit auf das Bestreben der RGSen hin, die Stiftungslaufzeiten zu verkürzen, weil immer wieder vermutet wird, dass die Träger diese länger als notwendig ansetzen, um mehr zu verdienen. Aber eine nachhaltige Qualifizierung brauche eine gewisse Zeit und auch die notwendige Praxis.

Zwei Stiftungsträger sprechen vom Gefühl, die Implacementstiftung dreimal „verkaufen" zu müssen. Zuerst muss das Unternehmen und der/die Teilnehmer/in überzeugt und ein Interessenausgleich gefunden werden und dann auch noch AMS.

„*Wir haben das Gefühl wir müssen auf der einen Seite Implacement beim Unternehmen verkaufen, wir müssen den Teilnehmer nicht nur informieren sondern man muss auch aufzeigen was es für Möglichkeiten gibt, wie ist das im Vergleich zu einem Dienstverhältnis, gibt's Vorteile und Nachteile, es gehören auch die Zeiten für die Pension angesprochen, das sind Punkte die man fairerweise sagen muss, aber dann ist man endlich soweit und hat diese beiden Interessen beisammen und geht mit dem Bildungsplan – wie in der Dienstanweisung vorgeschrieben – zum AMS und dann muss man nochmal verkaufen. Es ist jetzt nicht so, dass das AMS sagt das passt jetzt mal so, sondern das ist tatsächlich noch einmal ein Verkaufsprozess.*" (Träger)

Einheitlicher Berechnungsschlüssel notwendig

Eine Notwendigkeit, die sowohl das AMS als auch die Träger sehen, ist eine eindeutige Definition von Theorie und Praxis (z.B. die Klärung der Zuordnung von Lernzeiten oder Lernferien) und ein einheitlicher Berechnungsschlüssel.

Ein einheitlicher Vordruck für den Bildungsplan, auf dem auch die Berechnung entsprechend dem Schlüssel transparent ist, würde nach Ansicht eines AMS-Vertreters den Ablauf erleichtern.

Während der Laufzeit wenig Information des AMS

Zum weiteren Ablauf und zum Abschluss der Stiftung wird von Seiten des AMS weniger beschrieben. Nachdem der Bildungsplan unterzeichnet ist und die Stiftung beginnt, ist der Austausch mit dem Träger, was den spezifischen Fall betrifft, nach Aussage der RGS-VertreterInnen sehr gering. Das sei bei Vertrauen zum Stiftungsträger und zum Unternehmen auch kein Problem, aber es gebe immer wieder Situationen, bei denen sich das AMS nicht sicher sei, ob die Stiftung in ihrem Sinne verläuft. Ein Befragter schlägt vor, in gewissen Abständen einen Jour-fixe mit StiftungsteilnehmerInnen zu organisieren, um über deren Maßnahmenablauf informiert zu sein.

Kontakt während der Laufzeit eher reaktiv

Die Träger erzählen, während der Stiftungszeit immer wieder in Kontakt mit den Unternehmen und den TeilnehmerInnen zu stehen, wenn das gewünscht wird. Gerade am Anfang der Stiftung tauchen bei den TeilnehmerInnen noch viele Fragen auf und diese kontaktieren dann die Träger zumeist telefonisch. Die Intensität nehme dann aber im Laufe der Zeit ab.

Eine gute Betreuung während der Stiftungslaufzeit ist aus Sicht der Träger wichtig, um Abbrüchen präventiv entgegenzuwirken. Man könne TeilnehmerInnen beispielsweise Ängste vor der Ausbildung nehmen oder Probleme besprechen.

„Es kann jedoch auch mal sein, dass Probleme auftreten, dass jemand nicht die Berufsschule machen kann, bei Frauen, die Kinder haben, dass sich das zeitmäßig nicht ausgeht oder dass sie oft zu Hause bleiben muss, weil die Kinder krank sind und dann, gerade so ein Fall, hat sie einige Zeit versäumt in der Berufsschule und stand auf der Kippe ob sie überhaupt zur Lehrabschlussprüfung antreten und den Abschluss machen kann. Da habe ich mit der Frau geredet, dass sie unbedingt jetzt 2 Wochen vor Schulende regelmäßig in die Schule geht.“ (Träger)

Im Rückblick sehen, so beschreibt es ein Träger, die TeilnehmerInnen die Stiftung oft divergent. Immer wieder fühlen sich Personen von den Firmen ausgenützt. Andere wiederum sind stolz auf das Erreichte, freuen sich und bedanken sich für die Betreuung durch den Träger auch einmal mit Schokolade und Blumen.

Überprüfung der Schulungsteilnahme am Ende

Die Träger erläutern, am Ende der Stiftung die Teilnahme an den Schulungen zu überprüfen, nur dann wäre eine Refundierung der Ausbildungskosten möglich. Es wird eine Kopie der Originalrechnung des Bildungsträgers, der Einzahlungsbeleg und das Zertifikat verlangt.

Die RGS-VertreterInnen fordern kaum Nachweise über die Absolvierung der Schulungen ein, überlegen aber, ob das in der Zukunft nicht notwendig wäre.

6.3 Kooperation AMS - Träger

Prinzipiell wird das Kooperationsklima zwischen AMS und Stiftungsträgern als gut bezeichnet, vor allem wenn persönlicher Kontakt besteht. Als schwierig wird in diesem Zusammenhang von einigen RGSen der häufige Personalwechsel bei den Trägerorganisationen bewertet. Der laufende Wechsel der Kontaktpersonen war für die AMS-BeraterInnen verwirrend.

Grundsätzlich gibt es laut RGSen eine Zusammenarbeit mit allen Trägern, obwohl gewisse Organisationen in gewissen Regionen aktiver sind und mit diesen der Austausch automatisch intensiver sei.

Einzelne Träger konstatieren eine Bevorzugung ihrer Konkurrenz durch bestimmte RGSen. Es sollte unbedingt auf eine Gleichbehandlung aller Träger geachtet werden.

Kommunikation mit den Trägern eher anlassbezogen

Die Kommunikation mit den Trägern wird vom AMS als eher anlassbezogen bezeichnet. Es gibt keine regelmäßig geplanten Sitzungen, obwohl diese die Kooperation vermutlich ebenso vereinfachen würden wie eine explizite Ansprechperson in den RGSen.

Als grundsätzliches Problem wurden von den AMS-VertreterInnen die unterschiedlichen Vorgangsweisen der einzelnen regionalen Geschäftsstellen bezeichnet. Es sind Vereinheitlichungen notwendig, um bestehende Missverständnisse und Schwierigkeiten aus dem Weg zu räumen und den Einsatz des Instruments Implacementstiftung zum Wohle der StiftungsteilnehmerInnen und der Unternehmen zu verbessern.

Vereinheitlichung der Vorgangsweisen sinnvoll

Seitens der Träger werden die RGSen als kommunikativ und kooperativ beschrieben. Das Arbeitsklima ist zumeist gut und unkompliziert. Aber auch hier wird angemerkt, dass jede RGS ihre „Eigenheiten" habe. Ein Träger beschreibt, wie schwierig es ist, wenn in jeder RGS unterschiedliche Regelungen zu beachten sind. Beispielsweise ist es in einer RGS möglich, als Träger eine offene Stelle zu schalten, in der anderen nicht. In einer RGS wird eine Mindestlaufzeit für eine offene Stelle vorgeschrieben, in der anderen ist das nicht notwendig. Es braucht nach Ansicht der Träger eine strukturiertere Zusammenarbeit mit dem AMS.

Aktivität mehrerer Träger bereitet Probleme

Sowohl das AMS als auch die Träger problematisieren, dass im Burgenland mehrere Träger ohne eine klare Aufteilung der Geschäftsfelder aktiv sind. Das ist nach Ansicht vieler nicht förderlich für eine gute Umsetzung der Implacementstiftung.

Aktuell wird bei Anfrage eines Unternehmens ein Produktblatt versendet, auf dem alle Träger angeführt sind und die Firma muss entscheiden. Dadurch kann, so wird vom AMS angemerkt, ein Wettkampf entstehen, wer dem Unternehmen die besten Bedingungen unterbreitet.

„*Schwierig ist die Tatsache, dass wir mehrere Stiftungsträger haben. Wenn man Implacement bei einem Betrieb aktiv forciert und er kann sich dann aussuchen welchen Träger, im Sinne der Objektivität ist es nicht gut wenn wir sagen, dieser Träger wäre gut, mit dem haben wir ein bisschen Erfahrung, das macht es schwierig. Was ich auf jeden Fall vermeiden möchte ist, dass ein Betrieb dann wegen einer Geschichte von 3 oder 4 Stiftungsträgern kontaktiert wird. Aber ich habe nicht wirklich die Lösung. Wenn wir dem Betrieb jetzt alle 4 Stiftungsträger nennen dann wird das ein Wettkampf zwischen den vieren und ob das der Sinn sein soll ist die Frage. Ich habe einer Firma mal alle genannt und ein Träger hat dann gemeint, die nutzen uns jetzt aus im Sinne von wer bietet am meisten*." (RGS).

Überlegungen zu Branchenstiftungen

Es wird seitens ausgewählter RGSen für Branchenstiftungen plädiert und für eine branchenspezifische Aufteilung der Träger. Dies hätte den Vorteil der ganz spezifischen Expertise. Vorab müsste man natürlich den Bedarf genauer analysieren.

Seitens der Träger und von einzelnen AMS-VertreterInnen wird eingeworfen, das Burgenland sei für Branchenstiftungen vermutlich zu klein.

6.4 Stärken und Schwächen des Instruments Implacementstiftung

Am Ende der Interviews mit dem AMS und den Trägern wurde über die Stärken und Schwächen des arbeitsmarktpolitischen Instrument Implacementstiftung reflektiert.

Es wird von einem AMS-Vertreter als ein Instrument beschrieben, das 2 Zielgruppen, Unternehmen und Arbeitssuchende, fokussiert. Auch nach Aussage eines Trägers ist die Stiftung im Idealfall eine Win-Win Situation für alle Beteiligten.

Es werden seitens des AMS aber auch Stimmen laut, die die Implacementstiftung eher als Förderung für Personen betrachten „*Es ist keine Unternehmensförderung, sondern eine Förderung von Menschen*", so drückt es ein RGS-Vertreter aus. Aktuell seien die StiftungsteilnehmerInnen das schwächste Glied und es wird zu sehr im Interesse der Betriebe agiert.

Implacementstiftung leistet Beitrag zur Reduktion von Fachkräftemangel

Immer wieder wird der Beitrag der Implacementstiftung zur Reduktion des Fachkräftemangels hervorgehoben.

„Der Fachkräftemangel ist durch das Instrument ein bisschen abgedeckt. Wir haben jetzt eine konkrete Anfrage gehabt, ein Unternehmen sucht Offsetdrucker oder Rollenoffsetdrucker, die gibt´s am Arbeitsmarkt nicht, weil es Spezialisten sind. Es gibt aber Personen, die eine Druckerausbildung haben oder die eindeutig nicht am letzten Stand sind. Da denke ich mir, ist das Instrument sicher ideal, weil ja die Ausbildung und das, was das Unternehmen braucht, nicht allzu viel ist und ich brauche nicht zu warten, bis ich junge Lehrlinge wieder ausbilde. Ich gebe denen, die derzeit am Arbeitsmarkt nicht beschäftigt sind die Chance, dass sie in ihren Bereichen wieder arbeiten können." (RGS)

Ein Instrument zur strategischen Beseitigung von regionalem Mismatch ist die Implacementstiftung weniger, meint ein RGS-Vertreter. Dafür müsste das AMS dieses Instrument aktiver steuern. Es handelt sich in seinen Augen eher um eine moderne Form der ehemaligen Betriebsschulung.

Instrument für mittelständische Betriebe

Ein Träger bezeichnet das Instrument als ideal für mittelständische Unternehmen. Große Betriebe nehmen sich nicht ausreichend Zeit für die Feinplanung und würden die Förderung einfach ausprobieren, kleine Betriebe hätten nicht die entsprechende Finanzkraft und betreiben keine ausreichende Personalplanung.

Die Stärke der Implacementstiftung liegt nach Ansicht aller Träger darin, eine Schulung oder Ausbildung gleich in der Praxis umsetzen zu können. Sie betonen, dass die Erfolgsquote der Implacementstiftung deutlich höher ist als jene von AMS-Schulungen, weil der Bedarf des Unternehmens zum Potenzial der BewerberInnen in Beziehung gesetzt und dann zielgerichtet und praxisnah ausgebildet wird.

Mitnahmeeffekte sind gegeben

Natürlich gibt es bei der Implacementstiftung wie bei anderen Förderungen auch Mitnahmeeffekte. Es wird seitens der RGSen und auch der Träger die Meinung vertreten, in einigen Fällen wäre es sicher auch ohne die Implacementstiftung zu einem Dienstverhältnis gekommen. Teilweise werden gewisse Mitnahmeeffekte bewusst in Kauf genommen und als Förderung beispielsweise für sich neu ansiedelnde Betriebe bewertet.

„*Bei den neuen Firmen wäre sicher einiges ohne Stiftung gegangen, mit anderen Schulungsmaßnahmen, aber das war unser Zuckerl für den Einstieg.*" (RGS)

Zu achten ist in den Augen des AMS vor allem darauf, dass Unternehmen StiftungsteilnehmerInnen nicht nur als billige Arbeitskraft einsetzen und auch entsprechend schulen.

Verschiedene Maßnahmen, um Missbrauch zu verhindern

Mitnahmeeffekte verringern und Missbrauch verhindern könnten aus Sicht des AMS beispielsweise folgende Maßnahmen:

- Reduktion der Stiftungsdauer und Erhöhung des Bildungsanteils
- Genaue Beobachtung von Stiftungsverläufen, um „Schwarze Schafe" zu erkennen und diese Betriebe nicht mehr zu fördern
- Festlegung eines Zeitraums, den eine Stelle mindestens als offen gemeldet sein muss, um Implacement anbieten zu können

- Überprüfung der tatsächlichen Absolvierung von Schulungen

Sinnvoll im Sinne der Reduktion von Mitnahmeeffekten ist nach Ansicht eines Trägers die Erhöhung der Stiftungsbeiträge der Unternehmen, beispielsweise auf EUR 800,-. Das wäre für die Betriebe immer noch ein gutes Angebot. So könnten den TeilnehmerInnen höhere Stipendien gezahlt werden und sich einige Stiftungsabbrüche verhindern lassen. Wichtig ist auch im Kooperationsvertrag mit dem Unternehmen zu verankern, dass die TeilnehmerInnen nach Stiftungsende 3 Monate angestellt bleiben müssen.

Ein anderer Träger hebt hervor, Mitnahmeeffekten und Missbrauch könnten vor allem durch einen laufenden persönlichen Kontakt mit den Unternehmen und den StiftungsteilnehmerInnen begegnet werden.

AMS sollte aktivere Rolle spielen

In Bezug auf die Stärken wird seitens des AMS immer wieder eingebracht, bei der Implacementstiftung handelt es sich um ein „Topprodukt" des AMS bei der Geschäftsanbahnung mit Unternehmen.

Es wird häufig angemerkt, das AMS sollte eine aktivere Rolle bei der Steuerung des Instruments spielen. Auf jeden Fall müsste das SfU die Implacementstiftung verstärkt vermarkten. Teilweise fühlt sich das AMS bei der bisherigen Vermarktungsstrategie im Hintertreffen.

„Es ist schon oft so, der Stiftungsträger ist der gute Partner und wir, das AMS, sind nur die Mitläufer, obwohl es unser Programm ist, es ist unser Geld". (RGS)

Stärkere Vermarktung durch SfU

Auch die Träger sind der Ansicht, das Instrument sollte vom SfU mehr vermarktet werden. Eine Vertreterin wirft ein, sie wäre froh, wenn das SfU eine aktivere Rolle spielen würde, weil es über gute Betriebskenntnisse verfügt und Vorbehalte der Unternehmen, die Stiftung sei eine Personalbereitstellung, aus dem Weg räumen könnte. Bereits bestehende Ansätze in der Praxis wie gemeinsame Betriebsbesuche von SfU und Stiftungsträgern könnten forciert werden.

Ein AMS-Vertreter vertritt sogar die Ansicht, das AMS sollte die Umsetzung der Implacementstiftung selbst übernehmen, denn aktuell gehe viel Zeit für das Schnittstellenmanagement verloren. Andere sind explizit dagegen, dass Aufgaben der Träger auf das AMS übergehen, vor allem gebe es nicht die entsprechenden Zeitressourcen dafür.

6.5 Veränderungs- und Verbesserungsbedarf

Wenn es um die Verbesserung der Qualität in der Umsetzung der Implacementstiftung geht, sind aus Sicht der RGSen nicht nur die Träger gefordert. Auch das AMS muss sich aktiver um das Instrument bemühen.

Veränderungsbedarf ortet das AMS vor allem im Einhalten der vorgegebenen Schritte bis zum Stiftungseintritt sowie in einer einheitlichen Linie aller RGSen und aller Träger. Notwendig wäre auch, die Geschäftsfelder der Träger zu klären, um schädigenden Wettbewerb zu verhindern.

Darüber hinaus sollte die Verbindlichkeit der Unternehmen, die TeilnehmerInnen ausreichend zu schulen und in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, erhöht werden. Wesentlich dafür: gute TeilnehmerInnenauswahl, passende Stiftungsdauer, Nachweis der Schulungen (beispielsweise im Abschlussbericht der Träger).

Vereinheitlichung ist wichtig

Unterstützend wäre, wenn die Landesgeschäftsstelle Konkretisierungen in der Dienstanweisung vornimmt und einheitliche Formulare und Vorlagen sowie Berechnungsgrundlagen zur Verfügung stellt.

„Die LGS kann uns helfen indem sie die Strukturen in der Dienstanweisung festschreibt, einheitliche Vordrucke, die wir gemeinsam mit den Stiftungsträgern entwerfen, es fehlt vieles, wir haben in der Dienstanweisung keine Definition von wie errechne ich den Theorieanteil, jeder macht es anders. Wie beurteile ich Lernferien oder Lernzeit, was ist Vollauslastung." (RGS)

Für eine Vereinheitlichung plädieren auch die Träger. Ein Träger meint dazu, die Implacementfälle sollten über die LGS laufen, um eine einheitliche Vorgangsweise zu gewährleisten.

Genaue Klärung von „Graubereichen"

Wichtig ist auch die Klärung der „Graubereiche" (z.B. Zuzahlungsmöglichkeiten) und eine Regelung für die Überstunden, denn in gewissen Branchen wären aus Sicht der Träger Überstunden notwendig und es sollte Möglichkeiten geben, diese entsprechend zu entgelten.

„Wir haben seit letzten Herbst drinnen, dass Überstunden nicht möglich sind, jede Firma mit Schichtbetrieb, mit Wochenenddiensten, wie in der Gastronomie wo es nicht anders geht müsste man entweder komplett vom Implacement ausnehmen, was ich für sehr schade halte, wenn man sie aber drinnen lässt, muss man die Überstunden fix regeln, das wird nicht wirklich gescheit abgegolten." (Träger)

Notwendig ist darüber hinaus die Gleichstellung der Personen, die über die Stiftung eine Lehre machen. Diese sollten beispielsweise auch in den Genuss der Schülerfreifahrt kommen.

Ein Träger schlägt eine höhere Förderung für Frauen (vor allem um Teilzeitstellen zur Verfügung stellen zu können), für Ältere und für kleinere Betriebe vor. Für gewisse Personen wären auch Coachingeinheiten im Vorfeld der Stiftung wichtig.

Ein anderer Stiftungsträger bringt die Idee ein, die Träger könnten ganz gezielt für Personen, die eine „normale" AMS Schulung absolviert haben und trotzdem nicht vermittelt werden konnten, Implacementplätze akquirieren.

Die Automatisierung der Berichtslegung ist ein weiterer Wunsch der Träger.

7 Schlussfolgerungen und Handlungsoptionen

Die Evaluation der burgenländischen Implacementstiftungen zeigt, dass der Einsatz dieses arbeitsmarktpolitischen Instruments zu einer zufrieden stellenden und auch nachhaltigen Arbeitsmarktintegrationsquote geführt hat.

Im Jahr 2006 waren 12 Monate nach Stiftungsende 77% der StiftungsteilnehmerInnen in Beschäftigung. Von jenen Personen, die im Jahr 2007 eine Implacementstiftung beendeten, hatten 77,4% 3 Monate nach Stiftungsende ein Beschäftigungsverhältnis, ein Wert, der über dem österreichischen Referenzwert von 73,6% liegt.

TeilnehmerInnen zumeist zufrieden

Die befragten StiftungsteilnehmerInnen, insbesondere jene, die nicht abgebrochen haben, sind zumeist zufrieden mit ihrer Teilnahme und dem Ablauf der Förderung.

75% der befragten StiftungsteilnehmerInnen bzw. 79% jener, welche die Stiftung auch abgeschlossen haben, stehen zum Befragungszeitpunkt in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis. Über 80% sind sehr zufrieden mit ihrem derzeitigen Arbeitsplatz und es werden Verbesserungen gegenüber der Arbeitsplatzsituation vor der Stiftung konstatiert. Der berufliche Nutzen der Teilnahme an der Stiftung wird von 63% (bzw. fast 75% der Nicht-AbbrecherInnen) als (eher) hoch bewertet und die Ausbildung ist nach Ansicht der meisten Befragten auch in anderen Unternehmen verwertbar.

Zufriedenheit besteht ebenso in Bezug auf die Unterstützung und Beratung durch die Stiftungsträger. Zwei Drittel sind mit den Leistungen der Träger insgesamt sehr oder eher zufrieden. Zieht man die AbbrecherInnen ab, dann sind es 75%.

Zwar zeigen sich immer wieder Unterschiede bei den Befragungsergebnissen zwischen jenen StiftungsteilnehmerInnen, die von der Arbeitsstiftung Burgenland (ASB)/Verein Pareto und jenen, die vom Stiftungsträger Forum Personal betreut wurden. Es ist aber kein durchgängiger Trend erkennbar, der auf die bessere Umsetzung der Implacementstiftung durch einen der Träger hinweisen würde.

Frauen profitieren stärker

Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen StiftungsteilnehmerInnen gibt es insbesondere hinsichtlich des bewerteten Nutzens. Frauen haben ihrer Einschätzung nach stärker von der Stiftungsteilnahme profitiert (in Bezug auf den beruflichen Nutzen, die Zufriedenheit mit dem aktuellen Arbeitsplatz, Arbeitsplatzverbesserungen, berufliche Position, Einkommen und Senkung des Arbeitslosigkeitsrisikos).

Unternehmen schätzen das Instrument Implacement

Die Rückmeldungen der Stiftungsbetriebe verdeutlichen, dass Unternehmen das Instrument Implacementstiftung als gute Möglichkeit, ihren Fachkräftebedarf zu decken, beurteilen und als kostengünstige Variante neues Personal einzustellen. Sie sind auch mit der Umsetzung dieser arbeitsmarktpolitischen Maßnahme zufrieden.

Gewisse Mitnahmeeffekte erkennbar

Allerdings meinen 80% der Unternehmen, bei längerer Suche wäre auch eine Direktbesetzung möglich gewesen und sie sind zu 75% der Ansicht, die Stelle wäre auch ohne Stiftung besetzbar gewesen. Das weist darauf hin, dass in den Augen der Unternehmen die entsprechend qualifizierten Personen grundsätzlich am Arbeitsmarkt verfügbar sind und hier ein gewisser Mitnahmeeffekt vorliegt.

Nicht besetzt hätten 70% der Unternehmen die Stelle allerdings mit den Personen, die letztendlich über eine Förderung mittels Implacementstiftung eingestellt wurden. Auch über 60% der StiftungsteilnehmerInnen, die nicht abgebrochen haben, meinen, sie hätten ohne die Stiftung die Arbeitsstelle (eher) nicht bekommen. Anders die AbbrecherInnen: hier ist nur eine Person dieser Ansicht.

Das weist darauf hin, dass die burgenländischen Implacementstiftungen etwas weniger zum Ausgleich eines regionalen Ungleichgewichts von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt beizutragen scheinen als vielmehr ein Mittel zur schnelleren Besetzung offener Stellen und der gezielten Integration von arbeitsuchenden Personen sind.

Einige Handlungsoptionen für die Zukunft

Für die zukünftige Optimierung der Umsetzung der burgenländischen Implacementstiftungen lassen sich aus den Ergebnissen der Evaluation einige Handlungsoptionen ableiten:

1. Verbesserung der Vorauswahl

Eine geringere Zufriedenheit mit der Implacementstiftung herrscht naturgemäß bei den StiftungsabbrecherInnen, die immerhin knapp 29% der Befragten ausmachen. Als häufigster Abbruchgrund wird angegeben, sich im Unternehmen nicht wohl gefühlt zu haben. Aus Sicht der Unternehmen hängen Abbrüche sehr oft damit zusammen, dass der/die Stiftungsteilnehmer/in nicht in das Unternehmen passte.

Dies weist auf Verbesserungen bei der Vorauswahl der StiftungsteilnehmerInnen hin, vor allem was klimatische Aspekte betrifft. Auch wenn ein Betrieb bereits eine konkrete Person als TeilnehmerIn im Auge hat, sollte noch einmal ein Check durchgeführt werden. Sinnvoll könnte auch ein verpflichtendes Gespräch zwischen Stiftungsträger und StiftungsteilnehmerIn bzw. Stiftungsträger und Unternehmen ungefähr einen Monat nach dem Stiftungsbeginn sein, um die ersten Wochen zu reflektieren und Abbrüchen präventiv entgegenzuwirken.

2. Intensivere Stiftungsbegleitung

Einiges deutet darauf hin, dass die Begleitung durch die Stiftungsträger eher reaktiv als proaktiv erfolgt und es wird von einzelnen StiftungsteilnehmerInnen die schlechte Erreichbarkeit der Ansprechpersonen angemerkt.

Ein intensiveres Coaching während der Stiftungslaufzeit und nicht nur, wenn sich TeilnehmerInnen oder Unternehmen selbst mit Fragen und Problemen melden, ist darüber hinaus im Sinne einer vom AMS gewünschten verstärkten Kontrolle der tatsächlichen Absolvierung von geplanten Schulungen. Beispielsweise könnten die Träger verpflichtet werden in regelmäßigen Abständen die Stiftungsbetriebe zu besuchen.

Auch das AMS sollte bei dieser begleitenden Unterstützung eine Rolle spielen und z.B. bei Stiftungsbetrieben immer wieder Betriebsbesuche abstatten.

3. Verstärkte Vorinformation

Verstärkte Vorinformation ist sicher ein weiterer Hebel, um falschen Erwartungen und in Folge Abbrüchen entgegenzuwirken. Vor allem die RGSen orten Informationsdefizite, was sich allerdings durch die Befragungsergebnisse bei den StiftungsteilnehmerInnen nicht unbedingt bestätigt. Diese sind mehrheitlich mit der Erstinformation über den Ablauf und die Rahmenbedingungen sehr oder eher zufrieden. Aber wie bekannt ist „Information ist nie genug". Die Idee eines RGS-Vertreters, ein Informationsblatt zu verfassen oder eine Informationsveranstaltung zur organisieren, könnte aufgegriffen werden. Wichtig ist, möglichst konkret zu beschreiben oder zu präsentieren, was eine Stiftungsteilnahme in der Realität bedeutet und welche Pflichten, aber insbesondere auch Rechte TeilnehmerInnen haben, damit den Forderungen von Unternehmen entsprechend begegnet werden kann.

4. Verstärkter Fokus auf Zielgruppe Frauen

Der Vergleich der Arbeitsmarktsituation vor und nach der Stiftung fällt für die Frauen positiver aus als für die Männer, insbesondere was deren eigene Einschätzung betrifft. Aber auch das Verbleibsmonitoring des Jahres 2007 zeigt eine bessere Integrationsquote für Frauen.

Andererseits ergibt die sekundärstatistische Auswertung der AMS-Daten zu den Implacementeintritten 2006/07 eine um 13%-Punkte geringeren Frauenanteil im Burgenland als in Gesamtösterreich. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass die Geschlechterquote bei den Eintritten jener der im Burgenland arbeitslos Vorgemerkten entspricht und auch, dass nach Aussage der burgenländischen AMS Landesgeschäftsstelle im Jahr 2008 der Frauenanteil bei einem Trägers bereit 58% ausmacht.

Trotzdem ist überlegenswert, ob burgenländische Implacementstiftungen nicht einen verstärkten Fokus auf die Zielgruppe Frauen legen sollten. Auch in der Stiftungsrichtlinie ist die Verbesserung der Beschäftigungschancen für Frauen explizit verankert.

Als das größte Hindernis in diesem Zusammenhang wurde von den Trägern das Thema Teilzeit angeführt. Da der Stiftungsbeitrag der Betriebe für Voll- und Teilzeitarbeitsplätze gleich hoch ist, wäre es für Firmen nicht attraktiv Teilzeitimplacementplätze zur Verfügung zu stellen. Hier könnte dem Vorschlag eines Trägers gefolgt werden, der in einzelnen Bundesländern bereits umgesetzt ist: ein geringerer Stiftungsbeitrag für Teilzeitbeschäftigte. So reduziert sich der Stiftungsbeitrag der Unternehmen bei der Implacementstiftung der Frauenstiftung Steyr beispielsweise von EUR 300,- auf EUR 225,-, bei der ZAM Implacementstiftung in der Steiermark von EUR 400,- auf EUR 350,-. Eine höhere Förderung der Schulungen für Frauen wäre eine andere Möglichkeit.

Ein weiterer potenzieller Ansatzpunkt liegt in der Verbindung von Implacementstiftungen und dem AMS-Programm FIT (Frauen in Technik und Handwerk). Frauen, die im Rahmen einer Basisqualifizierung eine technische Grundqualifikation erworben haben, könnten im Rahmen einer Implacementstiftung eine fundiertere Ausbildung anschließen. Erfahrungen dazu liegen beispielsweise in der Steiermark und in Wien vor.

Für die Umsetzung dieser Vorschläge bedarf es vermutlich eines Trägers mit spezifischem Know-how.

5. Sensibilisierung der Unternehmen für bestimmte Beratungsleistungen

Obwohl 74% der Unternehmen Zufriedenheit mit den StiftungsteilnehmerInnen signalisierten, wird immer wieder als Grund für Abbrüche und Nicht-Übernahmen in ein Dienstverhältnis angeführt, die Personen seien nicht die Passenden gewesen. In diesem Zusammenhang ist folgendes Befragungsergebnis interessant: bei der Frage nach der Zufriedenheit mit den Leistungen der Träger geben mehr als die Hälfte der Unternehmen an, keine Unterstützung bei der Endauswahl der KandidatInnen gebraucht zu haben und 36%, dass keine Unterstützung bei der Erarbeitung des Anforderungsprofils notwendig war. Eventuell sollten Unternehmen verstärkt für die Inanspruchnahme dieser Beratungsleistungen sensibilisiert werden, um Abbrüche und Nicht-Übernahmen zu reduzieren.

6. Noch strategischerer Einsatz des Instruments

Um Implacementstiftungen noch gezielter für die Reduktion von aktuellem und vor allem zukünftigen regionalem Mismatch am Arbeitsmarkt zu nutzen, sollte dieses Instrument, wie das auch einige RGS-VertreterInnen hervorheben, noch strategischer eingesetzt werden und dem Schulungsaspekt im Rahmen der Implacementstiftung ein höherer Stellenwert zukommen. Dass letzteres auch den Interessen der StiftungsteilnehmerInnen entsprechen würde, zeigt sich beispielsweise in den hohen Zufriedenheitswerten mit den absolvierten Schulungen (70% waren sehr zufrieden). Darüber hinaus bewerten 40% der befragten StiftungsteilnehmerInnen das Verhältnis Schulung zu Praxis während der Implacementstiftung als zu praxislastig.

Ein noch strategischerer Einsatz ausgehend von der Arbeitskräftenachfrage, bedarf vermutlich der genauen Identifikation von künftigen Mängelberufen bzw. Mängelqualifikationen (und hier sind weniger Mängel gemeint, die aufgrund unattraktiverer Arbeitsplätze entstehen) und der gezielten Zusammenarbeit mit Betrieben, die hier in Zukunft verstärkten Bedarf aufweisen werden.

Eine intensive Kooperation bietet sich auch mit jenen Unternehmen an, die mittelfristig höher ausgebildetes Personal brauchen, um wirtschaftlich erfolgreich zu sein.

Ausgehend vom Arbeitskräfteangebot hieße ein strategischeres Vorgehen etwa ein systematisches Herauskristallisieren von Personengruppen, für die eine fundierte Höherqualifizierung arbeitsmarktpolitisch besonders sinnvoll ist, beispielsweise Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss oder solche mit abgebrochener Lehrausbildung.

7. Stellenwert von Qualifikation erhöhen

Sensibilisierung der Unternehmen und der Arbeitskräfte für den Stellenwert von Qualifikation ist eine wichtige Vorfeld- und Begleitmaßnahmen und hier sollten alle relevanten AkteurInnen im Burgenland aktiv werden.

Drei Entwicklungen sprechen für verstärkte Sensibilisierungsmaßnahmen:

- Unternehmen haben steigenden Bedarf nach fundiert und zielgenau ausgebildetem Personal, um eine für sie notwendige Qualitäts- und Nischenorientierung verfolgen zu können
- Qualifikation wird immer wichtiger für den Wirtschaftsstandort Burgenland
- Eine gute Ausbildung ist zunehmend ausschlaggebend für nachhaltige Arbeitsmarktintegration

Notwendig ist vermutlich auch die Forcierung von fundierten Aus- und Weiterbildungen über Implacement, die zumeist teurer sind als Kurzschulungen. Hier stellen sich Fragen der Förderhöhe und der Förderintensität, die sich wiederum an unterschiedliche AkteurInnen richten.

8. Motivation bestimmter Personen für Stiftungsteilnahme

Wichtig ist außerdem die Motivation ganz bestimmter Personen für eine Stiftungsteilnahme: Sensibilisierung für Bildung ist ein Faktor, Geld ist sicher ein anderer.

Von den Trägern, aber auch vom AMS wird die finanzielle Situation während der Stiftung, vor allem wenn es sich um eine längere Laufzeit handelt, immer wieder als Entscheidungskriterium gegen eine Teilnahme oder als Abbruchgrund angeführt. Zwar scheinen die StiftungsteilnehmerInnen nicht unzufrieden zu sein: 23,5% geben an, mit den finanziellen Mitteln während der Stiftung sehr und 41% eher zufrieden gewesen zu sein. Allerdings reduzieren sich diese Anteile, wenn man nur jene TeilnehmerInnen betrachtet, die ausschließlich das Arbeitslosengeld und das Stiftungsstipendium erhalten haben. Jene, die zusätzliche Mittel vom Betrieb erhielten, das sind etwas mehr als ein Drittel, sind zufriedener.

Angesichts steigender Lebenshaltungskosten werden insbesondere längere Bildungsphasen, die mit weitgehenden finanziellen Einschränkungen einhergehen, voraussichtlich erschwert. Die Möglichkeit der geringfügigen Beschäftigung im Stiftungsbetrieb hat in der Vergangenheit für einige TeilnehmerInnen sicher Entlastung gebracht, sollte dies in Zukunft nicht mehr möglich sein, sollte über ein höheres Stiftungsstipendium nachgedacht werden.

9. Service für Unternehmen stärker einbinden

Ein strategischerer (und abseits dessen ein verstärkter) Einsatz des Instruments Implacement bedingt, so wird immer wieder angemerkt, auch eine aktivere Rolle des AMS, insbesondere des Service für Unternehmen. Einerseits geht es um intensiveres Marketing bei Unternehmen, andererseits auch um die Auslotung von zukünftigem Fachkräftebedarf im Zuge von Betriebsbesuchen.

Ein Vorschlag einiger Befragter ist, dass vom SfU regelmäßig Listen mit offenen Stellen, die nicht besetzbar sind, an die Stiftungsträger weitergeleitet werden. Als Hindernis wird von vielen RGS-VertreterInnen die Aktivität mehrerer Träger gesehen. Wenn die RGSen alle Stiftungsträger gleich behandeln, müssten alle informiert werden und es könnte das Unternehmen gleichzeitig von mehreren Anbietern kontaktiert werden, was nicht im Sinne des AMS sei. Hier sollte in Zukunft AMS-intern eine Lösung erarbeitet und entsprechende Vereinbarungen mit den Trägern getroffen werden. Ähnlich ist die Situation gelagert, wenn das AMS einem Unternehmen aktiv das Förderungsinstrument Implacement offeriert und sich damit gleichzeitig die Frage nach den Anbietern stellt.

Erfolgreiche Stellenbesetzungen über Implacement sind für das SfU auch eine gute Möglichkeit, um weitere offene Stellen zu akquirieren.

10. Vorgaben konkretisieren und vereinheitlichen

Konkretisierungen braucht es für die Vorgangsweise in jenen Fällen, die nicht dem idealtypischen Ablauf der Clearingphase, wie er im aktuellen Arbeitsbehelf zur Dienstanweisung beschrieben ist, entsprechen. Da laut Aussage der RGS-VertreterInnen sehr viele offene Stellen, bei denen der Wunsch nach einer Implacementstiftung besteht, über die Träger bekannt werden, sollte dieser Fall und wie damit zu verfahren ist, im Arbeitsbehelf detailliert dargestellt werden. Natürlich nur wenn dieser Weg vom AMS gewünscht wird. Im Zuge dessen gilt es auch zu klären, ob diese Stellen einen gewissen Zeitraum als offen gemeldet sein müssen und abzuwarten ist, ob sich nicht doch eine Direktbesetzung ergibt, bevor mit dem Unternehmen weitere Schritte in Richtung Implacementstiftung gesetzt werden, oder ob von Fall zu Fall entschieden wird.

Im Sinne der Optimierung des Einsatzes von Implacementstiftungen, die RGSen und Stiftungsträger grundsätzlich als gutes und wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument bewerten, sollte auch die Forderung nach Vereinheitlichung aufgegriffen werden. Einheitliche Vorlagen für Bildungspläne, Berichte usw., in die die Anregungen und Vorschläge der Träger einfließen, würden die Prozesse sicherlich vereinfachen.

Ein einheitlicher Berechnungsschlüssel für Theorie- und Praxiszeiten ist ein weiterer Schritt. Im Vorfeld bedarf es allerdings noch einer genaueren Definition von Theorie und Praxis (worunter sind beispielsweise Lernzeiten zu subsumieren), einer Klärung über die Beibehaltung des Verhältnisses 25% Theorie zu 75% Praxis sowie einer Auseinandersetzung mit der Frage, ob es sich dabei um einen Mindeststandard handelt und die konkrete Verteilung in jedem Fall „verhandelt“ wird oder um einen Richtwert, der beispielsweise auch nach außen kommuniziert werden kann.

11. Regelmäßigen Informationsaustausch institutionalisieren

Im Sinne einer Verbesserung der Kooperation und der Information wäre die Einführung von regelmäßigen Meetings zwischen RGSen und Stiftungsträgern. Bei diesen sollten insbesondere auch laufende Stiftungsfälle besprochen werden, wodurch ein genauerer Einblick des AMS in Stiftungsverläufe gewährleistet wäre. Ob es darüber hinaus beispielsweise der Vorlage von Zertifikaten zur Überprüfung von Schulungsteilnahmen durch das AMS bedarf ist ein weiterer Klärungspunkt.