
DIPLOMARBEIT

Herr Ing.

Patrick Schwarz

Die Arbeitsstiftung der Plansee Group – Ein
Konzept zur arbeitsmarktpolitischen
Krisenintervention – Untersuchung der
Möglichkeit dieses Modell auch in
Deutschland zu etablieren

2011

DIPLOMARBEIT

Die Arbeitsstiftung der Plansee Group – Ein
Konzept zur arbeitsmarktpolitischen
Krisenintervention – Untersuchung der
Möglichkeit dieses Modell auch in
Deutschland zu etablieren

Autor:

Herr Ing. Patrick Schwarz

Studiengang:

Wirtschaftswissenschaften

Seminargruppe:

KW09wIA

Erstprüfer:

Prof. Dr. rer. pol. Ulla Meister

Zweitprüfer:

Prof. Dr. rer. pol. Holger Meister

Einreichung:

Mittweida, 22.09.2011

Verteidigung/Bewertung:

Mittweida, 2011

Bibliografische Beschreibung:

Schwarz, Patrick:

Die Arbeitsstiftung der Plansee Group – Ein Konzept zur Arbeitsmarktpolitischen Krisenintervention – Untersuchung der Möglichkeit dieses Modell auch in Deutschland zu etablieren. – 2011. – VI, 69, xiii, S.

Mittweida, Hochschule Mittweida, Fakultät Wirtschaftswissenschaften, Diplomarbeit, 2011.

Referat:

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit dem Problem des Einsatzes von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit. Das Hauptziel ist es, das in Österreich bereits seit Jahren praktizierte Konzept der Arbeitsstiftung, dahingehend zu untersuchen ob die Möglichkeit einer Implementierung auch für Deutschland in Frage kommt. Zu diesem Zweck wird im ersten Teil der Arbeit das österreichisch Konzept vorgestellt, sowie die Besonderheiten herausgearbeitet. Des Weiteren wird im Hauptteil untersucht, inwieweit die deutsche Gesetzeslage ein solches Instrument zulässt und ob grundsätzlich ein Bedarf an einer weiteren Maßnahme der Arbeitsmarktpolitik besteht. Abschließend wird ein Modell für die deutsche Modifikation der Arbeitsstiftung vorgestellt, sowie zielorientierte Vorschläge für die Umsetzung präsentiert.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Abbildungsverzeichnis.....	IV
Tabellenverzeichnis	IV
Abkürzungsverzeichnis.....	V
1 Einleitung.....	1
1.1 Problemstellung und Zielsetzung der Arbeit	1
1.2 Gang der Untersuchung	2
2 Allgemeine Erläuterung der Arbeitsstiftung.....	3
2.1 Begriff der Stiftung	3
2.2 Geschichte der Stiftung.....	4
3 Rechtsform der österreichischen Arbeitsstiftungen.....	6
3.1 Der Verein.....	9
3.2 Die GmbH.....	10
4 Arbeitsstiftungen in Österreich.....	12
4.1 Entstehungsgeschichte der Arbeitsstiftung.....	12
4.2 Zweck der Arbeitsstiftung	13
4.3 Formen und Merkmale von Arbeitsstiftungen.....	14
4.3.1 Outplacement Stiftungen	15
4.3.1.1 Unternehmensstiftungen	16
4.3.1.2 Insolvenzstiftungen.....	16
4.3.1.3 Regionalstiftungen	17
4.3.1.4 Branchenstiftungen	17
4.3.2 Implacment Stiftungen.....	18
4.3.3 Zielgruppenstiftungen.....	21
5 Das Konzept der Plansee Group Arbeitsstiftung.....	22

5.1	Entwicklung der Plansee Group Arbeitsstiftung	23
5.2	Gesetzliche Grundlagen	24
5.2.1	Arbeitslosenversicherungsgesetz	25
5.2.2	Arbeitsmarktservice Gesetz	26
5.2.3	Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice	27
5.3	Ziele der Arbeitsstiftung	28
5.3.1	Ziele aus Sicht des Unternehmens	28
5.3.2	Ziele aus Sicht der Mitarbeiter	29
5.3.3	Arbeitsmarktpolitische Ziele der Arbeitsstiftung	30
5.4	Die Phasen einer Arbeitsstiftung	31
5.4.1	Die Berufsorientierungs-Phase (Outplacement)	31
5.4.2	Die Personalauswahl-Phase (Implacement)	32
5.4.3	Die Aus- und Weiterbildungsphase	32
5.4.4	Die Phase der praktischen Ausbildung	34
5.4.5	Die Phase der aktiven Arbeitssuche	34
5.5	Finanzierung der Plansee Group Arbeitsstiftung	35
5.5.1	Finanzierung durch die Geschäftsstelle des AMS	38
5.5.2	Unternehmen	39
5.5.3	Land	40
5.5.4	Betriebsratsfonds	40
5.6	Kritische Würdigung	40
6	Erarbeitung eines Modells für Deutschland	44
6.1	Erhebung über den Bedarf eines solchen Modelles in Deutschland	44
6.1.1	Arbeitsmarktpolitische Situation	44
6.1.2	Bedarfsermittlungsanalyse	47
6.1.3	Wirtschaftslage deutscher Unternehmen	51
6.2	Vorstellung bereits bestehender Konzepte	52
6.2.1	Beschäftigungsgesellschaft	52

6.2.1.1	Ablauf	53
6.2.1.2	Rechtliche Grundlagen	54
6.2.1.3	Leistungen.....	56
6.2.2	Stahlstiftung Saarland.....	57
6.3	Modell einer deutschen Arbeitsstiftung.....	59
6.4	Die Gesetzlichen Voraussetzungen für ein Arbeitsstiftung.....	61
6.4.1	Erhöhung der Bezugsdauer für Transferkurzarbeitergeld	61
6.4.1.1	Derzeitige Situation	61
6.4.1.2	Notwendige Änderungen/Ergänzungen	62
6.4.2	Maßnahmenanerkennung durch die Bundesagentur für Arbeit.....	64
6.4.3	Erarbeitung eines einheitlichen Konzeptes.....	66
6.5	Kritische Würdigung.....	66
7	Schlussbetrachtung	67
7.1	Zusammenfassung	67
7.2	Fazit	68
	Literaturverzeichnis	i
	Anhang.....	ix
	Selbstständigkeitserklärung	xiii

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Schema einer Implacement Stiftung.....	20
Abb. 2: Umsatz-, Mitarbeiterentwicklung der Plansee Group.....	22
Abb. 3: Zusammensetzung der Plansee Group.....	23
Abb. 4: Maßnahmen im Überblick	29
Abb. 5: zweigeteilte Finanzierung der Arbeitsstiftung.....	35
Abb. 6: Kostenverteilung der Plansee Group Arbeitsstiftung	36
Abb. 7: Kostenverteilung auf die Phasen der Arbeitsstiftung je Teilnehmer	37
Abb. 8: für Arbeitsstiftungen zur Verfügung gestellte Mittel des AMS Österreich	38
Abb. 9: Entwicklung der Arbeitslosenzahlen auf Grund der Weltwirtschaftskrise 1929..	45
Abb. 10: Arbeitslosenquote im Zeitraum 1962 bis 2010.....	45
Abb. 11: Befragung zum Mitarbeiterabbau an deutschen Konzernen.....	47
Abb. 12: genutzte Instrumente zur Personalfreisetzung deutscher Unternehmen	48
Abb. 13: ifo Geschäftsklimaindex für die gewerbliche Wirtschaft Deutschland	51
Abb. 14: Mitarbeiterentwicklung der deutschen Stahlindustrie	57
Abb. 15: Teilnehmer an der Stahlstiftung Saarland zwischen 1987 und 2003.....	59

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Unterschiede Stiftung, Verein, GmbH.....	6
Tabelle 2: Teilnehmerzahl Implacementstiftungen zwischen 2004 und 2010	21
Tabelle 3: Top Industrie-Unternehmen Österreichs, sowie deren Arbeitsstiftungen	41
Tabelle 4: Vorteile der Beschäftigungsgesellschaft.....	56

Abkürzungsverzeichnis

A.	Abfindung
Abb.	Abbildung
ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AIVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AMS	Arbeitsmarktservice
AMSG	Arbeitsmarktservice Gesetz
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
AUFLEB	Ausbildungs- und Unterstützungsverein für Arbeitslose aus der Lebensmittelbranche
AUSPED	Ausbildungs- und Unterstützungsverein Spedition
BAO	Bundesabgabenordnung
BCG	Boston Consulting Group
beE	betriebsorganisatorische eigenständige Einheit
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BRF-VO	Betriebsratsfonds-Verordnung
BStFG	Bundes-Stiftungs- und Fondsgesetz
bzw.	beziehungsweise
C.	Campenhausen
Co. KG	Kommanditgesellschaft
Corp.	Corporation (englische Bezeichnung für Gesellschaft)
DM	Deutsche Mark
e.V.	eingetragener Verein
ECTS	European Credit Transfer and Accumulation System
EU	Europäische Union
ff	Folgende
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbHG	GmbH Gesetz
GTP	Global Tungsten & Powders
ifo	Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München

IG	Interessengemeinschaft
inkl.	inklusive
KStG	Körperschaftsteuergesetz
Mio.	Millionen
O.	Outplacement
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
PEOs	Professional Employer Organisations
PGA	Plansee Group Arbeitsstiftung
Pkt.	Punkt
PMG	Plansee Mitsubishi Materials Global Sinter Holding
PSG	Privatstiftungsgesetz
resp.	respektive
S.	Seite
SA	Société Anonyme (französische Bezeichnung für Aktiengesellschaft)
SE	Societas Europaea (Europäische Aktiengesellschaft)
SGB III	Sozialgesetzbuch Drei
Teiln.	Teilnehmer
u.	und
UGB	Unternehmensgesetzbuch
USA	United States of America (vereinigte Staaten von Amerika)
v.	von
VerG	Vereinsgesetz
vgl.	vergleiche
VOEST	Vereinigte österreichische Eisen- und Stahlwerke AG
WAFF	Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
Z.	Zahl
z.B.	zum Beispiel

1 Einleitung

1.1 Problemstellung und Zielsetzung der Arbeit

Die immer stärkere Internationalisierung und das Schwinden von Handelsbarrieren führen immer mehr zu einer zunehmenden Verschmelzung der globalen Wirtschaftszonen. Dadurch wird die wechselseitige Beeinflussung kontinuierlich stärker und es kommt in Folge dessen zu einer Häufung von wirtschaftlichen Komplikationen. Indikator für diese Entwicklung sind nicht zuletzt die aktuellen Vorfälle in der Euro-Zone, welche zu einer ernsthaften Bedrohung für die gemeinsame Währung, sowie die allgemeinen Wirtschaftslage werden können. Auch die Finanzkrise der Jahre 2008 und 2009 führte dazu, dass viele große oder mittelständische Unternehmen mit Produktionseinbußen zu kämpfen hatten, wodurch es in weiterer Folge zu harten Einschnitten gegenüber ihrer Arbeitnehmerzahl kam. Die Wirtschaftslage erholte sich, vor allem im Euro-Raum relativ zügig, was auch eine positive Auswirkung auf die Beschäftigungsquote vieler Betriebe nach sich zog. Jedoch sehen sich die deutschen und österreichischen Unternehmen, angesichts der immer schneller voranschreitenden Globalisierung zunehmend der Gefahr ausgesetzt, sogar bei marginalen Veränderungen der Märkte in eine neuerliche Krise zu verfallen, womit erneute, drastische Reduktionen der Belegschaft nicht zu verhindern wären.

Rückblickend hat die Finanzkrise viele Milliarden Euro vernichtet und tausende von Arbeitsplätzen bedroht. Aus diesem Grund ist die Politik angehalten sich der sozialen Arbeitsmarktpolitik und der Sicherung der zukünftigen Arbeitsplätze anzunehmen. Dies ist einerseits bereits im Zuge der Krise geschehen und hat vor allem durch die verbesserten Regelungen über Kurzarbeit, die Volkswirtschaft vor einem größeren Schaden bewahrt. Jedoch darf die darauf folgende rasche Erholung der deutschen Wirtschaft nicht das zentrale Problem der Arbeitslosigkeit aus dem Fokus der Politik verdrängen. Die vorhandenen Instrumente zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit, bzw. zur Unterstützung der Arbeitslosen beim Wiedererlangen eines Arbeitsplatzes sind zur Gänze auf eine kurzfristige Überbrückung der Situation ausgelegt. Das eigentliche Problem der Arbeitnehmer besteht hingegen nach der Rezession weiterhin und bewahrt diese nicht vor einer neuerlichen Gefährdung im Zuge der nächsten Krise. Dass es einen neuerlichen Einbruch der Märkte geben wird ist mit nahezu 100 prozentiger Sicherheit zu erwarten,

wie stark dieser jedoch ausfallen wird bleibt abzuwarten. Vor allem vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen in der Euro-Zone und den Sorgen um Griechenland wird deutlich, dass eine langfristige Sicherung der Beschäftigung zu den Hauptinteressen eines Landes zählen sollte.

In Anbetracht dieser Problematik stellt sich die Frage, wie die Sicherung der Beschäftigung auf Dauer zu realisieren ist und an welcher Stelle, sowie mit welchen Mitteln dies geschehen kann?

„Wissen ist Macht“¹

Möglicherweise kann dieser berühmte Ausspruch des englischen Staatsmannes und Philosophen, Francis Bacon etwas Licht in die Sache bringen. Vor dem Hintergrund einer immer schneller voranschreitenden Internationalisierung und des technischen Fortschrittes, ist Wissen das substanzielle Gut für die Weiterentwicklung einer Volkswirtschaft. Um eine adäquate Förderung von Wissen zu ermöglichen wird in Österreich, seit nunmehr 20 Jahren in Krisenzeiten das Instrument der Arbeitsstiftung eingesetzt.

Bisher wurde diesem Thema jedoch nicht die ausreichende Aufmerksamkeit entgegengebracht. Gerade deshalb befasst sich die folgende Diplomarbeit mit der Thematik und skizziert eine systematische Übersicht der möglichen Instrumente und soll vor allem deren Wirkung, ihre Anforderung, sowie Gestaltung darstellen und zudem kritisch betrachten.

1.2 Gang der Untersuchung

Die folgende Arbeit setzt sich mit dem Thema Arbeitsstiftung auseinander, und versucht ein Modell zu erarbeiten um dieses Instrument in die deutsche Sozialpolitik zu integrieren. Sie ist in fünf Hauptteile untergliedert. Nach den einleitenden Ausführungen ist das zweite Kapitel als erster Hauptteil, zunächst auf die theoretischen Grundlagen des Begriffes und die Geschichte der Stiftung ausgelegt. In Kapitel Drei findet eine Abgrenzung der Arbeitsstiftung zu der Rechtsform der Stiftung statt. Im Anschluss wird das Modell der österreichischen Arbeitsstiftung vorgestellt. Im Zuge dessen werden der Zweck, sowie die verschiedenen Ausprägungen einer Arbeitsstiftung im Detail dargestellt. Nach dem

¹ Bacon (1561-1626).

allgemeinen Teil zu den Arbeitsstiftungen wird im nachstehenden fünften Kapitel auf die Plansee Group Arbeitsstiftung eingegangen. Anhand dieser Arbeitsstiftung werden die essentiellen Abläufe, die benötigten Voraussetzungen, sowie die gesetzlichen Grundlagen detailliert erörtert.

Schließlich befasst sich das sechste Kapitel mit dem Hauptproblem dieser Arbeit. Hierbei wird explizit die unzureichende Situation in Deutschland aufgedeckt, sowie im weiteren Verlauf bereits bestehende Ansätze vorgestellt und die derzeitige Gesetzeslage dahingehend untersucht, ob das Instrument der Arbeitsstiftung generell eine Chance in Deutschland hat. Des Weiteren wird anhand von empirischen Untersuchungen ermittelt ob in Deutschland ein Bedarf an weiteren Maßnahmen gegeben ist und in welche Richtung dieser geht. Nach einer Analyse der wirtschaftlichen Lage und einem kurzen Ausblick in die Zukunft erfolgt die Modellierung eines Konzeptes für Deutschland. Die zu diesem Zweck notwendigen Erweiterungen und Änderungen werden zunächst präsentiert und schlussendlich ein Modell vorgestellt.

Die Arbeit schließt mit einer Zusammenfassung der wesentlichen Punkte und einem kurzen Fazit.

2 Allgemeine Erläuterung der Arbeitsstiftung

2.1 Begriff der Stiftung

Unter einer Stiftung wird einerseits die Handlung des stiftens, andererseits das Gebilde der Stiftung verstanden. Im täglichen Sprachgebrauch ist mit dem Begriff „Stiftung“ jedoch meist die Handlung gemeint, womit vorrangig das bereitstellen einer bestimmten Vermögensmasse in Form von Schenken, Stiften oder Widmen, für einen bestimmten Zweck verstanden wird.²

Im Gegensatz dazu, wird die Stiftung im rechtlichen Sinne als Gebilde verstanden, welches im deutschen Recht, präzise im § 80, des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) geregelt wird. Hierbei erfährt sie jedoch keine genaue Definition, sondern wird stattdessen als eine Art Leitfaden angesehen. In diesem ist die Stiftung als eine rechtsfähige Organisation, welche mit Hilfe eines Vermögens einen bestimmten Zweck verfolgt benannt, der durch das

² Vgl. Feddersen 1998, S. 271.

Stiftungsgeschäft festgelegt wird und diesem auch dauerhaft gewidmet ist.³ In Divergenz zum deutschen Recht, erfährt der Begriff der Stiftung im österreichischen Recht eine genaue Definition.

Nach § 1 Abs. I Privatstiftungsgesetz (PSG) heißt es diesbezüglich:

„Die Privatstiftung im Sinn dieses Bundesgesetzes ist ein Rechtsträger, dem vom Stifter ein Vermögen gewidmet ist, um durch dessen Nutzung, Verwaltung und Verwertung der Erfüllung eines erlaubten, vom Stifter bestimmten Zwecks zu dienen; sie genießt Rechtspersönlichkeit und muss ihren Sitz im Inland haben.“⁴

2.2 Geschichte der Stiftung

Die Anfänge der Stiftung gehen bis in die Antike vor Christus zurück, wobei in diesem Zusammenhang noch nicht von rechtsfähigen Stiftungen, wie sie heute bekannt sind, gesprochen werden kann. Vielmehr waren es Schenkungen an religiöse Einrichtungen, Gottheiten oder andere kultische Vereinigungen, die einem bestimmten Zweck dienen sollten. Der Grund für diese freiwillige Handlung ist zurückzuführen auf den Totenkult dieser Zeit und die fehlende Beziehung zur Familie.⁵ Der Begriff „Stiftung“ war zu dieser Zeit noch nicht geläufig und fand erst im Hochmittelalter Einzug in den Sprachgebrauch. Da den damaligen „Stiftungen“ eine Rechtspersönlichkeit, wie bei heutigen Stiftungen fehlte, wurde das Vermögen häufig durch die jeweiligen Treuhänder, meist Vertreter der Religionsgemeinschaften, zweckentfremdet.⁶ Dieser Missstand wurde erst in der christlichen Antike weitestgehend beseitigt. Möglich wurde dies durch das loslösen der „Stiftung“ von bestehenden Institutionen und der hieraus folgenden rechtlichen Selbständigkeit. Obgleich es zu dieser Zeit noch keine juristische Person im Sinne der heutigen Rechtsauffassung gab, ist der Gedanke der hinter dieser Umstellung steckt durchaus mit heutigen Strukturen vergleichbar, wobei in erster Linie kirchliche Zwecke verfolgt wurden.⁷

³ Vgl. Feddersen 1998, S. 271, 272.

⁴ PSG 1993, § 1 Abs. I.

⁵ Vgl. Jakob 2006, S. 12.

⁶ Vgl. Freih.v.C. 1998, S. 26.

⁷ Vgl. Freih.v.C. 1998, S. 27.

Erst im hohen Mittelalter wurden durch den germanischen Einfluss jener Zeit erstmals weltliche Ziele in die Vergabe von „Stiftungszwecken“ mit einbezogen.⁸ Die stiftungsähnlichen Einrichtungen waren nicht länger allein in kirchlicher Hand, sondern wurden vermehrt von weltlichen Institutionen, wie etwa dem Staat oder auch vereinzelt von Familien verwaltet, wobei die Kirche ihre Zuständigkeit nicht vollständig aus der Hand gab. Es entstanden erste Stiftungen um Spitäler zu betreiben und Menschen in Notlagen zu helfen. In der Zeit des hohen Mittelalters war der Begriff Stiftung bereits geboren, jedoch gilt nach Meinung der rechtswissenschaftlichen Literatur die Stiftung jener Zeit noch nicht als vollkommen selbstständig, da ungeachtet der Tatsache dass das Stiftungswesen weit verbreitet war, die Stiftung noch keine eigenständige juristische Person war, sondern von Personengruppen oder natürlichen Personen verwaltet wurde.

Das Ende des Mittelalters leitete eine weitere Verlagerung der Stiftung, weg von kirchlicher Kontrolle und hin zu einem verstärkten staatliche Einfluss ein. Da die Staaten und Städte erkannten, dass mit dem enormen Stiftungsvermögen zugleich Macht und Einfluss zunahmen wurde zum Schutz der Stiftung eine Stiftungsaufsicht eingeführt, welche auch im Stiftungsrecht der heutigen Zeit einen festen Platz einnimmt. In den darauf folgenden Epochen gab es wiederum einige Veränderungen die Leitung von Stiftungen betreffend, so wurde beispielsweise in der Reformation die Stiftung wieder mehr in kirchlichen Einfluss gestellt. Zudem wurden sie zu jener Zeit erstmals zu eigenständigen Rechtspersönlichkeiten und bildeten damit die Grundlage des modernen Stiftungswesens.⁹

Eine neuerliche Niederlage erfuhren die Stiftungen in den Jahren der Aufklärung durch die Säkularisation, wodurch die kirchlichen Besitztümer und Strukturen von weltlichen Amtsträgern genutzt oder eingezogen wurden. Die Stiftungen wurden aufgrund der finanziellen und politischen Notlage regelrecht ausgerottet. Erst allmählich erwachte das Stiftungswesen im 19. Jahrhundert zu neuem Leben und die juristische Person wurde gegründet. Auch im 20. und 21. Jahrhundert kam es zu Rückschlägen und so begann erst nach 1945 der Siegeszug der Stiftungen wie sie heute bekannt sind.¹⁰

⁸ Vgl. Jakob 2006, S. 13.

⁹ Vgl. Freih.v.C. 1998, S. 31-34.

¹⁰ Vgl. Freih.v.C. 1998, S. 35-43.

3 Rechtsform der österreichischen Arbeitsstiftungen

Trotz der Tatsache, dass der Name Arbeitsstiftung den Terminus „Stiftung“ beinhaltet und auch den Intentionen einer Stiftung Rechnung trägt, wird sie im österreichischen Recht weder nach den Normen des PSG noch des Bundes-Stiftungs- und Fondsgesetzes (BStFG) behandelt. Die rechtliche Grundlage der Arbeitsstiftungen liegt im Vereinsrecht (VerG) und im Gesellschaftsrecht (GmbHG). Diese Rechtsformen erfreuen sich auch in Deutschland großer Beliebtheit bei der Gründung einer Stiftung, so sind auch einige der größten parteinahen Stiftungen, wie beispielsweise die Konrad Adenauer Stiftung, als Verein mit Eintrag in das Vereinsregister organisiert.¹¹ Die Wahl der Rechtsform des Vereins resp. der GmbH ist darauf zurückzuführen, dass die Vorgaben dieser Gesetze einen wesentlich größeren Spielraum in Bezug auf die Gestaltungsfreiheit bzw. die Kontrolle durch den Staat zulassen als es bei der Rechtsform der Stiftung der Fall ist. Die folgende Tabelle soll der Veranschaulichung der unterschiedlichen Bestimmungen und Freiheiten der drei Rechtsformen Stiftung, Verein und GmbH dienen.

	Stiftung	Verein	GmbH
Juristische Person	Ja	Ja	Ja
Staatliche Aufsicht	Ja (durch staatliche Stiftungsbehörde)	Nein	Nein
Rechnungslegungspflicht	Ja	Nein (Außer § 22 VerG tritt in Kraft) ¹²	Ja (Nach § 222 UGB) ¹³
Gründung	Stiftungserklärung/ Firmenbucheintrag	Gründungsvereinbarung/ Eintrag im Vereinsregister	Gesellschaftsvertrag/ Bestellung Geschäftsführers/ Firmenbucheintrag
Bewertung	Strenge Regelungen in Bezug auf die Gründung u. Betrieb	Gründung u. Betrieb unproblematisch	Relativ unkomplizierte Gründung u. einfacher Betrieb

Tabelle 1: Unterschiede Stiftung, Verein, GmbH

¹¹ Vgl. Konrad Adenauer Stiftung online.

¹² Vgl. VerG 2002, § 22.

¹³ Vgl. UGB 1897, § 222.

Ungeachtet der Tatsache dass es sich bei Arbeitsstiftungen nicht um Stiftungen im rechtlichen Sinne handelt, sind ihre Ziele mit denen der Stiftung konvergent. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass sie aus der Intention heraus gegründet werden, der Gemeinnützigkeit zu dienen und somit einen rein ideellen Zweck verfolgen. Diese Haltung wird auch im Vereinsbegriff durch § 1 Abs. I und II VerG zusätzlich untermauert.

Im VerG findet sich folgende Definition für den Vereinszweck:

„Ein Verein im Sinne dieses Bundesgesetzes ist ein freiwilliger, auf Dauer angelegter, auf Grund von Statuten organisierter Zusammenschluss mindestens zweier Personen zur Verfolgung eines bestimmten, gemeinsamen, ideellen Zwecks. Der Verein genießt Rechtspersönlichkeit (§ 2 Abs. 1). Ein Verein darf nicht auf Gewinn berechnet sein. Das Vereinsvermögen darf nur im Sinne des Vereinszwecks verwendet werden.“¹⁴

In Divergenz zur Gründung einer Arbeitsstiftung als Verein nach dem VerG, wird die Arbeitsstiftung durch eine GmbH, mittels der Verpflichtung zur Gemeinnützigkeit sowie dem Gebot, die Tätigkeit nicht mit der Absicht auszuüben, Gewinn zu erzielen. Diese Grundvoraussetzung wird nach § 4 Abs. I GmbHG im Gesellschaftsvertrag festgelegt, womit dieser Rechtsform der Stiftungscharakter auferlegt wird. Erst diese Verpflichtung ermöglicht es einer Gesellschaft, Arbeitsstiftungen im Sinne des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (ALVG) zu gründen.

Die Rechtsform der GmbH wird in vielen Fällen gewählt sofern die Arbeitsstiftungen eigenständig, das heißt nicht in Verbindung mit einem Unternehmen gegründet werden und auf Dauer angelegt sind. Ein bekanntes Beispiel für derartige GmbH-Stiftungen in Österreich ist die AUFLEB GmbH, welche hauptsächlich in der Lebensmittelbranche tätig ist.

Um einen Vergleich mit der Rechtsform der Stiftung herzustellen, ist es nötig die Definition dieser, laut §1 Abs. I und II PSG zu benennen, welche folgendermaßen lautet:

„(1) Die Privatstiftung im Sinn dieses Bundesgesetzes ist ein Rechtsträger, dem vom Stifter ein Vermögen gewidmet ist, um durch dessen Nutzung, Verwaltung und Verwertung der Erfüllung eines erlaubten, vom Stifter bestimmten Zwecks zu dienen; sie genießt Rechtspersönlichkeit und muss ihren Sitz im Inland haben.“

¹⁴ VerG 2002, § 22 Abs. I.

(2) Eine Privatstiftung darf nicht

- 1. eine gewerbsmäßige Tätigkeit, die über eine bloße Nebentätigkeit hinausgeht, ausüben;*
- 2. die Geschäftsführung einer Handelsgesellschaft übernehmen;*
- 3. unbeschränkt haftender Gesellschafter einer eingetragenen Personengesellschaft sein.¹⁵“*

Zusätzlich zum PSG, gibt es in Österreich die Möglichkeit eine Stiftung nach dem BStFG zu errichten, welches folgende Definition beinhaltet:

„Stiftungen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind durch eine Anordnung des Stifters dauernd gewidmete Vermögen mit Rechtspersönlichkeit, deren Erträge der Erfüllung gemeinnütziger oder mildtätiger Zwecke dienen.¹⁶“

Auf Grund der Definitionen ist es möglich eine Beziehung zwischen den Rechtsformen Verein, GmbH-Stiftung und Stiftung herzustellen. Sowohl ein Verein als auch eine GmbH-Stiftung müssen den Sachverhalt der Gemeinnützigkeit erfüllen, besitzen eine eigenständige Rechtspersönlichkeit nach § 26, des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) und müssen einem bestimmten Zweck dienen.¹⁷ Durch die deutliche Ähnlichkeit dieser Rechtsformen und auf Grund der Tatsache dass Arbeitsstiftungen aus der Intention zu helfen erschaffen werden, wie es auch bei Stiftungen der Fall ist, liegt es nahe dass es sich hierbei um reelle „Stiftungen“ mit anderem Namen handelt, welche nur auf Grund der vereinfachten Regelungen die Rechtsform des Vereins resp. der GmbH besitzen.

¹⁵ PSG 1993, § 1 Abs. I u. II.

¹⁶ Vgl. BStFG 1974, § 2 Abs. I.

¹⁷ Vgl. ABGB 1811, § 26.

3.1 Der Verein

Arbeitsstiftungen die die Rechtsform des eingetragenen Vereines besitzen haben die Regelungen des Vereinsgesetzes 2002 (VerG) zu befolgen. Die Grundlage für die Vereinsgründung stellt der Tatbestand der Gemeinnützigkeit dar.

Ebenfalls heißt es im § 1 VerG weiter:

„Ein Verein muss freiwillig und auf Dauer angelegt sein und bezieht sich auf den, auf Grund von Statuten organisierten Zusammenschluss mindestens zweier Personen zur Verfolgung eines bestimmten, gemeinsamen, ideellen Zwecks. Der Verein nach österreichischem Recht genießt Rechtspersönlichkeit.“¹⁸

Bei der Arbeitsstiftung ist der Tatbestand der Gemeinnützigkeit dadurch gegeben, dass die Leistungen an den Stiftungsteilnehmer ohne die Einforderung von Gegenleistungen stattfinden. Ebenfalls erfüllt die Arbeitsstiftung die Voraussetzung der Freiwilligkeit, da in der Rechtsprechung keine Regelung über die Notwendigkeit einer Stiftungsgründung, im Zusammenhang mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu finden ist. Der gemeinsame Zweck einer Arbeitsstiftung ist erfüllt, wenn sich Unternehmen und Betriebsrat, sowie gegebenenfalls Dritte zu der Gründung einer Arbeitsstiftung entscheiden. Arbeitsstiftungen sind generell zur Verfolgung eines ideellen Zwecks angelegt.

Ein Verein wird auf Grund von Statuten organisiert, welche nach § 3 Abs. II VerG den folgenden Inhalt haben müssen:

- *„den Vereinsnamen,*
- *den Vereinssitz,*
- *eine klare und umfassende Umschreibung des Vereinszwecks,*
- *die für die Verwirklichung des Zwecks vorgesehenen Tätigkeiten und die Art der Aufbringung finanzieller Mittel,*
- *Bestimmungen über den Erwerb und die Beendigung der Mitgliedschaft,*
- *die Rechte und Pflichten der Vereinsmitglieder,*
- *die Organe des Vereins und ihre Aufgaben, insbesondere eine klare und umfassende Angabe, wer die Geschäfte des Vereins führt und wer den Verein nach außen vertritt,*
- *die Art der Bestellung der Vereinsorgane und die Dauer ihrer Funktionsperiode,*

¹⁸ VerG 2002, § 1.

- *die Erfordernisse für gültige Beschlussfassungen durch die Vereinsorgane,*
- *die Art der Schlichtung von Streitigkeiten aus dem Vereinsverhältnis,*
- *Bestimmungen über die freiwillige Auflösung des Vereins und die Verwertung des Vereinsvermögens im Fall einer solchen Auflösung.¹⁹“*

3.2 Die GmbH

Arbeitsstiftungen die die Rechtsform einer GmbH besitzen haben die Regelungen des GmbHG zu befolgen. Eine GmbH ist eine Gesellschaft bei der die Haftung auf die Gesellschaft, sowie die bei der Gründung eingebrachte Kapitalanlage beschränkt ist. Auf Grund dieser Regelung tragen die Gesellschafter kein persönliches Risiko im Falle eines Scheiterns. Das bei der Gründung in die Gesellschaft einzubezahlende Stammkapital muss nach § 6 Abs. I GmbHG mindestens 35.000 Euro betragen und aus den Stammeinlagen der Gesellschafter bestehen.²⁰ Sowie der Verein, besitzt auch die GmbH eine eigenständige Rechtspersönlichkeit.

Als Voraussetzung für die Gründung einer GmbH und deren Eintragung in das Firmenbuch verlangt § 3 GmbHG, dass ein Gesellschaftsvertrag abgeschlossen wurde, bzw. bei einer Ein-Personen-Gesellschaft, eine Erklärung über die Errichtung der Gesellschaft abgegeben wurde, sowie für die Gesellschaft entscheidungsberechtigte Geschäftsführer bestellt werden.²¹

Die Geschäftsführer haben als handelsrechtliche Vertreter der GmbH im Fall eines Schadens die volle Haftung für diesen zu übernehmen.²²

Auf Grund der gemeinnützigen Ausrichtung einer Arbeitsstiftung auf GmbH-Basis sind diese nach § 5 Abs. VI Körperschaftssteuergesetz (KStG) von der Körperschaftsteuer befreit.²³ Der Tatbestand der Gemeinnützigkeit ist erfüllt wenn nach § 35 Abs. I Bundesabgabenordnung (BAO), die Zweckmäßigkeit der Gesellschaft darin besteht, die Allgemeinheit zu fördern:

¹⁹ VerG 2002, § 3 Abs. 2.

²⁰ Vgl. GmbHG 1906, § 6 Abs. I.

²¹ Vgl. GmbHG 1906, § 3.

²² Vgl. GmbHG 1906, § 25 Abs. II.

²³ Vgl. KStG 1988, § 5.

„Eine Förderung der Allgemeinheit liegt nur vor, wenn die Tätigkeit dem Gemeinwohl auf geistigem, kulturellem, sittlichem oder materiellem Gebiet nützt. Dies gilt insbesondere für die Förderung der Kunst und Wissenschaft, der Gesundheitspflege, der Kinder-, Jugend- und Familienfürsorge, der Fürsorge für alte, kranke oder mit körperlichen Gebrechen behaftete Personen, des Körpersports, des Volkswohnungswesens, der Schulbildung, der Erziehung, der Volksbildung, der Berufsausbildung, der Denkmalpflege, des Natur-, Tier- und Höhlenschutzes, der Heimatkunde, der Heimatpflege und der Bekämpfung von Elementarschäden.“²⁴

Die Arbeitsstiftung ist ebenfalls von der Einkommens-, sowie von der Kapitalertragssteuer befreit. Diese Ausnahme ist darauf zurückzuführen, dass in der Regel keine Gewinne durch die Gesellschaft erzielt werden bzw. Arbeitsstiftungen nicht mit der Absicht Gewinn zu erzielen errichtet werden.

Die Organe einer Arbeitsstiftungs-GmbH beschränken sich auf die Geschäftsführung sowie die Generalversammlung. Die Bestellung eines Aufsichtsrates ist in der Regel nicht notwendig, da nach § 29 Abs. I GmbHG, dieser nur gesetzlich vorgeschrieben ist wenn:

- Mehr als 50 Geschäftsführer beteiligt sind und mehr als 70.000 Euro an Stammkapital vorhanden sind²⁵
- Mehr als 300 Arbeitnehmer beschäftigt werden
- Von der GmbH eine oder mehrere Aktiengesellschaften oder andere Kapitalgesellschaften geleitet werden, bzw. bei Kommanditgesellschaften ab einer Mitarbeiterzahl von über 300

²⁴ BAO 1961, § 35 Abs. II.

²⁵ Hierzu und im Folgenden: Vgl. GmbHG 1906, § 29 Abs. I.

4 Arbeitsstiftungen in Österreich

„Eine Investition in Wissen bringt noch immer die besten Zinsen.“²⁶

Mit diesem berühmten Zitat von Benjamin Franklin, kann die Institution der österreichischen Arbeitsstiftung wohl am treffendsten beschrieben werden. Die Erweiterung des eigenen Wissens ist nämlich exakt die Leistung, welche die Teilnehmer einer Arbeitsstiftung zur Verfügung gestellt bekommen.

Das in Österreich einzigartige Modell der Arbeitsstiftung stellt eine wichtige Säule in der sozialen Arbeitsmarktpolitik dar. Im Jahresbericht des Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich wird die Zahl der Teilnehmer im Jahr 2010, mit 20.254 Personen angegeben, wobei der Frauenanteil 10.106 Frauen (49,9 %) beträgt. Alleine im Jahr 2010 stellte das AMS Österreich für die Aus- und Weiterbildung 4,7 Millionen Euro zur Verfügung. Weitere 106,47 Millionen Euro wurden für die Existenzsicherung der Teilnehmenden Personen entrichtet.²⁷

4.1 Entstehungsgeschichte der Arbeitsstiftung

In Folge der weltweiten Stahlkrise Ende der 1970er Jahre, war auch die österreichische Stahlindustrie gezwungen Restrukturierungsmaßnahmen in großem Umfang durchzuführen. Im Zuge dieser Rationalisierung kam es zu einem erheblichen Personalabbau in der gesamten Branche. Um diese große Zahl an Arbeitslosen auffangen zu können wurden verschiedene soziale Modelle erarbeitet, welche aber nicht die erhoffte Wirkung zeigten.²⁸ Nach der Vorlage der Stahlstiftung Saarland entwickelte das Unternehmen VOEST Alpine im Jahr 1987 das Konzept der Arbeitsstiftung, welche im November 1987 ihren Betrieb aufnahm.²⁹ Dies geschah zunächst auf innerbetrieblicher Ebene, da in Österreich noch keine rechtliche Grundlage für Arbeitsstiftungen bestand. Erst mit der Novellierung des AIVG wurde eine Basis geschaffen, auf welcher das Modell aufgebaut werden konnte. Im Jahr 1988 konnte die erste Arbeitsstiftung dann unter dem Namen „Bildungs- und Unterstützungsverein der VOEST ALPINE AG Stahlstiftung“

²⁶ Franklin (1706 - 1790).

²⁷ Vgl. Rath/Sprenger 2010, S. 33.

²⁸ Vgl. Lechner/Philipp 2007, S. 14.

²⁹ Vgl. Nigsch 1990, S. 37.

offiziell ihren Betrieb aufnehmen.³⁰ Grundgedanke hinter diesem Modell war nicht die Versorgung der Mitarbeiter, sondern die Anregung der Mitarbeiter zur Selbsthilfe.³¹ Auf Grund des großen Erfolges der Stahlstiftung wurden weitere Unternehmen auf dieses Konzept aufmerksam und folglich entstanden im Zeitraum von 1987 bis 1997 etwa 80 Arbeitsstiftungen in Österreich.³²

4.2 Zweck der Arbeitsstiftung

Arbeitsstiftungen sind ein Instrument der Personalpolitik von Unternehmen in Kooperation mit dem zuständigen AMS, um einen sozialverträglichen Personalabbau zu gewährleisten bzw. einen Fachkräftemangel zu beheben.³³ Die mit der Arbeitsstiftung einhergehenden Maßnahmen zielen darauf ab, den betroffenen Mitarbeitern die Möglichkeit zu gewähren ihren Wert am Arbeitsmarkt zu erhöhen und somit ihre Zukunftschancen zu verbessern. Das Modell der Arbeitsstiftung wird sowohl von Unternehmen, wie auch von Regierung und Ländern zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit eingesetzt. Durch deren Errichtung werden Unternehmen in Krisenzeiten vor deren Untergang bewahrt, sowie Regionen mit einer drohenden Erhöhung der Arbeitslosenquote stabilisiert.

Aufgabe einer Arbeitsstiftung ist es nicht die bestehenden Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit wie Schulungen und Kurse zu ersetzen. Eine Arbeitsstiftung kombiniert die bestehenden Elemente miteinander und bietet eine Alternative im Hinblick auf die Finanzierung, sowie die Organisation von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.³⁴

Betrachtet man den kulturellen Kontext wird deutlich, dass nur durch die effiziente Zusammenarbeit von Unternehmen und Interessensvertretungen, wobei vor allem die österreichischen Gewerkschaften eine große Rolle spielen, die Grundlage für das soziale Instrument der Arbeitsstiftung entstehen konnte. Die ebenfalls starke Kooperation der staatlichen Einrichtungen fügt die Arbeitsstiftung nahtlos in die politischen Entscheidungen ein und bildet dank der exzellenten Wirtschafts- und Sozialpolitik Österreichs den Nährboden für derartige Konzepte.

³⁰ Vgl. Nigsch 1990, S. 40-44.

³¹ Vgl. Lechner/Philipp 2007, S. 14.

³² Vgl. Ofner/Wimmer 1998, S. 144.

³³ Vgl. BGS/AMF/0722/9938/2010, S. 6.

³⁴ Vgl. Ofner/Wimmer 1998, S. 142.

Diesbezüglich schreibt Dr. Volker Offermann in der Zeitschrift „Sozialer Fortschritt“, dass die starke Orientierung am Gemeinwohl, sowohl von Arbeitnehmerseite, wie auch von Arbeitgeberseite, in Verbindung mit den politischen Vertretern des Landes die Möglichkeit zu solch einem Konzept erst ermöglicht hat. Mit Hilfe dieses Instrumentes kann der Personalabbau im Zuge eines Strukturwandels bewerkstelligt werden, ohne einen nennenswerten Nachteil für eine der Parteien mit sich zu bringen.³⁵

4.3 Formen und Merkmale von Arbeitsstiftungen

Arbeitsstiftungen können in Bezug auf ihre verschiedene Zweckmäßigkeit unterteilt werden. Zunächst ist zu erwähnen, dass grundsätzlich in zwei unterschiedliche Zielrichtungen der Personalmaßnahmen unterteilt werden kann. Zum einen haben Arbeitsstiftungen den Zweck einem Unternehmen, welches von einem für die jeweilige Geschäftslage erhöhten Personalstand betroffen ist, die Möglichkeit zu geben diesen mittels sanfter Maßnahmen zu reduzieren. Im Zusammenhang mit dieser Form der Personalfreisetzung spricht man von Outplacement Stiftungen.

Auf der anderen Seite stehen die Implacement Stiftungen, welche den Zweck erfüllen sollen einen Fachkräftemangel auszugleichen und somit dem Personalaufbau eines Unternehmens zur Gewährleistung der Wettbewerbsfähigkeit zu dienen.³⁶ Die Teilnahme an einer Arbeitsstiftung erfolgt auf freiwilliger Basis, wobei von Seiten der Unternehmen in der Regel jedem Mitarbeiter die Möglichkeit gewährt wird, an den bereitgestellten Maßnahmen teilzunehmen. Im Zuge der Teilnahme haben die ehemaligen Mitarbeiter die Möglichkeit, sich je nach ihrem gegenwärtigen Bildungsstand, in Form einer schulischen oder universitären Ausbildung weiterzuentwickeln, sich auf eine andere Berufsrichtung umschulen zu lassen oder eine eigene Unternehmung zu gründen.³⁷

Möglich werden derart lange und intensive Aus- und Weiterbildungen aufgrund der gesetzlichen Regelungen im österreichischen Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG), welches im § 18 Abs. V die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes auf 158 Wochen erhöht,

³⁵ Vgl. Offermann 2010, S. 27.

³⁶ Vgl. Lassnigg/Wagner 2005, S. 43.

³⁷ Vgl. Lassnigg/Wagner 2005, S. 28.

sofern der Arbeitslose an einer Maßnahme teilnimmt wie sie in § 18 Abs. VI AIVG definiert ist.³⁸

Ein weiteres Merkmal der Arbeitsstiftung ist die aktive Arbeitssuche, welche im Anschluss an die Aus- und Weiterbildung erfolgt. Hierbei wird dem Teilnehmer professionelle Hilfe zur Verfügung gestellt, um möglichst schnell und zu guten Konditionen wieder in den Arbeitsmarkt (re-)integriert werden zu können.

4.3.1 Outplacement Stiftungen

Sehen sich Unternehmen durch verschiedene Gründe gezwungen Personal abzubauen, so steht ihnen die Möglichkeit der Outplacement Stiftung zur Verfügung. Hierbei handelt es sich um Arbeitsstiftungen die schon meist im Vorfeld von Unternehmen gegründet werden um in Zeiten schlechter wirtschaftlicher Lage schnell reagieren zu können.

Der Grundgedanke der hinter diesem Modell steckt ist es den Mitarbeitern, welche vom Personalabbau betroffen sind, die Möglichkeit zu geben sich weiterzubilden oder umschulen zu lassen, sodass sich am Ende ihrer Teilnahme an der Maßnahme der Arbeitsstiftung eine Verbesserung der Chancen auf einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt einstellt.³⁹ Neben der Chance auf das Erreichen eines gesteigerten Marktwertes der Personen, bringt das Modell der Outplacement Stiftung noch einige weitere Vorteile für das Unternehmen, aber auch in erster Linie für die Mitarbeiter mit sich.

So werden beispielsweise die monetären und nicht monetären Kosten die mit der Freisetzung aus dem Arbeitsverhältnis verbunden sind, aus Sicht des Unternehmens verringert und die Kommunikation gegenüber dem Mitarbeiter, über den Verlust des Arbeitsplatzes erleichtert. Durch die Arbeitsstiftung sind die Teilnehmer für die Dauer der Maßnahmen finanziell abgesichert und erhalten neben psychologischer Unterstützung auch häufig die Möglichkeit eines Wiedereinstieges in das ehemalige Unternehmen nach Abschluss ihrer Ausbildung. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn sich die wirtschaftliche Lage des Unternehmens bis zu diesem Zeitpunkt weitestgehend stabilisiert hat und somit ein Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern besteht.

³⁸ Vgl. AIVG 1977, §18 Abs. IV.

³⁹ Vgl. Lassnigg/Leitner 2000, S. 171.

Ein weiterer positiver Aspekt einer derartigen sozialen Methode der Personalfreisetzung besteht darin, dass die Mitarbeiter die im Unternehmen verbleiben, eine bejahende Einstellung für dieses entwickeln. Auf Grund dessen entstehen keine erhöhten Kosten durch fehlende Motivation.⁴⁰ Outplacement Stiftungen unterteilt man je nach Anlass derer Gründung in vier verschiedene Typen. Hierbei wird unterschieden zwischen Unternehmensstiftung, Insolvenzstiftung, Regionalstiftung und der Branchenstiftung.

4.3.1.1 Unternehmensstiftungen

Bei der Unternehmensstiftung handelt es sich um den klassischen Typ der Outplacement Stiftung, bei der das Unternehmen den größten Teil an der Planung und Umsetzung durch eigene Ressourcen aufbringt.⁴¹ Die Unternehmensstiftung wird zumeist auf Grund einer schlechten allgemeinen wirtschaftlichen Lage oder eines Rückgangs der Auftragslage errichtet und soll für einen bestimmten Zeitraum den Personalstand reduzieren. Die Kosten der Weiterbildung, für die sich die jeweiligen Mitarbeiter entscheiden, werden zum Großteil vom Unternehmen übernommen und tragen so zu einer Entlastung der öffentlichen Hand bei.⁴²

4.3.1.2 Insolvenzstiftungen

Im Kontrast zu den Unternehmensstiftungen werden Insolvenzstiftungen überwiegend aus öffentlichen Budgets finanziert, wobei als Trägerinnen häufig Gebietskörperschaften auftreten.⁴³ Errichtet werden Insolvenzstiftungen wie schon der Name erkennen lässt, um Mitarbeiter aufzufangen, die auf Grund der Illiquidität ihres Unternehmens von einem Arbeitsplatzverlust betroffen sind.

Bei diesbezüglichen Ausprägungen der Arbeitsstiftung werden die Kosten für Aus- und Weiterbildung im Gegensatz zu den übrigen Varianten zur Gänze von der jeweiligen AMS Geschäftsstelle übernommen, da die Leistung nicht vom Unternehmen erbracht werden kann. Die Zahl der Insolvenzstiftungen in Österreich hält sich jedoch deutlich in Grenzen.

⁴⁰ Vgl. Eilers/Rump 2006, S. 26.

⁴¹ Vgl. Lassnigg/Wagner 2005, S. 29.

⁴² Vgl. Lassnigg/Wagner 2005, S. 28.

⁴³ Vgl. Lassnigg/Wagner 2005, S. 29.

4.3.1.3 Regionalstiftungen

Ein weiteres Instrument im Kampf gegen die steigende Arbeitslosigkeit stellen die Regionalstiftungen dar. Sind mehrere Unternehmen einer Region von einem Personallabbau betroffen, so steht diesen die Möglichkeit zur Verfügung eine gemeinsame Stiftung ähnlich der Unternehmensstiftung zu gründen. Die Kosten der Weiterbildung werden in diesem Fall auf die Unternehmen aufgeteilt. Bei einer Regionalstiftung müssen nicht nur die Sozialpartner mit in das Vorhaben eingebunden werden, vielmehr ist darauf zu achten, dass die politischen Vertreter und die Verwaltung der Region daran beteiligt werden.⁴⁴ Infolgedessen kann man in diesem Zusammenhang von einem regionalpolitischen Instrument sprechen, welches für die Entwicklung der Region von Bedeutung sein kann.⁴⁵ Die Regionalstiftung bietet klein- und mittelständischen Unternehmen die Möglichkeit an einer Arbeitsstiftung teilzunehmen. Dies ist für derartige Unternehmen bei anderen Formen der Arbeitsstiftung vielfach nicht realisierbar.

4.3.1.4 Branchenstiftungen

Im Vergleich zu einer Regionalstiftung kommt bei einem drohenden Personalabbau einer bestimmten Branche die sogenannte Branchenstiftung zum Einsatz. Die Planung und Durchführung wird hierbei von den Interessensvertretern ebenjener Branche übernommen. Die Gründe für einen branchenweiten Beschäftigungsrückgang können häufig Strukturveränderungen, sowie die Folgen der Globalisierung und den damit verbundenen Outplacement-Maßnahmen in Niedriglohnländer sein.⁴⁶ Die beiden größten österreichischen Branchenstiftungen AUFLEB und AUSPED entstanden zur Zeit des EU Beitritts Österreichs im Jahr 1995.⁴⁷ Die Gründung der AUFLEB Lebensmittelstiftung ist darauf zurückzuführen, dass viele Arbeitnehmer durch die Beseitigung der Handelsbarrieren und den damit verbundenen Konkurrenzdruck durch ausländische Unternehmen, ihren Arbeitsplatz verloren haben.⁴⁸ Ebenfalls sah sich die Speditions- und Logistikbranche des Landes dazu veranlasst im Zuge des österreichischen EU-Beitrittes

⁴⁴ Vgl. Offermann 2010, S. 25.

⁴⁵ Vgl. Lassnigg/Wagner 2005, S. 29.

⁴⁶ Vgl. Lassnigg/Wagner 2005, S. 29.

⁴⁷ Vgl. Offermann 2010, S. 25 u. 26.

⁴⁸ Vgl. AUFLEB, S. 1.

und dem daraus resultierenden plötzlichen Wegfalls der Binnengrenzen, die AUSPED Stiftung zu gründen.⁴⁹

4.3.2 Implacement Stiftungen

In der zweiten Gruppe der Arbeitsstiftung befindet sich die Implacementstiftung. Hintergrund der Implacement-Maßnahmen ist, die in den deutschsprachigen Medien seit einigen Jahren kursierende Behauptung, dass es an geeignetem Personal für bestimmte Berufsfelder mangelt. Der Terminus, welcher sich im Zusammenhang mit dieser Erscheinung im deutschen Sprachgebrauch eingebürgert hat ist „Fachkräftemangel“. Einem Bericht des „Hamburger Abendblattes“ zufolge weist der deutsche Bundesminister für Wirtschaft und Technologie, Philipp Rösler darauf hin, dass:

„Deutschland allein im mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich 140.000 Fachkräfte fehlen. Er warnte die deutschen Unternehmen, ihre Standorte ins europäische Ausland zu verlegen, „nur weil sie in Deutschland keine Fachkräfte mehr gewinnen“. Deswegen gehöre die Fachkräftesicherung ganz oben auf die politische Agenda.“⁵⁰

Die Lage in Österreich ist laut einem Bericht aus der Zeitung „der Standard“ in ähnlichem Maße angespannt, denn dort heißt es, dass:

„die Boston Consulting Group (BCG) vor einem Fachkräftemangel in Österreich warnt und empfiehlt, die Alpenrepublik als "attraktives Einwanderungsland" für qualifizierte Arbeitskräfte zu positionieren. Es werde in den nächsten Jahren einen "demografischen Knick" und damit einen "historischen Rückgang" an Arbeitskräften in der nördlichen Hemisphäre geben.“⁵¹

Diese Entwicklung stellt eine Bedrohung für das wirtschaftliche Wachstum eines Landes dar, wodurch die Notwendigkeit entsteht dieser mit zielgerichteten Maßnahmen entgegenzuwirken. Neben der Öffnung der osteuropäischen Grenzen für qualifizierte Arbeitskräfte, besteht in Österreich seit dem Jahr 1998 das Instrument der Implacementstiftung. Ziel dieses Konzeptes ist es, den Personalmangel eines oder mehrerer Unternehmen, resp. einer gesamten Region, welcher nicht durch die vorhandenen

⁴⁹ Vgl. Lassnigg/Wagner 2005, S. 31.

⁵⁰ Gaugele 2011.

⁵¹ Türk 2011.

Ressourcen bewerkstelligt werden kann, auszugleichen bzw. abzuschwächen. Die Arbeitsweise einer solchen Stiftung ist ähnlich der Outplacement Stiftung, mit dem Unterschied, dass die Ausbildungen der Teilnehmer zielgerichtet auf die benötigten Qualifikationen ausgerichtet sind mit dem Zweck den Personalbedarf bei den beteiligten Unternehmen zu decken.⁵² Die Finanzierung findet in einer Zusammenarbeit von öffentlichen Stellen mit den teilnehmenden Unternehmen statt. Hierbei erhalten die Stiftungsteilnehmer, wie auch bei Outplacement Stiftung, einen monatlichen Betrag in der Höhe des Stiftungsarbeitslosengeldes.⁵³

Durch die am 01.07.2002 geschaffene Möglichkeit, Implacementstiftungen mittels Kooperation mehrerer Unternehmen einer Region auf überbetrieblicher Ebene zu betreiben, wird auch Klein- und Mittelbetrieben der Zugang zu Arbeitsstiftungen erleichtert.⁵⁴

⁵² Vgl. Offermann 2010, S. 25.

⁵³ Vgl. Förderungen AMS 2011, S. 6.

⁵⁴ Vgl. BGS/AMF/0722/9938/2010, S. 7.

Den funktionellen Ablauf einer Implacmentstiftung stellt die folgende Abbildung schematisch dar.

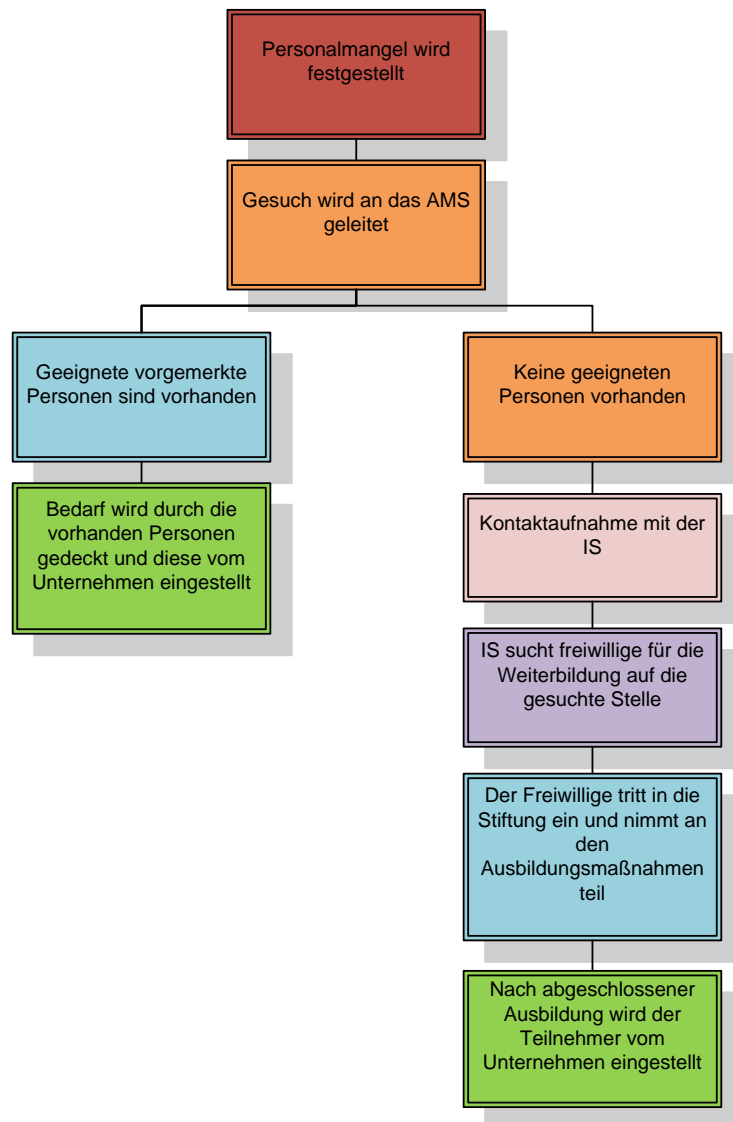
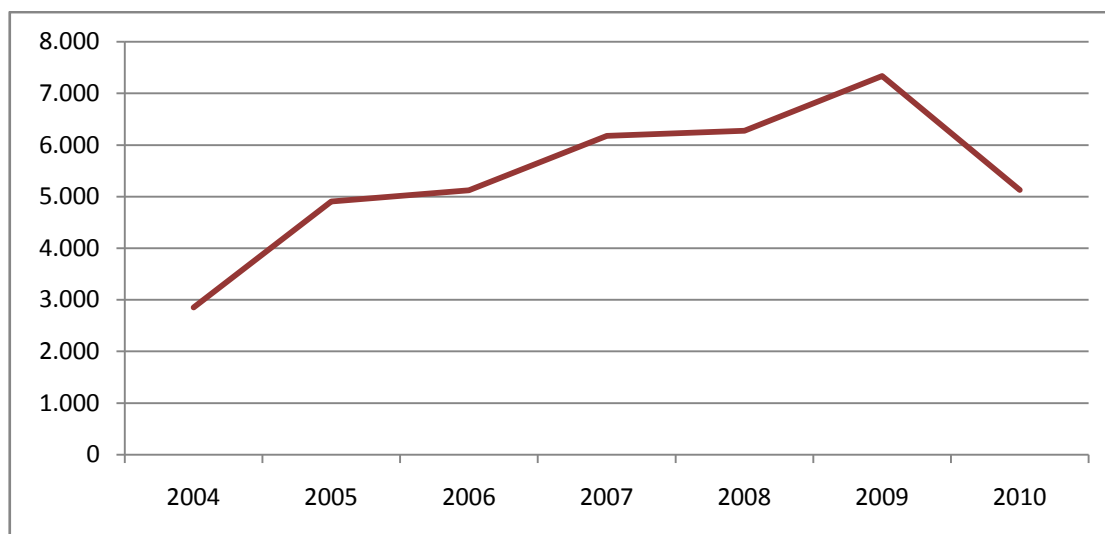


Abb. 1: Schema einer Implacement Stiftung

Stellt ein Unternehmen eine Personalmangel fest, wird in einem ersten Schritt ein entsprechendes Gesuch bei der zuständigen Geschäftsstelle des AMS eingereicht. Sofern eine ausreichende Anzahl an geeigneten Personen zur freien Verfügung steht, werden diese an das Unternehmen vermittelt. Tritt der Fall ein, dass der Bedarf an geeigneten Personen nicht anhand der Vormerkungen gedeckt werden kann, nimmt das Unternehmen Kontakt mit einer Implacement Stiftung auf. Die Arbeitsstiftung bildet daraufhin freiwillig Teilnehmer, den Anforderungen des Unternehmens entsprechend aus und wird nach dem erfolgreichen Abschluss der Maßnahme an das Unternehmen übermittelt.

Des Weiteren geht aus dem AMS Geschäftsbericht des Jahres 2010 hervor, dass die bedarfsgerechte Qualifizierung von Arbeitskräften im Rahmen einer Implacmentstiftung seit dem Jahr 2006 zunehmend an Bedeutung gewinnt (Siehe Tabelle 2).⁵⁵



Jahr	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Teilnehmer	2.852	4.905	5.118	6.170	6.274	7.331	5.125

Tabelle 2: Teilnehmerzahl Implacmentstiftungen zwischen 2004 und 2010⁵⁶

4.3.3 Zielgruppenstiftungen

Ein zusätzliches Instrument, welches ebenfalls unter dem Deckmantel der Arbeitsstiftung angesiedelt ist, ist die Zielgruppenstiftung. Bei dieser handelt es sich um ein Maßnahmenkonzept, welches von kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber bereitgestellt wird. Dies sind in erster Linie Wirtschaftskammern sowie der Gewerkschaftsbund.⁵⁷ Diese Form der Arbeitsstiftung ermöglicht die Aus- und Weiterbildung einer bestimmten Zielgruppe. Oft handelt es sich bei dieser Zielgruppe um Jugendliche und junge Erwachsene, welche in erster Linie an einer Grundausbildung in Form einer Lehre interessiert sind. Die Zielgruppenstiftung tritt immer dann in Aktion, wenn bestimmte arbeitsmarktpolitische Gruppen, wie beispielsweise junge Arbeitslose von wirtschaftlichen Schwierigkeiten betroffen sind und ihnen auf Grund dessen ein abrutschen in die Arbeitslosigkeit droht. Der Aufbau einer Zielgruppenstiftung ist prinzipiell in der Form der Outplacement Stiftung, sowie in jener

⁵⁵ Vgl. Rath/Sprenger 2010, S. 33.

⁵⁶ Vgl. Förderungen AMS 2011, S. 11.

⁵⁷ Vgl. Eder/Nagl 2009, S. 183.

der Implacment Stiftung möglich. Die Voraussetzung für eine staatliche Unterstützung im Rahmen einer Zielgruppenstiftung zur Förderung von Jugendlichen, ist die Beteiligung des Unternehmens an der Stiftung in einem Umfang von mindestens 1.000 Euro.⁵⁸

5 Das Konzept der Plansee Group Arbeitsstiftung

Die Plansee Group Arbeitsstiftung ist eine Unternehmensstiftung, welche im Jahr 2009 auf Grund der damaligen schlechten Wirtschaftssituation gegründet wurde. Im folgenden Schaubild werden der Umsatzrückgang und die darauf folgenden Personaleinsparungen in den Jahren 2008/09 verdeutlicht.

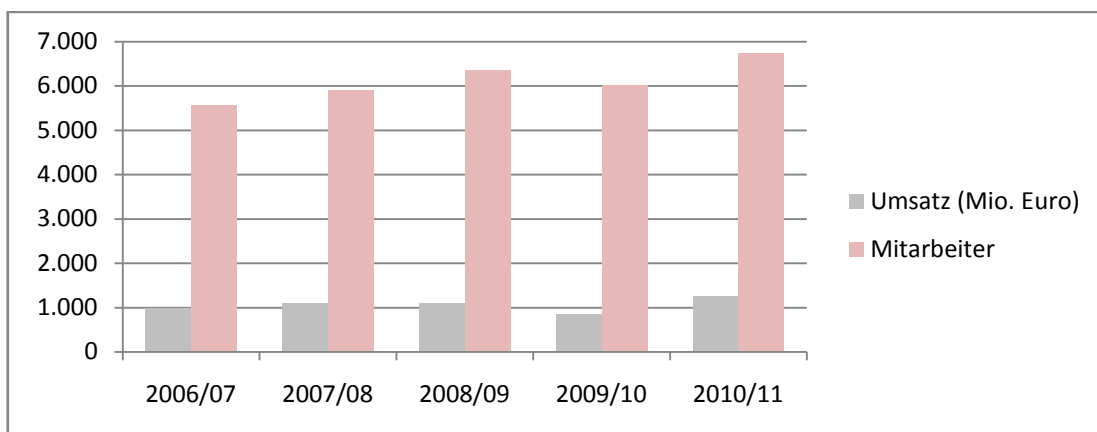


Abb. 2: Umsatz-, Mitarbeiterentwicklung der Plansee Group⁵⁹

Im ersten Geschäftsjahr 2010/11 nach der Wirtschaftskrise ist ein deutlicher Aufschwung erkennbar, welcher an den vom Konzern vorgelegten Zahlen abzulesen ist. Diese besagen, dass die Mitarbeiterzahl auf einem Rekordhoch von 6.730 Beschäftigten liegt und der konsolidierte Umsatz mit 1,24 Milliarden Euro den Höchstwert von 1,1 Milliarden aus dem Jahr vor der Krise bereits überschritten hat⁶⁰

Die Plansee Group ist ein international operierender Konzern, welcher weltweit führend in der Herstellung von pulvermetallurgischen Produkten und Komponenten ist.⁶¹

⁵⁸ Vgl. Eder/Nagl 2009, S. 185.

⁵⁹ In Anlehnung an: Plansee Z-D-F 2011.

⁶⁰ Vgl. Plansee News 2011.

⁶¹ Vgl. Széchényi 2011.

Die Plansee Holding AG setzt sich wie folgt zusammen.

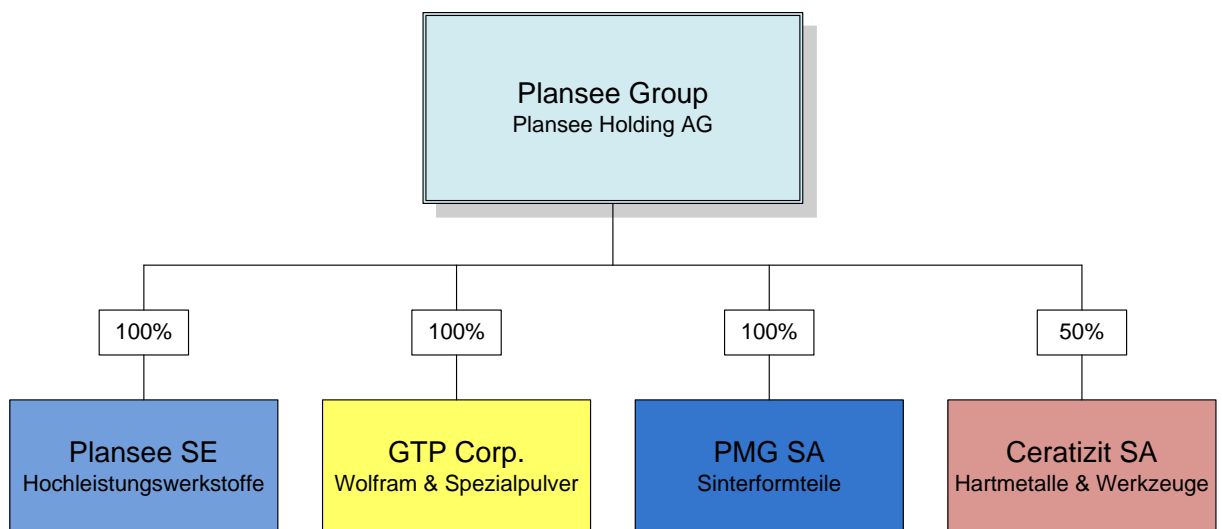


Abb. 3: Zusammensetzung der Plansee Group⁶²

Die Plansee Group Arbeitsstiftung umfasst jedoch nicht den gesamten Konzern, sondern nur die drei am Standort Breitenwang/Reutte angesiedelten Unternehmen Plansee SE, PMG SA und Ceratizit SA.⁶³ Das vierte Tochterunternehmen hat seinen Sitz in den USA und konnte somit nicht an den Sozialmaßnahmen des Staates Österreich resp. der Europäischen Union beteiligt werden. Ausgeführt ist die Arbeitsstiftung als Outplacement Stiftung auf Vereinsbasis, mit welcher der Personalabbau sanft gestalten werden soll.⁶⁴

5.1 Entwicklung der Plansee Group Arbeitsstiftung

Durch die Folgen der Finanzkrise im Jahr 2008 und die damit einhergehenden weltwirtschaftlichen Auswirkungen, verzeichnete auch die Plansee Group, welche einen großen Anteil ihrer Produkte exportiert, einen Rücklauf von 50 Prozent bei eingehenden Aufträgen im Vergleich zum ersten Halbjahr. In Folge dieser allarmierenden Situation beschloss der Vorstand in Kooperation mit der Geschäftsleitung Maßnahmen zur Kosteneinsparung in sämtlichen Bereichen am Standort Breitenwang/Reutte. Auf Grund der Tatsache, dass diverse Maßnahmen wie etwa der Abbau von Überstunden, Urlaubsabbau und die Zurückstellung der Leasingarbeiter an die Leasingfirma, nicht die

⁶² In Anlehnung Széchényi 2011.

⁶³ Vgl. Oberer 2009, S.1.

⁶⁴ Siehe Anhang: Auszug aus dem Vereinsregister.

erhoffte Wirkung zeigten, wurde im März 2009 ein sanftes Maßnahmenpaket verabschiedet und den Mitarbeitern präsentiert.⁶⁵ Das Unternehmen wollte auf diese Weise vermeiden, dass sich durch drastische Maßnahmen, die Moral der Mitarbeiter verschlechtert und der gute Ruf, den das Unternehmen in der Region genießt, darunter leidet. Die freiwillige Teilnahme an diesem Instrument wirkte sich zusätzlich positiv auf die Moral der Arbeitnehmer, sowie die Reputation des Unternehmens aus.⁶⁶ Das als sanftes Maßnahmenpaket bezeichnete Konzept beinhaltet neben diversen Regelungen, wie etwa den Eintritt von älteren Arbeitnehmern in den Vorruhestand sowie das Angebot eine vom Land angebotene Bildungskarenz zu Ausbildungszwecken in Anspruch zu nehmen, auch die Arbeitsstiftung.

5.2 Gesetzliche Grundlagen

Die Grundlagen für die Entstehung der Plansee Group Arbeitsstiftung ergeben sich aus der in Österreich einzigartigen Kombination aus Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), Arbeitsmarktservicegesetz 1994 (AMSG), sowie der Bundesrichtlinie des AMS.⁶⁷ Nur wenn die Voraussetzungen für die Gründung einer Arbeitsstiftung erfüllt sind, kann diese von der Landesgeschäftsstelle des AMS genehmigt werden. Die Voraussetzungen die für solch eine Genehmigung erfüllt sein müssen werden in den nachstehenden Kapiteln näher erläutert.

⁶⁵ Vgl. Oberer 2009, S. 1.

⁶⁶ Vgl. Oberer 2009, S. 1.

⁶⁷ Vgl. Eder/Nagl 2009, S. 184 – 185.

5.2.1 Arbeitslosenversicherungsgesetz

Im Arbeitslosenversicherungsgesetz sind die Rechtsfolgen eines verlängerten Bezuges von Arbeitslosengeld, die Anerkennung der Maßnahmen einer Arbeitsstiftung, sowie der Fortbezug der Notstandshilfe geregelt. Mit Hilfe des § 18 Abs. V AIVG, wird die maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes auf 156 Wochen bzw. bei längerer Dauer der Ausbildung und bei Arbeitslosen die älter als 50 Jahre sind, auf 209 Wochen verlängert. Im § 18 Abs. V AIVG gelten folgende Voraussetzungen:

„Die Bezugsdauer verlängert sich um höchstens 156 Wochen um Zeiten, in denen der Arbeitslose an einer Maßnahme im Sinne des Abs. 6 teilnimmt. Diese Verlängerung kann um höchstens insgesamt 209 Wochen erfolgen,

1. wenn die Maßnahme in einer Ausbildung besteht, für die gesetzliche oder auf gesetzlicher Grundlage erlassene Vorschriften eine längere Dauer vorsehen, für die Zeit dieser Ausbildung;

2. wenn der Arbeitslose das 50. Lebensjahr vollendet hat und trotz Teilnahme an Maßnahmen im Sinne des Abs. 6 die Arbeitslosigkeit noch immer fort dauert oder wieder eingetreten ist.

Für Maßnahmen im Sinne des Abs. 6 kann das Ruhen des Arbeitslosengeldes wegen Ausbildung im Ausland (§ 16 Abs. 3) in besonders gelagerten Fällen über drei Monate hinaus nachgesehen werden.⁶⁸“

Dadurch entsteht die Grundlage für eine Teilnahme an der Arbeitsstiftung. Diese Verlängerung basiert auf der Anerkennung der Maßnahme durch das AMS im Sinne des § 18 Abs. VI AIVG, welchem der folgende Inhalt zu Grunde liegt:

„Die Maßnahme der Arbeitsstiftung ist von der Landesgeschäftsstelle zu genehmigen, wenn:

- a) Das Unternehmen eine Arbeitsstiftung bereitstellt, die Planung und Durchführung dieser Maßnahmen übernimmt und das sich daraus ergebende einheitliche Konzept von den Körperschaften der Dienstgeber und der Dienstnehmer, die kollektivvertraglich dazu berechtigt sind, anerkannt werden.*

⁶⁸ AIVG 1977, § 18 Abs. IV.

- b) *Die Maßnahmen das Ziel haben, dem Arbeitslosen durch Aus- und Weiterbildung einen Wiedereinstieg in die Arbeitswelt zu erleichtern.*
- c) *Der Arbeitslose während der Dauer seiner Ausbildung eine Vollaustattung gleich jener, eines Arbeitnehmers nachweisen kann.*
- d) *Die Einrichtung in ausreichendem Maße mit den organisatorischen, finanziellen, sachlichen und personellen Notwendigkeiten ausgestattet ist.*
- e) *Das Unternehmen dem Teilnehmer während der Dauer der Maßnahme einen Zuschuss gewährt.⁶⁹*

Durch diese Veränderung der Konditionen anhand des § 18 AIVG, werden Ausbildungen mit einer Dauer von bis zu drei Jahren, in besonderen Fällen sogar bis zu vier Jahren ausführbar. Auf Grund dieser außerordentlich langen Dauer der Maßnahmen werden Ausbildungen, wie beispielsweise das Erlangen einer Hochschulreife (Matura) sowie für bereits höher qualifizierte Teilnehmer, das Erreichen eines Studienabschlusses (Bachelor) möglich.

5.2.2 Arbeitsmarktservice Gesetz

Da die Stiftungsteilnehmer Arbeitslosengeld beziehen und von der regionalen Geschäftsstelle des AMS betreut werden, liegt bei diesem auch die Pflicht die betreuten Personen bei der Arbeitsplatzsuche zu unterstützen. Im § 32 Abs. I Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) wird diese Pflicht folgendermaßen zum Ausdruck gebracht:

„Das Arbeitsmarktservice hat seine Leistungen in Form von Dienstleistungen zu erbringen, deren Zweck die Vermittlung von Arbeitsuchenden auf offene Stellen, die Beschäftigungssicherung und die Existenzsicherung im Sinne des § 29 ist.⁷⁰“

Jedoch steht den Teilnehmern einer Arbeitsstiftung die Wahl ihrer Aus- und Weiterbildung frei, was in den meisten Fällen eine Qualifizierung an einer externen Einrichtung und nicht durch Schulungsmaßnahmen des AMS bedeutet.

⁶⁹ AIVG 1977, § 18 Abs. VI.

⁷⁰ AMSG 1944, § 32 Abs. I.

Um diese Möglichkeit zu gewährleisten hat die Legislative in § 32 Abs. III AMSG folgende Regelung getroffen:

„Soweit das Arbeitsmarktservice Dienstleistungen im Sinne des Abs. 2 nicht selbst bereitstellen kann oder deren Bereitstellung unzweckmäßig oder unwirtschaftlich wäre, hat es dafür Vorsorge zu treffen, dass solche Leistungen auf Grund vertraglicher Vereinbarungen, z.B. durch Übertragung an geeignete Einrichtungen, auf andere Weise zur Verfügung gestellt werden. Dabei dürfen schutzwürdige Interessen Dritter im Sinne des § 1 Abs. 1 des Datenschutzgesetzes nicht verletzt werden.“⁷¹

Einrichtungen wie die Arbeitsstiftung, welche in diesem Zusammenhang genehmigt sind, werden wie es in § 34 Abs. III AMSG weiter heißt, durch die Gewährung von Beihilfen, von der zuständigen AMS Stelle unterstützt.⁷² Im Konkreten Fall der Arbeitsstiftung bedeutet dies, dass die Teilnehmer das Stiftungsarbeitslosengeld auf Grundlage des § 32 Abs. III AMSG, in Verbindung mit § 34 Abs. III AMSG, für die Dauer der Maßnahme durch das AMS ausbezahlt bekommen.

5.2.3 Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice

Eine Weitere Voraussetzung für die Anerkennung der Maßnahmen stellt die Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice dar. Diese ist nur zum Zweck der Arbeitsstiftung verfasst worden und bildet einen Leitfaden für die Ausgestaltung und den Ablauf einer derartigen Maßnahme. Das Ziel der Bundesrichtlinie besteht darin, die Vorgehensweise für die Umsetzung und den Erhalt der Arbeitsstiftung in einem geregelten Rahmen ablaufen zu lassen, welcher verbindlich für alle Beteiligten ist.⁷³

Weiter finden in der Bundesrichtlinie eine Definition der Arbeitsstiftung, sowie deren unterschiedliche Ausprägungen statt. Die gesetzlichen Grundlagen werden erläutert und eine Vorgehensweise für Unternehmen mit der Absicht einer Stiftungsgründung festgelegt.

Damit stellt die Bundesrichtlinie sozusagen ein Kompendium für die Errichtung und Leitung einer Arbeitsstiftung dar.

⁷¹ AMSG 1994, § 32 Abs. III.

⁷² Vgl. AMSG 1994, § 34 Abs. III.

⁷³ Vgl. BGS/AMF/0722/9938/2010, S. 4.

5.3 Ziele der Arbeitsstiftung

Eine Arbeitsstiftung verfolgt mehrere korrespondierende Ziele. Zum einen kann das Instrument nur auf Grund von unternehmerischen Schwierigkeiten erschaffen werden und verhindert durch dessen schnelle und unkomplizierte Wirkungsweise einen drohenden Schaden resp. den Ruin eines Unternehmens. Zum Anderen stellt eine Arbeitsstiftung ein sozialpolitisches Instrument zur Eindämmung der Arbeitslosigkeit dar und kann dies gegebenenfalls verhindern. Die Verhinderung von Arbeitslosigkeit ist sowohl für die Politik, als auch für die Interessensvertretungen eines Staates von höchster Priorität. Im Hinblick auf die Stiftungsteilnehmer liegt das Hauptaugenmerk auf der Auffangfunktion und der in weiterer Folge stattfindender Aus- und Weiterbildung.

Das vorrangige Ziel einer Arbeitsstiftung sollte es sein, wie schon der Terminus „Stiftung“ impliziert, den Mitarbeitern durch das Instrument der Ausbildung die Aussichten auf das Wiedererlangen eines Arbeitsplatzes zu erhöhen. Gleichwohl ergeben sich bei genauerer Betrachtung einige abweichende Zielvorstellungen aus Sicht des Unternehmens, des Staates bzw. der Teilnehmer selbst.

5.3.1 Ziele aus Sicht des Unternehmens

Die Errichtung der Arbeitsstiftung wird von Unternehmen in erster Linie realisiert um bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten eine Personalreduzierung durchführen zu können um so das Unternehmen und die noch verbleibenden Beschäftigten vor schwerwiegenden Konsequenzen zu bewahren. Dabei ist es Aufgabe der Arbeitsstiftung, diese Personalfreisetzung in einem sozialverträglichen Ausmaß zu gestalten und eine Gefährdung der Unternehmensreputation zu verhindern. In der Regel steigt das Image eines Unternehmens zusätzlich durch derartige Vorgehensweisen, da ein Personalabbau oft ohnehin unumgänglich erscheint. Arbeitsstiftungen sind mit einem gewissen finanziellen Aufwand für das Unternehmen verbunden, dieser wird jedoch weitestgehend in Kauf genommen um der ohnedies angespannten Situation nicht noch zusätzliches Konfliktpotential zu bieten.

Die Personalfreisetzung in Form einer Arbeitsstiftung bringt für Unternehmen einen weiteren Vorteil mit sich. Da die Mitarbeiter bzw. ehemaligen Mitarbeiter für eine längere Dauer dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, ist es wahrscheinlich, dass die Krise

bis zum Ende der Aus- und Weiterbildung abgeklungen ist und das Unternehmen einen erhöhten Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern aufweist. Die Teilnehmer an der Arbeitsstiftung verfügen nach Beendigung der Maßnahme über eine höhere Qualifizierung und sind frei verfügbar. Dadurch erhält das Unternehmen, sofern die Ausbildung mit seinen Anforderungen kongruieren, im Idealfall Mitarbeiter, die mit den internen Strukturen und den Abläufen bereits vertraut und für höhere Positionen ausgebildet sind. Folglich entsteht eine verstärkte Bindung zum Unternehmen und die Mitarbeiter engagieren sich in einem erhöhten Maße für die Interessen des Betriebes.

5.3.2 Ziele aus Sicht der Mitarbeiter

Mitarbeiter welche sich für die Teilnahme an den Maßnahmen der Arbeitsstiftung entscheiden, tun dies in erster Linie um ihr eigenes Bildungslevel anzuheben und dadurch eine verbesserte Chance auf dem zukünftigen Arbeitsmarkt zu erhalten. Die Ausbildungswege der Teilnehmer der Plansee Group Arbeitsstiftung belegen, dass vorrangig eine höhere schulische bzw. universitäre Ausbildung, sowie der Abschluss einer Lehre angestrebt werden (siehe Abb. 4). Ein Verzeichnis über die Ausbildungswege der Teilnehmer an der Plansee Group Arbeitsstiftung findet sich im Anhang.

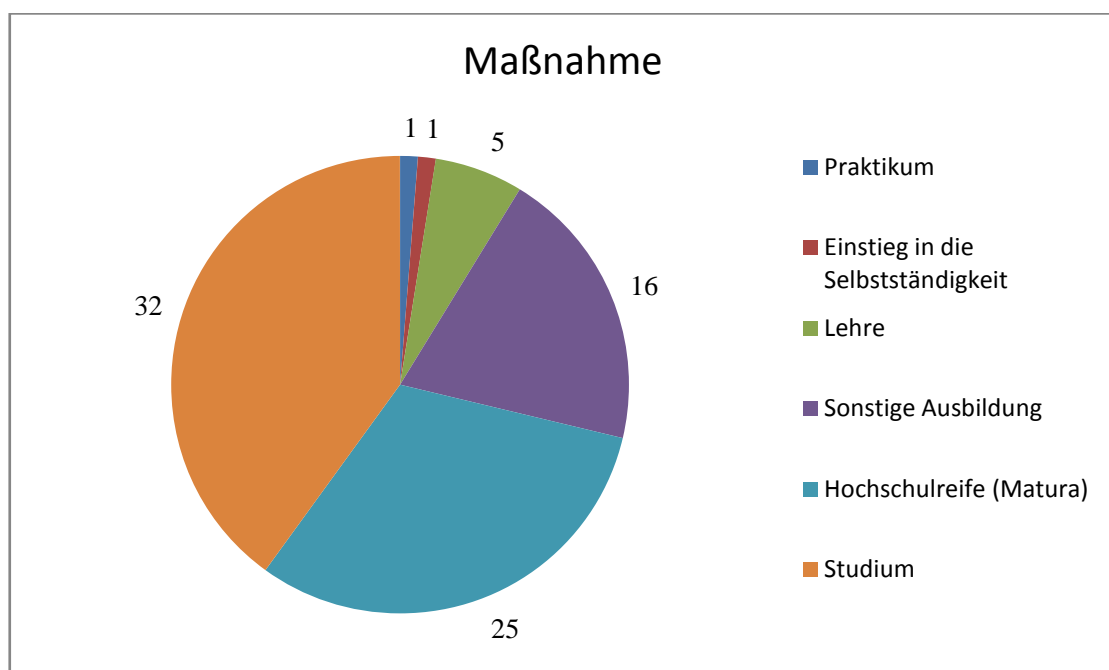


Abb. 4: Maßnahmen im Überblick⁷⁴

⁷⁴ Siehe Anhang: detaillierte Übersicht zu den Ausbildungswegen der Plansee Group Arbeitsstiftung.

Aus dem Diagramm lässt sich erkennen, dass die Mitarbeiter als vorrangiges Ziel die Aus- und Weiterbildung und somit die Wertsteigerung der eigenen Person am Arbeitsmarkt haben. Durch die mit der Teilnahme einhergehende aktive Arbeitssuche, erhöhen sich zusätzlich die Chancen auf einen adäquaten Arbeitsplatz am Ende der Ausbildung. Der Faktor der Auffangfunktion nach dem Arbeitsplatzverlust und die zu diesem Zweck in einigen Fällen durchgeführte psychologische Betreuung helfen den Teilnehmern dabei, diese neue Situation zu verarbeiten und erhöht die Motivation, die für einen Neubeginn nötig ist.

5.3.3 Arbeitsmarktpolitische Ziele der Arbeitsstiftung

Eine Arbeitsstiftung ist eine Bereicherung für die Arbeitsmarktpolitik eines Landes, da die Teilnehmer nicht in die Arbeitslosigkeit verfallen, sondern sich für zukünftige Herausforderungen qualifizieren und somit einen Beitrag am Bildungslevel einer Nation leisten. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht werden, nach der Bundesrichtlinie für Arbeitsstiftungen des AMS folgende Ziele in Verbindung mit der Hilfe einer Arbeitsstiftung verfolgt:

- *„Einen Beitrag zur beruflichen Neuorientierung und Höherqualifizierung von arbeitslosen Personen mit dem Ziel der Reintegration in den Arbeitsmarkt zu leisten*
- *den Strukturwandel in einer Region oder zwischen personalaufnehmenden und personalabbauenden Unternehmen durch zielgerichtete Qualifikation zu unterstützen*
- *die Einbindung eines oder mehrerer von einem größeren Personalabbau bzw. Personalaufbau betroffenen Unternehmen bzw. von regionalen arbeitsmarktpolitischen Akteuren und Gebietskörperschaften in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen.⁷⁵“*

Diese Zielsetzungen stellen einen sinnvollen Einsatz des Instrumentariums Arbeitsstiftung sicher und berechtigen die Unternehmen und Teilnehmer zu einer Förderung der Maßnahme.

⁷⁵ BGS/AMF/0722/9938/2010, S. 8.

5.4 Die Phasen einer Arbeitsstiftung

Die Gesetzgebung legt durch Richtlinien den genauen Ablauf einer Arbeitsstiftung vom Tag des Eintrittes bis zum Ausscheiden fest. Dieser geregelte Ablauf ist in fünf Phasen unterteilt welche im weiteren Verlauf näher erläutert werden. Bevor ein Mitarbeiter jedoch in die Arbeitsstiftung eintreten kann muss dieser als Arbeitslos gelten. Um diesen Zustand zu gewährleisten, muss eine einvernehmliche Kündigung vorliegen. Erst wenn dieser Akt erledigt ist entsteht die Möglichkeit für den Eintritt in die Stiftung und die damit einhergehenden Maßnahmen.⁷⁶

5.4.1 Die Berufsorientierungs-Phase (Outplacement)

Bei Outplacement Stiftungen müssen alle Teilnehmenden nach deren Eintritt in die Stiftung das Modul der Berufsorientierung durchlaufen. Diese erste Phase soll zur Auslotung und Entwicklung der beruflichen Ziele der Stiftungsteilnehmer beitragen und den noch unentschlossenen Personen dabei helfen, einen geeigneten Weg zu finden.⁷⁷ Die Seminare der Berufsorientierungsphase werden in Gruppen von maximal 18 Personen unter der Leitung von zwei professionell ausgebildeten Couches abgehalten und finden wie im Fall der Plansee Group Arbeitsstiftung über eine Dauer von vier Wochen, maximal aber sechs Wochen, täglich statt.⁷⁸ Während dieser Seminare werden Fähigkeiten, Kenntnisse und Neigungen der Teilnehmer festgestellt und nach einer Ermittlung der am Arbeitsmarkt benötigten Kapazitäten die Ziele und Richtungen der Fortbildung festgelegt. Am Ende des vierwöchigen Moduls muss von jedem Stiftungsteilnehmer ein individueller Bildungs- und Karriereplan erstellt werden, der die Grundlage für den weiteren Modus Procedendi bildet.⁷⁹ Die Bildungspläne werden von den zuständigen Instanzen nur genehmigt, wenn die Qualifizierungsmaßnahmen dazu beitragen, dass eine tatsächliche Weiterqualifizierung stattfindet.

⁷⁶ Vgl. BGS/AMF/0722/9938/2010, S. 39.

⁷⁷ Vgl. BGS/AMF/0722/9938/2010, S. 11.

⁷⁸ Vgl. Oberer 2009, S.7.

⁷⁹ Vgl. BGS/AMF/0722/9938/2010, S. 12.

5.4.2 Die Personalauswahl-Phase (Implacement)

Die Phase der Personalauswahl ist nicht Gegenstand der hier vorliegenden Arbeit, wird aber dennoch der Vollständigkeit halber in aller Kürze erläutert.

Bei Implacement Stiftungen, also bei Arbeitsstiftungen mit dem Ziel der gezielten Personalbeschaffung zum Ausgleich eines Defizites, tritt anstatt der Berufsorientierungsphase, die Personalauswahlphase in Kraft. Das Auswahlverfahren resultiert aus den gesuchten Stellenbeschreibungen und den notwendigen Anforderungen für die zu besetzenden Stellen. Auf Grundlage der Anforderungen werden geeignete arbeitslose Personen zum Personalauswahlverfahren eingeladen. Wurden geeignete Teilnehmer gefunden und sind diese bereit an den Stiftungsmaßnahmen teilzunehmen, müssen diese, wie auch im Zuge der Berufsorientierung, einen Bildungsplan erstellen.

5.4.3 Die Aus- und Weiterbildungsphase

Nach einer Erhebung der individuellen Präferenzen und Ziele jedes Stiftungsteilnehmers tritt die zweite Phase der Arbeitsstiftung, die Aus- und Weiterbildungsphase, in Kraft. Hierbei werden die zuvor erarbeiteten Pläne (Bildungsplan) durch Durchführung der jeweiligen Maßnahme umgesetzt. Grundsätzlich schreibt die Gesetzgebung vor, dass die jeweilige Qualifizierung an einer externen Einrichtung und nicht in dem personalabbauenden Unternehmen stattzufinden hat. Eine Ausnahme bildet in dieser Hinsicht die Implacement Stiftung, sofern die Voraussetzungen für die Erfüllung der geforderten Kriterien nicht anderweitig erfüllt werden können.⁸⁰ Da es sich im konkreten Fall der Plansee Group Arbeitsstiftung um eine Outplacement Stiftung handelt, findet die Ausbildung der Teilnehmer ausschließlich an externen Institutionen statt. Die Wahl der Ausbildung wird durch die Vorgabe von speziellen Kriterien, die durch die Zusammenarbeit des Unternehmens mit der zuständigen AMS-Geschäftsstelle entwickelt werden beschränkt.

⁸⁰ Vgl. BGS/AMF/0722/9938/2010, S. 13.

Eine derartige Beschränkung bezieht sich auf die Art und Dauer der Maßnahme und gestattet folgende Ausbildungen:⁸¹

- Vom AMS in Auftrag gegebene Ausbildungen
- Aneignen eines Berufes im Rahmen einer Lehre mit der Beendigung mittels Lehrabschlussprüfung
- Ausbildungen an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen
- Personen mit abgeschlossener Reifeprüfung (Matura, Abitur) erhalten die Möglichkeit, sich beruflich zu spezialisieren
- Ausbildungen zu Berufen im Bereich der sozialen Arbeit
- Universitätslehrgänge (Für die Anerkennung solcher Maßnahmen sind die arbeitsmarktpolitische Bedeutung und die Qualifizierung als Universitätslehrgang maßgeblich)
- Studien an Universitäten oder Fachhochschulen mit der Bedingung, dass die maximale Dauer von 4 Jahren nicht überschritten wird. Grundsätzlich sind auch Fernstudien bzw. Berufsbegleitende Studien möglich, sofern die Vollausslastung der Teilnehmer nachgewiesen werden kann. Der Nachweis wird mittels des international anerkannten European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS) erbracht, wobei die Anzahl der Gesamtpunkte für das Erreichen eines akademischen Grades, mit dem dazu nötigen Aufwand verrechnet wird
- Die Aus- und Weiterbildung, sowie die Umschulung durch öffentlich und privat anerkannte Institutionen der Erwachsenenbildung. Diese sehr offen gehaltene Definition ermöglicht ein signifikantes Spektrum an Ausbildungen resp. Umschulungen in dem sich die Stiftungsteilnehmer orientieren können. Basis dieser weiteren Möglichkeit ist eine durch die Ausbildung erhöhte Perspektive auf den beruflichen Wiedereinstieg der Teilnehmer

Der Standort der Aus- und Weiterbildung beschränkt sich auf den Staat Österreich, sofern die Leistungen in einem anderen Land nicht mit unverhältnismäßig geringeren Kosten für das AMS resp. die Arbeitsstiftung oder mit erheblich größerem Aufwand für den Stiftungsteilnehmer verbunden sind.⁸²

⁸¹ Hierzu und im Folgenden: Vgl. Oberer 2009, S. 8 u. 9.

⁸² Vgl. Oberer 2009, S. 9.

5.4.4 Die Phase der praktischen Ausbildung

Zu den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen können in einigen Fällen auch Praktika als Mittel zu einer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt herangezogen werden. Diese praktische Ausbildung muss zwingend mit einer theoretischen einhergehen und darf den Anteil von 2/3 an der Gesamtdauer der Aus- und Weiterbildung nicht überschreiten.⁸³ Die praktische Ausbildung kann in zwei Rubriken unterteilt werden. Zum einen erweisen sich Praktika die in Verbindung mit einer berufsbildenden Ausbildung oder einer Lehre stehen als sinnvoll, da die theoretisch erlernten Inhalte durch die Ausübung der Tätigkeit besser verstanden werden können und so förderlich für den Lerneffekt sind.⁸⁴ Zum anderen unterstützen sie den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben, da die Teilnehmer im Zuge des Praktikums eine Einschulung auf ihre zukünftige Tätigkeit erfahren und sich so leichter wieder integrieren können.⁸⁵

5.4.5 Die Phase der aktiven Arbeitssuche

Mit der Ausbildung wird der Grundstein für die spätere Karriere der Teilnehmer gelegt, jedoch ist damit die langfristige Integration in den Arbeitsmarkt, zumindest bei Outplacement Maßnahmen, noch nicht abgeschlossen. Um die Chance zu erhöhen einen Arbeitsplatz nach dem Ende der Ausbildung zu erhalten, findet als letzter Punkt der Maßnahme die aktive Arbeitssuche statt. Durch die Bereitstellung von Bewerbungstrainern und gezielten Beratungen werden die ausgebildeten Personen bei der Arbeitsplatzsuche unterstützt. Sie werden hinsichtlich der Einschätzung ihrer persönlichen Begabungen und Eigenschaften trainiert und erhalten einen Überblick über die aktuellen Aussichten am Arbeitsmarkt, wobei speziell auf den von ihnen erlernten Bereich geachtet wird.⁸⁶ Diese letzte Phase kann laut den Vorgaben der Bundesrichtlinie bis zu einer maximalen Dauer von 14 Wochen in Anspruch genommen werden und ist auch für Teilnehmer die ihre Ausbildung abgebrochen haben oder für jene, die nach der Phase der Berufsorientierung kein passender Ausbildungsweg gefunden wurde zulässig. Während der aktiven Arbeitssuche ist der Teilnehmer dazu verpflichtet, die durch das Arbeitsmarktservice

⁸³ Vgl. BGS/AMF/0722/9938/2010, S. 14.

⁸⁴ Vgl. Saurug/Stoppacher 2002, S. 96.

⁸⁵ Vgl. Oberer 2009, S. 9.

⁸⁶ Vgl. Lassnigg/Wagner 2005, S. 28.

angebotenen und der Ausbildung entsprechenden Beschäftigungen anzunehmen.⁸⁷ Die Phase der aktiven Arbeitssuche ist nur für die Outplacement Stiftung signifikant, da die Teilnehmenden an Implacement Stiftungen am Ende ihrer Aus- und Weiterbildung in ein vorher vereinbartes Arbeitsverhältnis übergehen.

5.5 Finanzierung der Plansee Group Arbeitsstiftung

Die Finanzierung der Plansee Group Arbeitsstiftung findet auf zwei Ebenen statt. Die erste Ebene stellt die Grundsicherung des Teilnehmers dar, welche durch Verlängerung des Anspruches auf den Arbeitslosengeldbezug vom AMS getragen wird. Auf der zweiten Ebene sind die Kosten für die Ausbildung, sowie ein monatliches Stipendium in einer Höhe von 200 Euro angesiedelt.

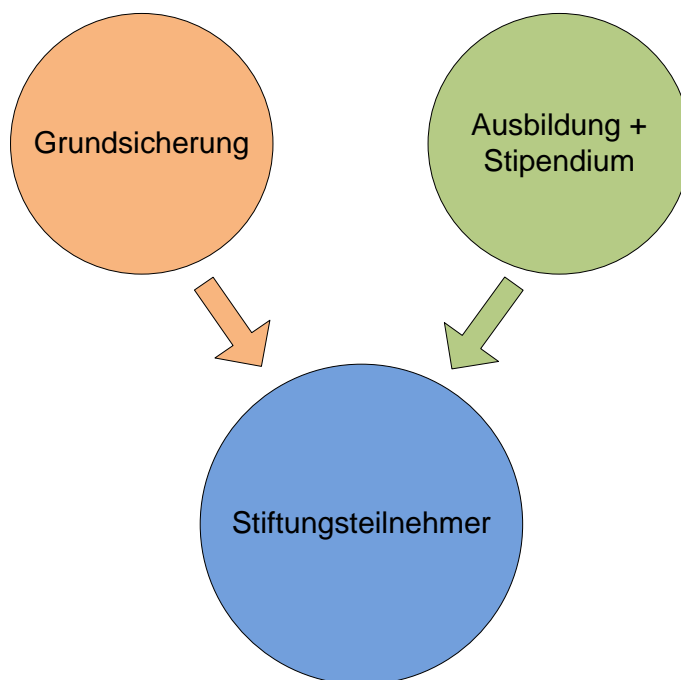


Abb. 5: zweigeteilte Finanzierung der Arbeitsstiftung

Um den insgesamt 80 an der Plansee Group Arbeitsstiftung teilnehmenden Personen eine zielgerichtete und hochwertige Aus- und Weiterbildung ermöglichen zu können, findet eine Kooperation verschiedenen Interessensvertretungen statt. Die Verteilung der Kosten

⁸⁷ Vgl. BGS/AMF/0722/9938/2010, S. 15.

wird, in dem für die Genehmigung anzufertigenden Konzept, nach Abklärung mit den verschiedenen Stellen aufgelistet, sowie ein Kostenplan erstellt.⁸⁸

Im folgenden Diagramm ist die Kostenverteilung der Plansee Group Arbeitsstiftung dargestellt:

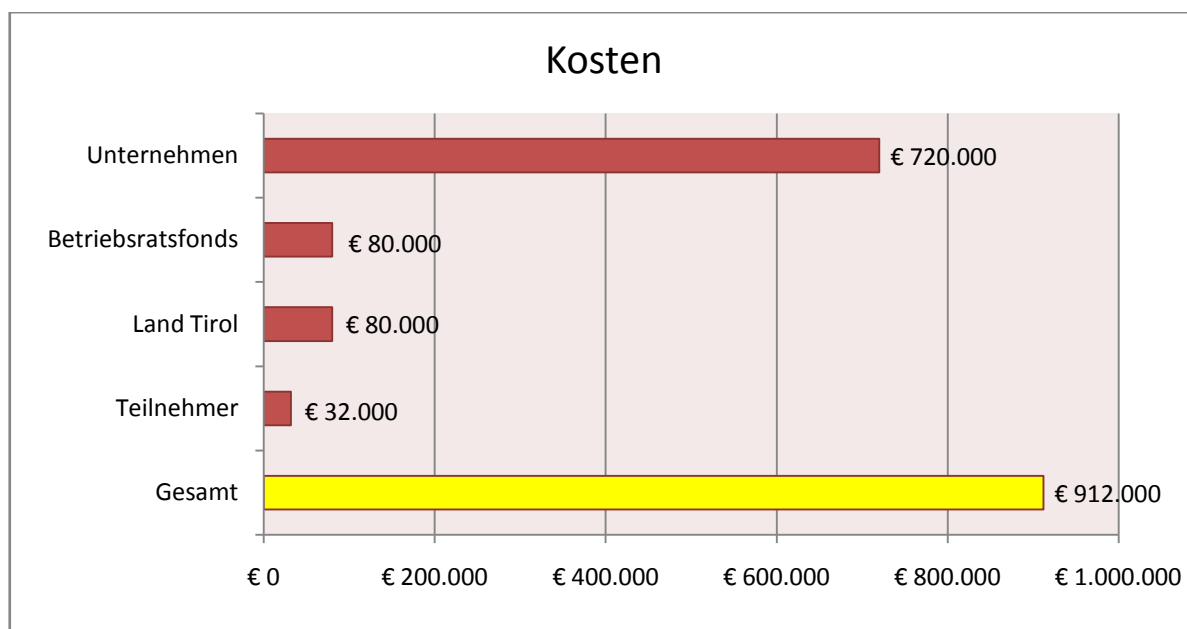


Abb. 6: Kostenverteilung der Plansee Group Arbeitsstiftung⁸⁹

Die Kosten der Aus- und Weiterbildung werden vom Unternehmen, dem Betriebsratsfonds und dem Teilnehmer persönlich getragen. Wobei sich der Beitrag der Teilnehmer auf den Aufnahmebetrag von Einmalig 400 Euro begrenzt ist.⁹⁰ Im Hinblick auf den mit den Maßnahmen einhergehenden Prozess der Anpassung ergibt sich eine wesentliche Bedeutung für die Regional- und Strukturpolitik, aus welchem Grund sich in der Regel zusätzlich Gebietskörperschaften an der Finanzierung beteiligen.⁹¹ Im Fall der Plansee Group Arbeitsstiftung findet dies durch das Land Tirol statt.

⁸⁸ Vgl. BGS/AMF/0722/9938/2010, S. 16.

⁸⁹ Die Höhe der Kosten bezieht sich auf eine Teilnehmerzahl von 80 Personen.

⁹⁰ Vgl. Oberer 2009, S. 4.

⁹¹ Vgl. BGS/AMF/0722/9938/2010, S. 6.

Die Verteilung der Kosten auf die jeweiligen Phasen der Arbeitsstiftung zeigt die folgende Grafik.

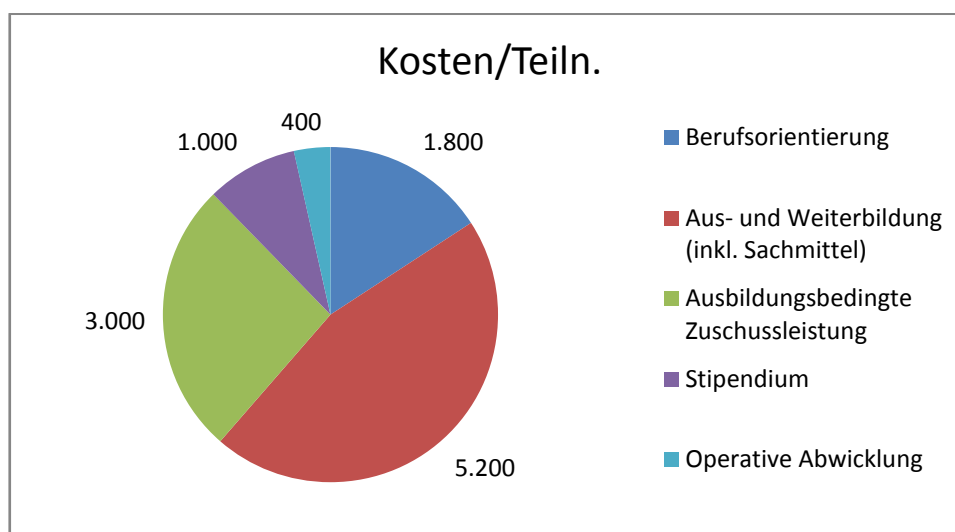


Abb. 7: Kostenverteilung auf die Phasen der Arbeitsstiftung je Teilnehmer

Die Verteilung der Gesamtkosten findet nach festgelegten Regelungen statt und wird in der Bundesrichtlinie für Arbeitsstiftungen des AMS erläutert. In dieser wird unter Punkt 6.3.5 die Ausgestaltung des Finanzplanes folgendermaßen geregelt:

„Es ist eine Übersicht (Kalkulation) aller mit dem Vorhaben in direktem Zusammenhang stehenden Ausgaben und Einnahmen vorzulegen. Der Finanzplan hat die Kosten für die Errichtung, den laufenden Betrieb der Stiftungseinrichtung (Personal- und Sachkosten), die Maßnahmenkosten, die Mobilitätskosten der TeilnehmerInnen, sofern diese von der Stiftungseinrichtung getragen werden und die Kosten für die Zuwendung zur Abdeckung schulungsbedingter Mehraufwendungen sowie die Beteiligung anderer Stellen zu enthalten. Die Ausfinanzierung muss ohne finanzielle Beteiligung der TeilnehmerInnen gegeben sein.

Im Rahmen der Prüfung des von der Stiftungseinrichtung vorgelegten Finanzplanes ist von der Stiftungseinrichtung die Ausfinanzierung gemäß § 18 Abs. 6 ALVG und die finanzielle Leistungsfähigkeit nachzuweisen.⁹²“

⁹² BGS/AMF/0722/9938/2010, S. 16.

5.5.1 Finanzierung durch die Geschäftsstelle des AMS

Die AMS-Geschäftsstelle Reutte gewährleistet im Zuge der Plansee Group Arbeitsstiftung die Grundversorgung der Stiftungsteilnehmer. Hierbei handelt es sich um die Sicherstellung des Arbeitslosengeldbezuges für die Dauer der Maßnahmen. Die Höhe des Arbeitslosengeldes wird nach § 21 Abs. III AIVG folgendermaßen berechnet:⁹³

$$\text{Tagessatz Arbeitslosengeld} = \frac{\varnothing \text{ Monatsnettoeinkommen} \times 12}{365} \times 55\%$$

Das nach dieser Formel berechnete Arbeitslosengeld, wird dem Teilnehmer nach § 18 Abs. V AIVG für eine Dauer von 156 Wochen gewährt, in einigen Fällen wird diese Maximaldauer auf 209 Wochen verlängert.⁹⁴ Diese Ausnahmen treffen auf Personen über dem 60. Lebensjahr, sowie Personen deren Ausbildung eine Dauer von mehr als 156 Wochen verlangt zu.

Seit dem Jahr 2009 ist ein deutlicher Anstieg der Ausgaben für Teilnehmer an Arbeitsstiftungen durch das AMS Österreich festzustellen. Dies ist vor allem auf die schlechte Wirtschaftslage der Jahre 2008/2009 und die dadurch vermehrten Stiftungseintritte zurückzuführen.

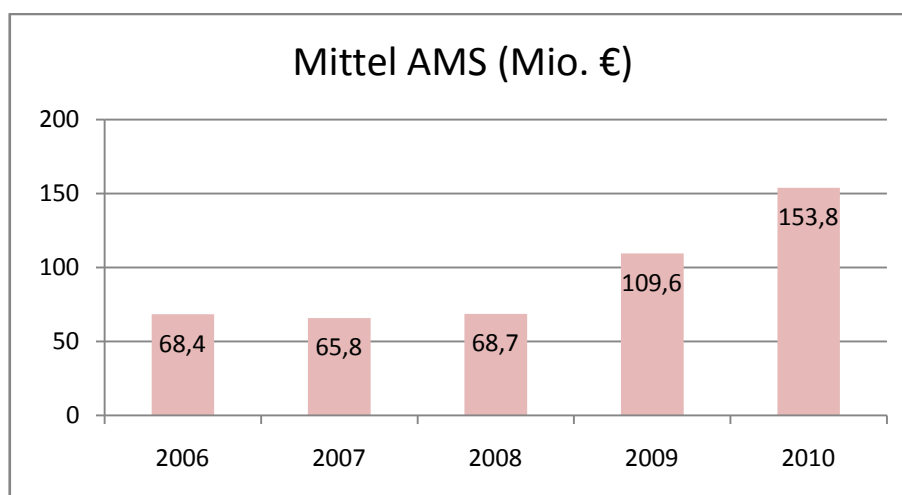


Abb. 8: für Arbeitsstiftungen zur Verfügung gestellte Mittel des AMS Österreich ⁹⁵

⁹³ Hierzu und im Folgenden: Vgl. AIVG 1977, § 21 Abs. III.

⁹⁴ Vgl. AIVG 1977, § 18 Abs. V.

⁹⁵ Vgl. AMS Leistung 2011.

Im Jahr 2010 stellte das AMS Österreich die Summe von 153,8 Mio. Euro für österreichische Arbeitsstiftungen (Outplacement und Implacment) zur Verfügung.

Die Finanzierung der Maßnahme durch das AMS resultiert aus den Bestimmungen des § 18 AIVG mittels Stiftungs-Arbeitslosengeld aus aktiven, sowie passiven Mitteln. Ein Teil der trägerbezogenen Maßnahmenkosten wird über ein sogenanntes aktives Förderbudget (Mischfinanzierung) finanziert.

Für Implacmentstiftungen die für eine Personengruppe über dem 45. Lebensjahr konzipiert wurden, besteht die Möglichkeit Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds zu beantragen sofern diese zur Verfügung stehen. Dies ist jedoch nur möglich, sofern die Implacment Stiftung im Rahmen des operationellen Programmes „Beschäftigung“ gegründet wird.⁹⁶

5.5.2 Unternehmen

Die Plansee Group trägt bei der vom Konzern gegründeten Arbeitsstiftung den überwiegenden Anteil an den Ausbildungskosten. Diese belaufen sich pro Teilnehmer auf durchschnittlich 9.000 Euro, was einen Kapitalanteil von 79 Prozent am Gesamtaufwand für die Aufbringung der Zusatzkosten bedeutet. Rechnet man die durchschnittlichen Kosten auf die Anzahl der Teilnehmer hoch, so ergibt sich ein Gesamtaufwand für das Unternehmen in der Höhe von 720.000 Euro. Diese Summe bezieht sich ausschließlich auf die Kosten für die im Zuge der Arbeitsstiftung zur Verfügung gestellten Maßnahmen. Nicht enthalten sind die Kosten für die Abfindungen der einzelnen Teilnehmer, sowie die Managementkosten die auf die Arbeitsstiftung entfallen. Da das Management (Stiftungsmanager) und die funktionellen Beteiligten in der Regel Angehörige des Unternehmens sind, werden diese Kosten in der innerbetrieblichen Personalverrechnung berücksichtigt.

Die Aufbringung der Kosten erfolgt zur einen Seite aus Mitteln der Unternehmen, auf der anderen Seite durch den Solidaritätsbeitrag. Dieser wird monatlich von den im Unternehmen verbleibenden Mitarbeitern einbezahlt und beträgt in der Regel zwischen 0,2 und 0,7 Prozent des monatlichen Bruttolohnes.

⁹⁶ Vgl. Eder/Nagl 2009, S. 184.

5.5.3 Land

Die Gebietskörperschaften beteiligen sich in den meisten Fällen ebenfalls an der Finanzierung von Arbeitsstiftungen. Im konkreten Fall der Plansee Group Arbeitsstiftung unterstützt das Land Tirol die Maßnahme mit finanziellen Leistungen von 1.000 Euro pro Teilnehmer, was einen Gesamtaufwand von 80.000 Euro bedeutet.⁹⁷

5.5.4 Betriebsratsfonds

Mit in die finanzielle Versorgung der Arbeitsstiftung ist, neben dem Unternehmen, dem AMS und dem Land Tirol, ebenfalls der Betriebsrat der Plansee Group Arbeitsstiftung eingebunden. Dieser finanziert die Arbeitsstiftung in einer Höhe von 1.000 Euro pro Teilnehmer.

Die Mittel die zu diesem Zweck bereitgestellt werden resultieren aus dem Betriebsratsfonds. Der Betriebsratsfonds ist in § 1 Abs. I Betriebsratsfonds-Verordnung (BRF-VO), dem folgenden Zweck gewidmet:

„Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates und der Konzernvertretung sowie zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen und zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der Arbeitnehmerschaft und der ehemaligen Arbeitnehmer des Betriebes kann die Betriebs(Gruppen)versammlung auf Antrag des Betriebsrates die Einhebung einer Betriebsratsumlage beschließen (§ 49 Abs. 3 zweiter Satz ArbVG). Sie darf höchstens ein halbes Prozent des Bruttoarbeitsentgeltes betragen.“⁹⁸

5.6 Kritische Würdigung

Mit der Gründung der Plansee Group Arbeitsstiftung hat das Unternehmen in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und dem AMS ein regionales Instrument zur sozialpolitischen Bekämpfung der Arbeitslosigkeit geschaffen. Auslöser war die Wirtschaftskrise des Jahres 2008, welcher in Europa viele Unternehmen und sogar Regierungen zum Opfer fielen. Mit der schnellen, aber wohlkonzipierten Methodik der

⁹⁷ Vgl. Oberer 2009, S. 14.

⁹⁸ BRF-VO 1974, § 1 Abs. I.

Plansee Gruppe konnte das Unternehmen die Zeit der Depression weitestgehend unbeschadet überwinden und konnte bereits im Jahr 2010 wieder einen Rekordgewinn einfahren. Dazu äußerte sich der Vorstandsvorsitzende des Unternehmens wie folgt:

„Der konsolidierte Umsatz der Gruppe stieg im abgelaufenen Geschäftsjahr (Stichtag 28. Februar 2011) um 46 Prozent auf 1,24 Milliarden Euro. Damit lag der Umsatz um 13 Prozent über dem Vorkrisenniveau des Geschäftsjahres 2008/2009. Die Anzahl der Beschäftigten stieg von 6.000 auf 6.730 Mitarbeiter.“⁹⁹

Aus dieser Feststellung ergibt sich die Frage ob die Überbrückung der Wirtschaftskrise und die starke Erholung des Konzerns auf die Arbeitsstiftung zurückzuführen sind. Da in Österreich nahezu alle großen Unternehmen das Instrument der Arbeitsstiftung nutzen (siehe Tabelle 3), kann kein objektiver Vergleich der Wirkung auf die Unternehmen mit, bzw. ohne Arbeitsstiftung unternommen werden. Anschließend in Tab. 3 folgt eine Liste einiger österreichischer Unternehmen mit Arbeitsstiftungen.

Unternehmen	Nettoumsatz 2010 (Mio. Euro)	Veränderung des Nettoumsatzes zum Vorjahr (%)	Arbeitsstiftung
Voestalpine AG	10.953,70	28,1	VOEST Alpine Stahlstiftung
Magna International Europe AG	7.200,00	18,2	Regionalstiftung Automotive und Zulieferbetriebe
BMW Motoren GmbH	3.084,00	29,5	Offene Arbeitsstiftung Steyr
Swarovski	2.657,00	18,0	Landesarbeitsstiftung Tirol
Siemens AG Österreich	2.438,80	-18,0	Offene Arbeitsstiftung WAFF
MAN Nutzfahrzeuge Österreich	1.393,80	11,5	Offene Arbeitsstiftung Steyr
Plansee Holding AG	1.250,00	46,7	Plansee Group Arbeitsstiftung

Tabelle 3: Top Industrie-Unternehmen Österreichs, sowie deren Arbeitsstiftungen

Tabelle 3 zeigt sieben der größten österreichischen Unternehmen aus dem Industriesektor mit den Daten über Nettoumsatz und der Veränderung dieses im Vergleich zum Krisenjahr

⁹⁹ Plansee News 2011.

2009. Nahezu alle Unternehmen, mit Ausnahme der Siemens AG konnten ihren Umsatz im Vergleich zum Vorjahr deutlich steigern. Die Tabelle zeigt jedoch nur einen Bruchteil der existierenden Arbeitsstiftungen in Österreich. Im Jahr 2009 waren, 125 Outplacement-Stiftungen, sowie 149 Implacmentstiftungen aktiv an der Arbeitsmarktpolitik beteiligt.¹⁰⁰

Zu kritisierten ist in Hinsicht auf Arbeitsstiftungen die Tatsache, dass hauptsächlich große Unternehmen ihren Mitarbeitern die Gelegenheit einer Arbeitsstiftung ermöglichen. Mitarbeiter kleiner oder mittlerer Unternehmen bleibt diese Möglichkeit oft verwehrt, was zu einer ungerechten Verteilung der Mittel führt. Auf Grund dessen kann es zu Interessenskonflikten zwischen dem Stiftungs-Unternehmen und Unternehmen die nicht an der Arbeitsstiftung beteiligt sind kommen. Ebenfalls können Gewerkschaften und Regionalpolitiker die bevorzugte Behandlung eines verhältnismäßig geringen Kontingents an Arbeitnehmern zum Anlass für eine ablehnende Haltung gegenüber der Arbeitsstiftung heranziehen.¹⁰¹

Jedoch konnten im Zuge der Recherche bis zum Jahr 2011 keine gravierenden Konflikte dieser Art nachgewiesen werden. Dies ist auch auf die konsequente Abklärung der Verhältnisse, mit allen beteiligten Parteien im Vorfeld der Maßnahmen, sowie dem Einsatz eines routinierten Stiftungsmanagements zurückzuführen. Deshalb kann von einer überwiegend positiven Haltung in Bezug auf Arbeitsstiftungen gesprochen werden, vor allem durch die positive Wirkung auf die teilnehmenden Personen.

Wie zuvor erwähnt erweist es sich als schwierig die Wirkung der Arbeitsstiftung auf die Unternehmen festzustellen, jedoch kann in Bezug auf die Teilnehmer ein positiver Effekt belegt werden. Zu diesem Zweck wurde im Zuge einer OECD Studie, zum Thema lebensbegleitendes Lernen in Österreich, eine statistische Erhebung durchgeführt. Zwischen 1987 und Ende 1997 existierten in Österreich zirka 80 Arbeitsstiftungen, welche eine Erfolgsquote von mehr als 70 Prozent, hinsichtlich der Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes nach Abschluss der Maßnahme, verzeichnen konnten.¹⁰² Zu diesem Schluss kommt ebenfalls der Bericht des österreichischen Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zur aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich im Zeitraum 1994 bis 2010. Laut diesem Bericht treten 51 Prozent der Teilnehmer bereits in der ersten Woche nach Beendigung der Maßnahme wieder in das Erwerbsleben ein, im ersten Jahr

¹⁰⁰ Vgl. Hundstorfer 2011, S. 2.

¹⁰¹ Vgl. Ofner/Wimmer 1998, S. 144.

¹⁰² Vgl. Ofner/Wimmer 1998, S. 144.

nach Austritt aus der Arbeitsstiftung steigt die Zahl der Beschäftigten bereits auf 69 Prozent.¹⁰³

Die Finanzierung der Arbeitsstiftung erweist sich auch in Krisenzeiten als durchaus machbar, vor allem mit dem Hintergrund der zahlreichen Unternehmensexternen Beteiligungen wie dem AMS, den Ländern und gegebenenfalls zusätzlichen privaten Gönnern. Dadurch ist die Grundsicherung der Teilnehmer gewährleistet und der Fortbestand des Unternehmens größtenteils sichergestellt.

¹⁰³ Vgl. Jandl-Gartner/Jellasitz 2010, S. 82.

6 Erarbeitung eines Modells für Deutschland

Die sozialpolitische Struktur in Deutschland ist, ähnlich wie die Gesetzgebung, in vielen Punkten mit den österreichischen Regeln und Instrumenten vergleichbar. Die einheitliche Sprache, sowie die kulturelle Gesinnung beider Staaten machen die Nachbarländer zu starken Verbündeten in wirtschaftlicher und politischer Hinsicht. Mit der Einführung des Instrumentes der Arbeitsstiftung hat Österreich in den späten 1980er Jahren ein weiteres Standbein auf dem sozialpolitischen Parkett dazugewonnen. Österreich kann mit einer Arbeitslosenquote von 4,4 Prozent im Jahr 2010 durchaus mit den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union mithalten. Das Modell der Arbeitsstiftung ist mittlerweile schon seit über 20 Jahren eine Bereicherung für den österreichischen Arbeitsmarkt. Dieses Instrument könnte auch für den deutschen Arbeitsmarkt eine zusätzliche Hilfsfunktion zu den bereits vorhandenen Instrumenten einnehmen. Die für eine Arbeitsstiftung nötigen gesetzlichen Voraussetzungen, sowie die derzeitige Situation wird in den folgenden Punkten analysiert und ein brauchbares Modell erarbeitet.

6.1 Erhebung über den Bedarf eines solchen Modelles in Deutschland

6.1.1 Arbeitsmarktpolitische Situation

Zwar ist auf dem deutschen Arbeitsmarkt ein deutlicher abwärts Trend in Bezug auf die Zahl der Arbeitslosen zu erkennen, jedoch kann sich dieser auf Grund der labilen weltwirtschaftlichen Situation innerhalb kürzester Zeit umkehren und somit die Zahl der Arbeitslosen rapide ansteigen lassen. Vor allem die derzeitige Situation lässt deutlich erkennen, dass die globale Wirtschaftslage ein äußerst labiles Konstrukt darstellt, welches sich immer neuen Schwierigkeiten stellen muss. Ein Blick auf den geschichtlichen Verlauf zeigt, dass der Arbeitsmarkt und die Wirtschaftslage einer Nation in starker wechselseitiger Abhängigkeit zueinander stehen. Die Weltwirtschaftskrise des Jahres 1929 war die erste Krise, welche die gesamte Weltwirtschaft betroffen hat. Die mit dieser Krise einhergehende Depression ließ die Arbeitslosenzahl in Deutschland von 1,3 Mio. auf über 6 Mio. ansteigen (siehe Abb. 9) und trug schlussendlich zur Entstehung des ersten Weltkrieges bei.

In der folgenden Abbildung soll die erhebliche Zunahmen der Arbeitslosenzahl in Deutschland auf Grund der Wirtschaftskrise 1929 verdeutlicht werden.

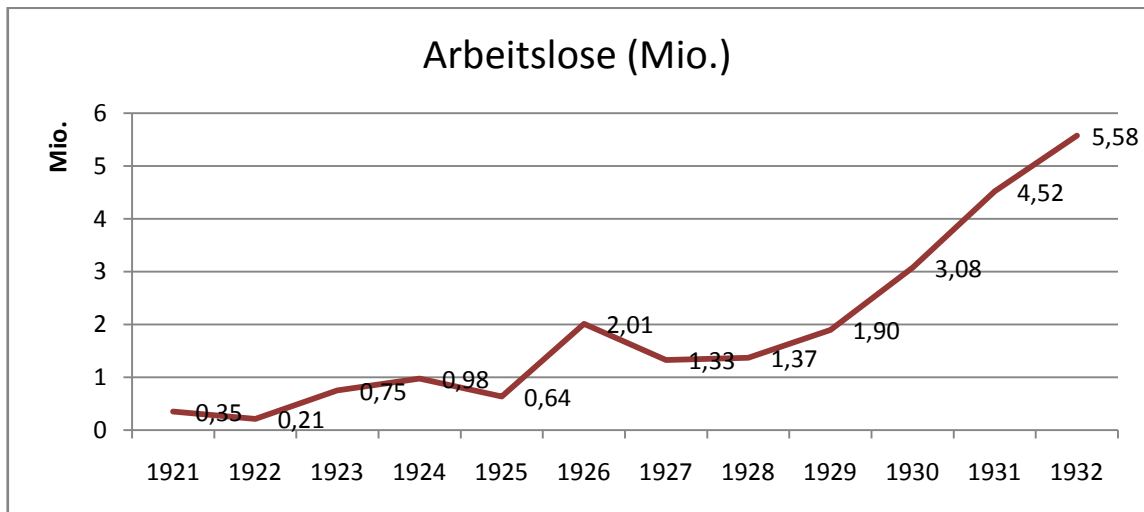


Abb. 9: Entwicklung der Arbeitslosenzahlen auf Grund der Weltwirtschaftskrise 1929¹⁰⁴

Die Grafik lässt einen rasanten Anstieg der Arbeitslosen zwischen 1929 und 1932 erkennen. Zu Beginn der Krise waren in Deutschland 1,37 Personen Arbeitslos, jedoch kam es durch die Folgen der Krise zu einem erheblichen Stellenabbau, sodass im Jahr 1932 bereits 5,58 Mio. Menschen von Arbeitslosigkeit betroffen waren. Nach dem ersten Weltkrieg stabilisierte sich die Wirtschaft wieder und die Arbeitslosigkeit sank auf nahezu Vollbeschäftigung (siehe Abb. 10).

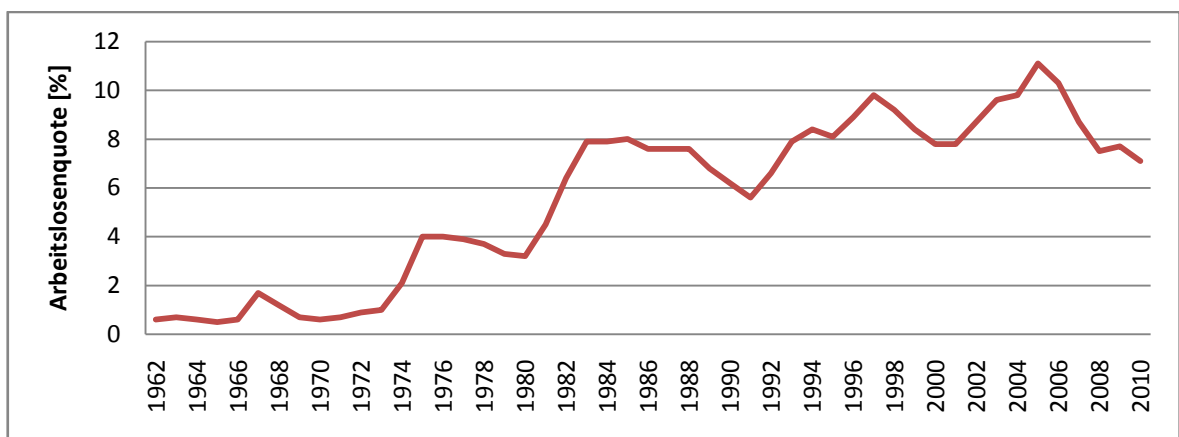


Abb. 10: Arbeitslosenquote im Zeitraum 1962 bis 2010¹⁰⁵

Jedoch erlitt Deutschland Mitte der 70er Jahre einen erneuten Rückschlag auf Grund der Ölkrise der Jahre 1973, sowie 1980/81. In Folge der Rezession stieg die

¹⁰⁴ Vgl. DHM 2011.

¹⁰⁵ OECD Statistik 2011.

Arbeitslosenquote in den folgenden Jahren stetig an und erreichte im Jahr 2005 ihren Höchststand mit 11,1 Prozent.¹⁰⁶

Aus Abb. 10 geht deutlich hervor, dass früherer Krisen einen großen Einfluss auf den Arbeitsmarkt hatten. Deutlich wird aber auch, dass die Arbeitsmarktpolitik seit dem Jahr 2005, erhebliche Fortschritte gemacht hat. Die Finanzkrise des Jahres 2008 hatte nur marginale Auswirkungen auf die Arbeitslosenquote, was mit dem vermehrten Einsatz von Kurzarbeit, sowie zusätzlicher arbeitsmarktpolitischer Instrumente zu erklären ist. Aus einem Bericht der Bundesagentur für Arbeit geht hervor, dass nur durch den Einsatz von Kurzarbeit in Verbindung mit zusätzlichen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, ein deutlich größerer Anstieg der Arbeitslosigkeit in Deutschland vermieden werden konnte.¹⁰⁷

Die Entwicklung geht nach diesen Informationen hin zu einem vermehrten Einsatz von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit. Deutsche Unternehmen setzen auf Verkürzung der Arbeitszeit, Abbau von Überstunden, sowie Kurzarbeit.¹⁰⁸

Trotz der positiven Entwicklung spricht die OECD in ihrem Wirtschaftsbericht für das Jahr 2010 jedoch eine Empfehlung aus, die Arbeitsmarktpolitik dahingehend anzupassen, zukünftige Anstiege der Arbeitslosenquote besser bewältigen zu können. Es bestehe die Gefahr einer Zweiteilung des Arbeitsmarktes. Um dies zu erreichen, schlägt die OECD vor die Kapazitäten für Arbeitsberatung zu sichern, sowie die Verwaltung der Grundeinkommenssicherung arbeitsloser Personen zu reformieren. Zudem plädieren die Verantwortlichen für eine Lockerung des Beschäftigungsschutzes von Mitarbeitern in einem festen Arbeitsverhältnis.¹⁰⁹ Demzufolge ist also in Zukunft mit einem Anstieg der Arbeitslosenquote in Krisenzeiten zu rechnen, was den Ausbau, sowie die Einführung neuer arbeitsmarktpolitischer Modelle zu einem der Schwerpunkte der Arbeitsmarktpolitik macht.

¹⁰⁶ Vgl. OECD Statistik 2011.

¹⁰⁷ Vgl. Hartmann 2009, S. 2.

¹⁰⁸ Vgl. Hüfner 2011, S. 4.

¹⁰⁹ Vgl. Hüfner, S. 4 u. 5.

6.1.2 Bedarfsermittlungsanalyse

Zum Zweck der Bedarfserhebung einer Arbeitsstiftung als zusätzliches Instrument im Kampf gegen zunehmende Arbeitslosigkeit und zur Sicherung der Unternehmerischen Konkurrenzfähigkeit, wurden verschiedene Deutsche Unternehmen, Gewerkschaften und Parteien befragt. Die Repräsentativität dieser Umfrage muss jedoch angezweifelt werden, vor allem weil die Bereitschaft der befragten Unternehmen sich dieser Problematik anzunehmen, deutlich geringer als erwartet ausgefallen ist. Jedoch kann stellvertretend die Studie zum Thema „Personalkostenanpassung in der Krise“, welche durch die Kienbaum Communications GmbH & Co. KG im Jahr 2009 durchgeführt wurde, zu Analysezwecken herangezogen werden.¹¹⁰ Die im Zuge dieser Studie erhobenen Daten zeigen einen deutlichen Anstieg an Personalfreisetzen (siehe Abb. 10), sowie den vermehrten Einsatz von Kurzarbeit bei deutschen Unternehmen (siehe Abb. 11).

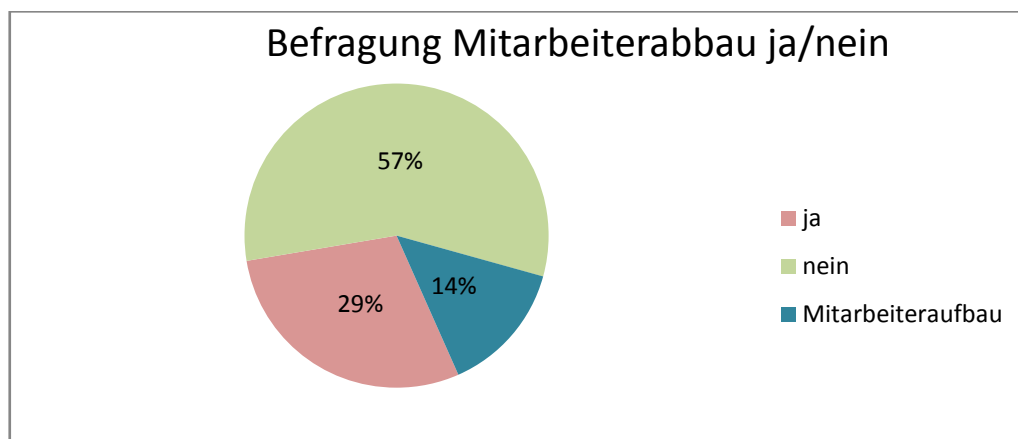


Abb. 11: Befragung zum Mitarbeiterabbau an deutschen Konzernen¹¹¹

Die Unternehmen wurden bezüglich ihrer Methoden den Personalstand reduzieren befragt. Diese Methoden erstrecken sich von Auflösungsverträgen mit Abfindung über Outplacement bis hin zum Einsatz von Transfergesellschaften (siehe Abb. 11).

¹¹⁰ Vgl. Kienbaum 2011.

¹¹¹ Vgl. Kienbaum 2011, S. 2.

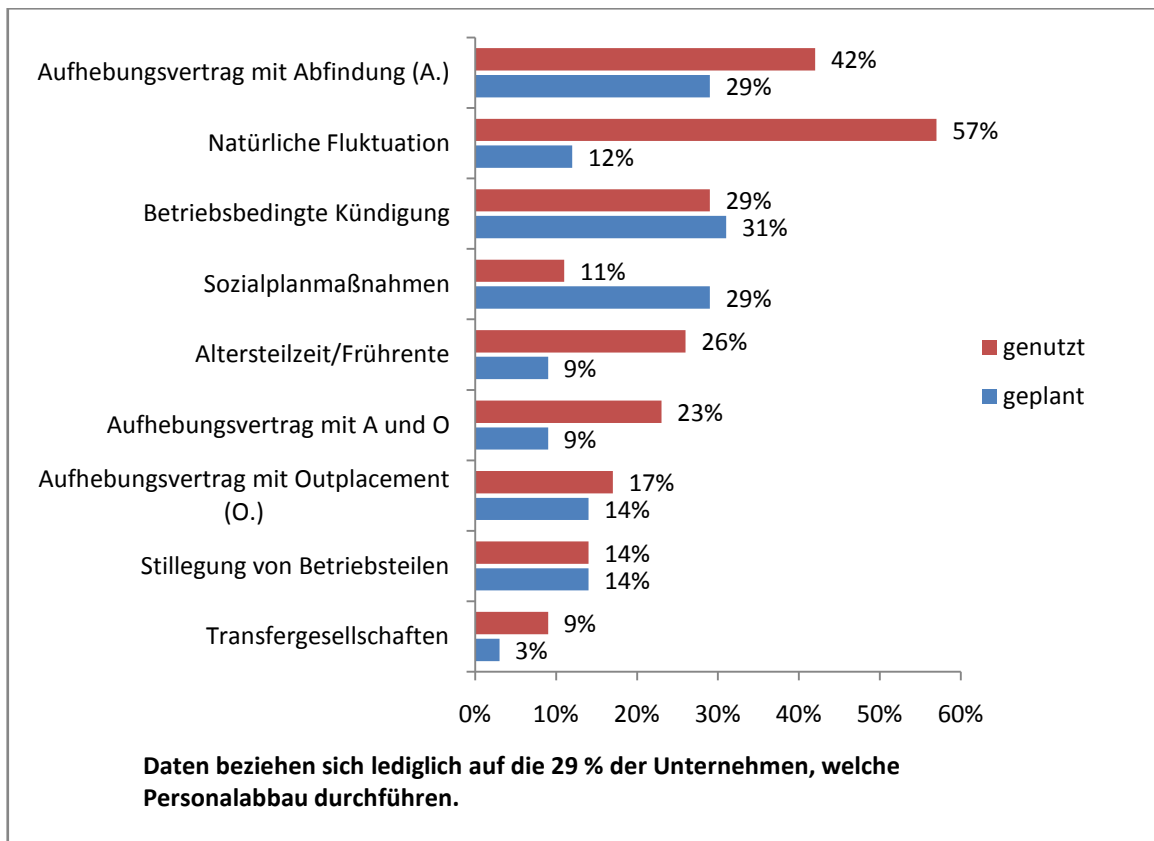


Abb. 12: genutzte Instrumente zur Personalfreisetzung deutscher Unternehmen¹¹²

Anhand dieser Abbildung wird deutlich, dass deutsche Unternehmen Instrumente zur Personalfreisetzung bevorzugen, bei denen keine längerfristigen Verpflichtungen von Seiten des Unternehmens gegenüber dem Arbeitnehmer zu erfüllen sind. Speziell Aufhebungsverträge (71%) und betriebsbedingte Kündigungen (60%) entsprechen diesem Muster. Bei den meisten Unternehmen ist eine Mixtur aus mehreren Instrumenten die gängige Praxis, wobei die eine Hälfte aus schnellen Lösungen besteht und die zweite Hälfte aus sozialen Maßnahmen, wie beispielsweise der Überführung in eine Outplacement Organisation oder eine Transfergesellschaft.

Laut diesen Daten besteht Deutschland sehr wohl ein Bedarf an sozialen Instrumenten, welche von Unternehmen auch mit zunehmendem Interesse genutzt werden. Diese Behauptung wird von Donata Hochstein, zuständige Sprecherin der Grünen Deutschland zusätzlich untermauert.

¹¹² In Anlehnung an: Kienbaum 2011, S. 11.

Auf Anfrage zu einer Stellungnahme über das Konzept der österreichischen Arbeitsstiftung und die Einführung eines ähnlichen Modelles in Deutschland traf Frau Hochstein folgende Aussage:

In Österreich stellt sich das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium sowohl historisch als auch aktuell etwas anders dar als in Deutschland.

Um in Krisenzeiten und im Rahmen des Strukturwandels zu verhindern, dass Beschäftigte sofort in die Arbeitslosigkeit fallen, sind Instrumente, die es ermöglichen von Arbeitslosigkeit bedrohte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für neue Aufgaben zu qualifizieren, grundsätzlich sinnvoll.

Auch wenn es in Deutschland Arbeitsstiftungen nicht gibt, so bieten Kurzarbeit und Transfergesellschaften vergleichbare Möglichkeiten die Betroffenen zunächst im Arbeitsprozess zu halten. Beide Instrumente lassen sich mit Qualifizierungsmaßnahmen verbinden und die Finanzierung erfolgt direkt oder indirekt unter Beteiligung aller Akteure.

Insbesondere die Kurzarbeit hat sich in der Krise bewährt. Allerdings wurde die Reduzierung der Arbeitszeit in einem viel zu geringem Maße für Weiterbildung genutzt. Auch bei den Transfergesellschaften, die überwiegend von Großunternehmen in Anspruch genommen werden, kommt die Bildungskomponente oft zu kurz.

Wir GRÜNE haben immer wieder betont, dass wir die Qualifizierung im Rahmen von Kurzarbeit und Transfergesellschaften stärken wollen und dafür Vorschläge unterbreitet. Uns geht es daher nicht darum neue Instrumente wie Arbeitsstiftungen in Deutschland aufzubauen, sondern vorhandene auszubauen.

Auf die Frage nach der Einschätzung der zukünftigen Wirtschaftslage Deutschlands sieht die Sprecherin die Situation folgendermaßen:

Der deutsche Arbeitsmarkt erscheint zurzeit im europäischen Vergleich sehr robust. Dies darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass bei schwacher Konjunktur erneut Arbeitsplätze gefährdet sein werden. Zudem wächst der Fachkräftemangel bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit und die Spaltung auf dem Arbeitsmarkt nimmt zu. Um dem entgegenzuwirken, wollen wir vor allem stärker in die Qualifizierung von Beschäftigten und Arbeitslosen investieren.

Um auch in Zukunft gegen Krisen gefeit zu sein reichen die vorhandenen Maßnahmen nur in begrenztem Maße aus. Der Faktor Aus- und Weiterbildung während der Überbrückungszeit einer Krise kommt in den meisten Fällen zu kurz, weshalb die Personen die von einem Arbeitsplatzverlust betroffen sind auch in Zukunft keine Verbesserung ihrer Chancen zu erwarten haben. Die praktizierten Methoden zielen lediglich auf eine kurzfristige Lösung des Arbeitslosenproblems ab. Um auch für zukünftige Krisen gerüstet zu sein besteht der Bedarf an neuen und innovativen Lösungen. Die österreichische Arbeitsstiftung ist speziell für die Personalfreisetzung in Krisenzeiten und einer damit einhergehenden Aus- und Weiterbildung ausgelegt und könnte auf Grund dessen möglicherweise den deutschen Arbeitsmarkt um ein weiteres Instrument im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit unterstützen.

6.1.3 Wirtschaftslage deutscher Unternehmen

Die derzeitige wirtschaftliche Lage deutscher Unternehmen kann auf Grund von Erhebungen des Instituts für Wirtschaftsforschung e.V. München (im Folgenden ifo) eingeschätzt werden. Hauptindikator für die Konjunkturlage von deutschen Unternehmen, stellt der ifo Geschäftsklimaindex dar, welcher gestützt auf bis zu 7.000 monatlichen Berichten von Unternehmen ermittelt wird.¹¹³

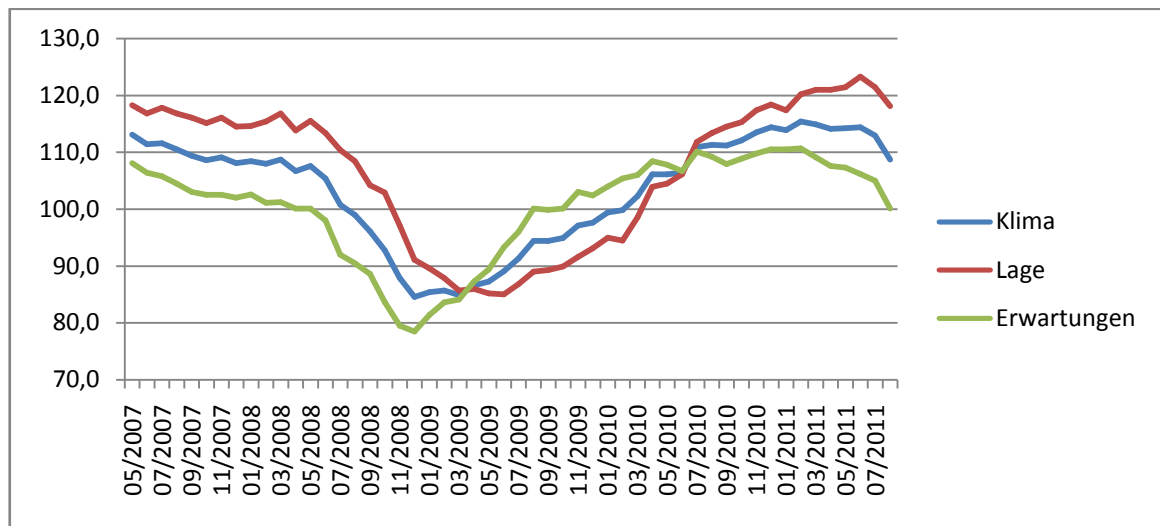


Abb. 13: ifo Geschäftsklimaindex für die gewerbliche Wirtschaft Deutschland¹¹⁴

Anhand dieses Index, wird für die Krisenjahre 2008/09 ein deutlicher Einbruch auf Grund der Wirtschaftskrise deutlich. Nach dem Ende der Krise erholte sich die deutsche Wirtschaft im Jahr 2010 relativ zügig. Dieser Aufschwung stagnierte jedoch Ende 2010 und die Erwartungen der deutschen Wirtschafte begannen im Laufe der 1. Jahreshälfte 2011 deutlich skeptischer auszufallen als im Vorjahr. Dieser Einbruch ist mit dem derzeit unsicheren weltweiten Wirtschaftsklima und der schwer einzuschätzenden Lage in der Eurozone zu erklären.

¹¹³ Vgl. ifo Info 2011.

¹¹⁴ Vgl. Sinn 2011.

6.2 Vorstellung bereits bestehender Konzepte

Deutschland ist wie jede andere Nation der Erde nicht vor wirtschaftlichen Schwierigkeiten gefeit. Die Wirtschaft und die Politik haben sich diesen Problemen durchaus nicht verschlossen und geeignete Instrumente für derartige Zeiten entwickelt. In Deutschland gibt es bereits einige Konzepte die der österreichischen Arbeitsstiftung in ihren Grundzügen ähnlich sind. Die soziale Personalpolitik setzt auf Beschäftigungsgesellschaften und Stiftungsmodelle die der ansteigenden Arbeitslosenquote entgegenwirken sollen und der arbeitenden Bevölkerung Halt geben sollen. Im folgenden Unterkapitel werden diese Instrumente kurz erläutert um die Unterschiede und Gemeinsamkeiten deutlich zu machen und die Frage zu klären, ob das Modell der Arbeitsstiftung eine alternative Lösung bieten kann.

6.2.1 Beschäftigungsgesellschaft

Das in Deutschland verbreitete Modell der Beschäftigungsgesellschaften, kommt dem Konzept der österreichischen Arbeitsstiftung im Ansatz nahe. Sie sind unter verschiedenen Synonymen, wie beispielsweise Transfergesellschaft oder Auffanggesellschaft bekannt. Diese Gesellschaften sollen bei betriebsbedingten Kündigungen eine Alternative zur Arbeitslosigkeit schaffen und zusätzlich die Möglichkeit einer Weiterbildung, zum Wiedereinstieg in die Arbeitswelt bieten.¹¹⁵ Der Transfer der Mitarbeiter in eine Beschäftigungsgesellschaft ist mit Outsourcing-Maßnahmen gleichzusetzen und entspricht dem amerikanischen Modell der Professional Employer Organisations (PEOs).¹¹⁶ Dabei wird dem Unternehmen ein Transfer-Kurzarbeitsgeld nach § 216 Abs. III SGB III gewährt, sofern dieses die Voraussetzungen für Personalanpassungsmaßnahmen, auf Grund von Betriebsänderung nach § 111 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) erfüllt.¹¹⁷

¹¹⁵ Vgl. Pfefferle 2009, S. 108.

¹¹⁶ Vgl. Hermes/Schwarz 2005, S. 89.

¹¹⁷ Vgl. Ebbecke 2010, S. 39.

6.2.1.1 Ablauf

Befindet sich ein Unternehmen in einer Krise oder ist eine solche abzusehen, besteht unter Zuhilfenahme dieses Konzeptes die Möglichkeit, Mitarbeiter an eine Beschäftigungsgesellschaft zu transferieren. Dazu müssen die Mitarbeiter bei dem jeweiligen Unternehmen ausscheiden, um anschließend in ein neues Beschäftigungsverhältnis mit der Beschäftigungsgesellschaft übergehen zu können. Ist der Übergang abgeschlossen, ist die Gesellschaft in jeder Beziehung für den Mitarbeiter verantwortlich. In der Regel stehen den Personen verschiedene Qualifizierungsmaßnahmen zu, welche von der Arbeitsagentur refinanziert werden.

Die in der Beschäftigungsgesellschaft beschäftigten Personen arbeiten in vielen Fällen bei ihrem vorherigen Arbeitgeber weiter, sind aber in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE) untergebracht, welche durch die Beschäftigungsgesellschaft betrieben wird oder von dem Unternehmen zu diesem Zweck gegründet wird. Im Zuge des Mitarbeitertransfers werden üblicherweise folgende Maßnahmen angeboten um den Personen die neue Situation angenehmer zu gestalten:¹¹⁸

- Trennungsbewältigung
- Analyse der persönlichen Stärken und Schwächen
- Skizzierung von neuen beruflichen Zielen und das Erarbeiten von Strategien
- Bewerbungscoaching

Die Verweildauer in einer Beschäftigungsgesellschaft ist auf einen Zeitraum von maximal 12 Monaten befristet.¹¹⁹ Während dieser Zeit befinden sich die Mitarbeiter in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Gesellschaft, welche diese in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE) übernehmen. Die Funktionsweise sowie die Durchführung dieser beE wird in der sogenannten Kurzarbeit-Null gemäß § 216b SGB III geregelt.¹²⁰

¹¹⁸ Vgl. Knuth/Krone 2001, S. 149.

¹¹⁹ Vgl. SGB III 1997, § 216b Abs. VI Z. 2.

¹²⁰ Vgl. Lembke 2004, S. 773-774.

6.2.1.2 Rechtliche Grundlagen

Eine Beschäftigungsgesellschaft ist in der Regel als GmbH nach § 1 GmbHG geführt und besitzt somit eine eigenständige Rechtspersönlichkeit.¹²¹ Voraussetzungen für die Teilnahme von Arbeitnehmern an Transfermaßnahmen sind nach § 216 a SGB III erfüllt, wenn:

- *„sich die Betriebsparteien im Vorfeld der Entscheidung über die Einführung von Transfermaßnahmen, insbesondere im Rahmen ihrer Verhandlungen über einen die Integration der Arbeitnehmer fördernden Interessenausgleich oder Sozialplan nach § 112 des Betriebsverfassungsgesetzes, durch die Agentur für Arbeit beraten lassen,*
- *die Maßnahme von einem Dritten durchgeführt wird,*
- *die vorgesehene Maßnahme der Eingliederung der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt dienen soll,*
- *die Durchführung der Maßnahme gesichert ist und*
- *ein System zur Sicherung der Qualität angewendet wird.¹²²“*

Sowie der damit verbundene Bezug von Transferkurzarbeitslosengeld nach § 216 b SGB III, wenn:

- *„und solange sie von einem dauerhaften unvermeidbaren Arbeitsausfall mit Entgeltausfall betroffen sind,*
- *die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,*
- *die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind,*
- *sich die Betriebsparteien im Vorfeld der Entscheidung über die Inanspruchnahme von Transferkurzarbeitergeld, insbesondere im Rahmen ihrer Verhandlungen über einen die Integration der Arbeitnehmer fördernden Interessenausgleich oder Sozialplan nach § 112 des Betriebsverfassungsgesetzes, durch die Agentur für Arbeit beraten lassen und*
- *der dauerhafte Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.¹²³“*

All diese Voraussetzungen sind den Voraussetzungen für die Zulassung einer Arbeitsstiftung und vor allem jenen des § 18 Abs. VI AIVG im österreichischen Recht, welcher die Verlängerung der maximalen Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes auf 156

¹²¹ Vgl. GmbHG 1892, § 1.

¹²² SGB III 1997, § 216a.

¹²³ SGB III 1997, § 216b.

bzw. 209 Wochen regelt, sehr ähnlich. Auf Grund dieser Tatsache kann an dieser Stelle eine eindeutige Beziehung zwischen dem deutschen Modell der Transfergesellschaften und dem österreichischen Modell der Arbeitsstiftungen nachgewiesen werden. Jedoch unterscheiden sich diese in Bezug auf die Leistungen an den Arbeitnehmer deutlich (Siehe 6.2.1.3).

Neben den Regelungen über die Einstiegsvoraussetzungen in eine Transfergesellschaft, werden der Ablauf der Sozialmaßnahme und die Verhaltensregeln für Unternehmen, im BetrVG festgelegt. In dieser Hinsicht gilt vor allem § 111 BetrVG als relevant, zumal darin die Voraussetzungen für eine Betriebsänderung definiert werden. Diese Betriebsänderung stellt wiederum eine Voraussetzung für die Gewährung von Zuschüssen zu Sozialplanmaßnahmen in Sinne des § 254 ff. SGB III dar.¹²⁴

„Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten:

- *Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,*
- *Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,*
- *Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben,*
- *grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,*
- *Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.*¹²⁵“

Im Zuge der Betriebsänderung hat das Unternehmen einen Sozialplan zu erstellen, welcher die Rechte, Pflichten und Leistungen zwischen Unternehmen und Mitarbeiter regelt. Einigen sich der Betriebsrat und das Unternehmen auf den erstellten Sozialplan, wird auch der Bezug von Zuschüssen bewilligt.

¹²⁴ Vgl. Knuth/Krone 2001, S. 147.

¹²⁵ BetrVG 1972, § 111.

6.2.1.3 Leistungen

Mitarbeiter die in eine Beschäftigungsgesellschaft eintreten erhalten, sofern alle rechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind, zusätzlich zu ihrem normalen Einkommen während der Kurzarbeit ein Transferkurzarbeitergeld. Darüber hinaus wird von der Agentur für Arbeit eine Förderung, für Maßnahmen zur Verbesserung der Chancen auf eine zukünftige Anstellung, in Höhe von 50 Prozent der erforderlichen und angemessenen Maßnahmenkosten gewährt. Diese Förderung ist je Teilnehmer auf einen Maximalbetrag von 2.500 Euro begrenzt. Bei der Erfüllung aller Voraussetzungen für den Bezug einer Förderung besteht darauf ein Rechtsanspruch.¹²⁶ Zu diesen Voraussetzungen gehört unter anderem, dass der Arbeitnehmer die verbleibenden 50 Prozent der Kosten aus eigener Tasche zahlen muss.

Das Modell der Beschäftigungsgesellschaften bietet sowohl dem Arbeitgeber, wie auch dem Arbeitnehmer eine Reihe von Vorteilen, die in der folgenden Tabelle gegenübergestellt werden:

Arbeitgebervorteile	Arbeitnehmervorteile
Verbesserung der Reputation	Weiterbeschäftigung
Verbesserung des Betriebsklimas	Unterstützung bei der Arbeitssuche
Erhalt des Unternehmens und der übrigen Mitarbeiter	Transferleistungen verhindern finanzielle Einbußen
Kündigungsschutzklagen werden vermieden	Erhalt der Abfindung

Tabelle 4: Vorteile der Beschäftigungsgesellschaft

¹²⁶ Vgl. AFA 2011, S. 13.

6.2.2 Stahlstiftung Saarland

Neben dem weit verbreiteten Konzept der Beschäftigungsgesellschaften besteht in Deutschland ein weiteres Instrument zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit. Dabei handelt es sich um die Stahlstiftung Saarland. Die Stiftung wurde am 1. Januar 1987 auf Grund der weltweiten Stahlkrise von den damals betroffenen Unternehmen Dillinger Hütte, Saarstahl AG, sowie von einigen Tochtergesellschaften gegründet. Der Zweck der Stiftung bestand darin, die für den Fortbestand der Saarstahl AG notwendigen Kündigungen einzudämmen.

Anhand der folgenden Grafik, welche die Personalentwicklung der deutschen Stahlindustrie im Zeitraum 1960 bis 2009 zeigt, soll die sich zunehmend verschlechternde Lage der Stahlindustrie dargestellt werden.

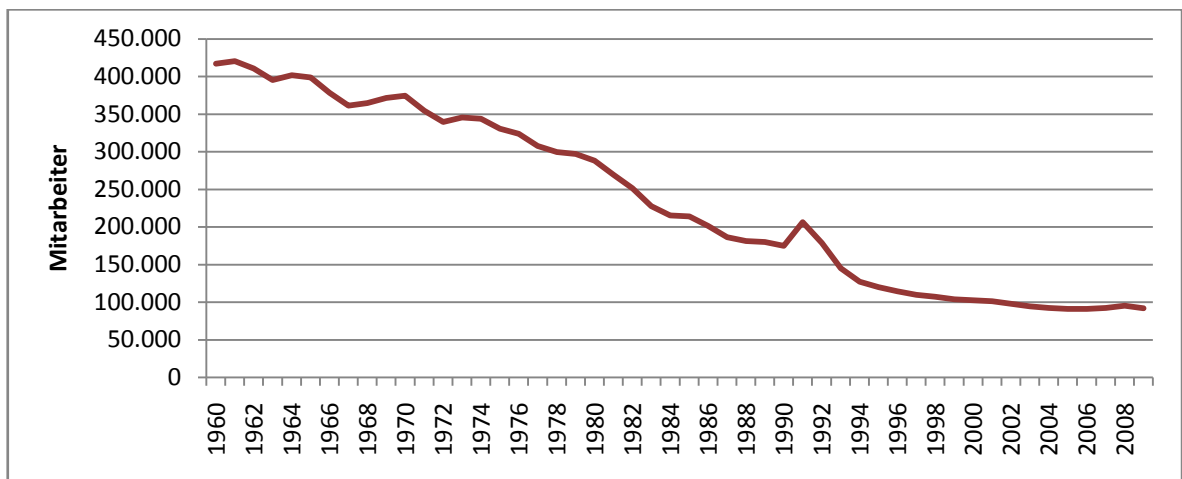


Abb. 14: Mitarbeiterentwicklung der deutschen Stahlindustrie¹²⁷

Anhand der Grafik wird deutlich, dass die Mitarbeiterzahlen der deutschen Stahlindustrie bis zum heutigen Zeitpunkt stetig abnehmen, was die Notwendigkeit des Modelles der Stahlstiftung rechtfertigt um den betroffenen Mitarbeitern eine neue Perspektive auf dem Arbeitsmarkt zu geben. Die Stahlstiftung war das Ergebnis einer Initiative der Saarstahl AG, des Arbeitsdirektors der Saarstahl AG und der Dillinger Hütte, Peter Hartz, sowie den Betriebsräten und der IG Metall. In einem ersten Konzept sollte die Stiftung, für die Dauer von 2 Jahren, den betroffenen Mitarbeitern finanzielle Unterstützung gewährleisten.¹²⁸ Die Stiftung besteht nach ihrer Verlängerung im Jahr 2004 durch ihre positiven Resultate jedoch immer noch.¹²⁹ Aufgebaut ist die Stahlstiftung ähnlich wie die österreichische

¹²⁷ In Anlehnung an: Statistisches Bundesamt 2011.

¹²⁸ Vgl. Otto 2005, S. 6.

¹²⁹ Vgl. Otto 2005, S. 12.

Arbeitsstiftung, wobei bei der saarländischen Lösung nicht die Weiterbildung der ehemaligen Mitarbeiter an erster Stelle steht, sondern vielmehr die finanzielle Absicherung sowie das Wiedererlangen eines Arbeitsplatzes eher im Vordergrund sind.

Die Stahlstiftung ist eine rechtsfähige Stiftung im Sinne des § 80 BGB.¹³⁰ Im Zuge ihrer Gründung hat die Saarstahl AG ein Vermögen von 74 Mio. DM (37,8 Mio. Euro) als Gründungskapital zur Verfügung gestellt, welches durch ihre Tochtergesellschaft, Wohnbau- und Betreuungsfirma aufgebracht wurde.¹³¹ Mittels Anerkennung der Gemeinnützigkeit der Stahlstiftung durch das Land erlangte diese Rechtspersönlichkeit. Sie wurde durch einen Vorstand und ein Kuratorium betreut und beaufsichtigt. Mitglieder dieses Kuratoriums waren Vertreter des Betriebsrates, das Unternehmen, das Land, sowie die Bundesanstalt für Arbeit. Die Bundesanstalt für Arbeit war jedoch nur zu Beginn Mitglied dieses Gremiums. Der Vorstand setzte sich aus Vertretern der Beteiligten Unternehmen zusammen um eine persönliche Basis zu schaffen.¹³²

Die Betreuung der Stiftungsteilnehmer umfasst in erster Linie die finanzielle Absicherung für die Zeitspanne bis zum Wiedereintritt in ein Beschäftigungsverhältnis, sowie die Überbrückung bis in den Vorruhestand mit dem Alter von 55 Lebensjahren. Die Teilnehmer an der Stahlstiftung sind zu 71 Prozent 51 Jahre oder älter, was bedeutet dass ein Großteil der Personen die Stiftung als Übergangslösung in den Vorruhestand nutzt.¹³³

Zu der Funktion der Stiftung als „Übergangslösung“ gründete diese eine gemeinnützige Gesellschaft, welche in erster Linie bei öffentlich geförderten Bildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen die operative Funktion übernahm. Zu diesen Projekten zählte unter anderem die Trägerschaft der Werkstatt für Behinderte, welche am Standort Völklingen eine Kistenmacherei, sowie eine Druckerei umfasste. Zudem unterhielt die Gesellschaft ein Bildungszentrum in Neukirchen um die Erstausbildung im Zuge der Stiftungsteilnahme zu sichern.¹³⁴

¹³⁰ Vgl. BGB 1896, § 80.

¹³¹ Vgl. Otto 2005, S. 6.

¹³² Vgl. Otto 2005, S. 7.

¹³³ Vgl. Harz 2011, S. 4.

¹³⁴ Vgl. Otto 2005, S. 11.

Die Stahlstiftung betreute im Zeitraum 1987 bis 2003, also in der ersten Periode vor der Verlängerung, 33.059 Personen, wie aus der folgenden Grafik erkenntlich wird.

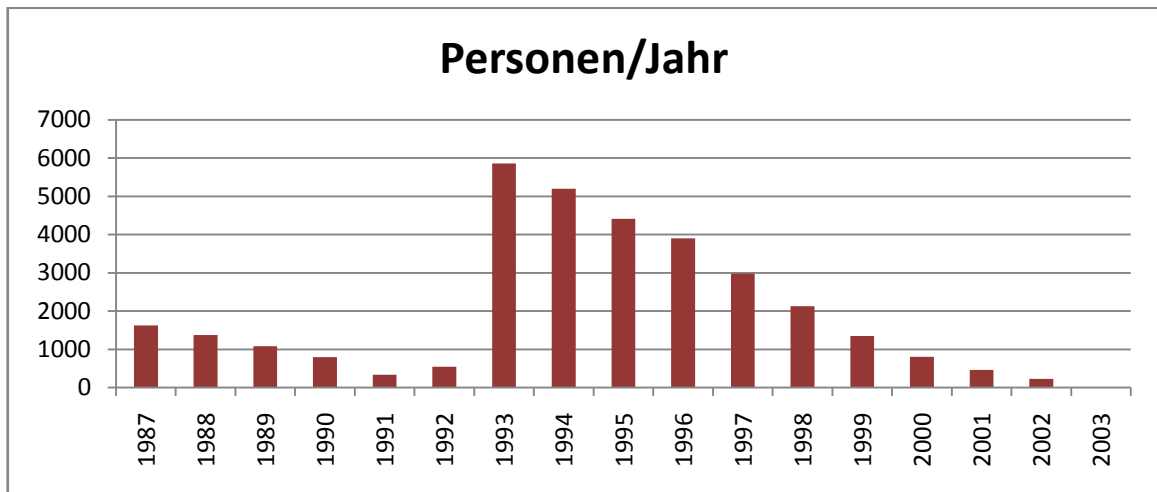


Abb. 15: Teilnehmer an der Stahlstiftung Saarland zwischen 1987 und 2003¹³⁵

6.3 Modell einer deutschen Arbeitsstiftung

Eine Arbeitsstiftung nach österreichischem Vorbild in die deutsche Sozialpolitik einzubinden verlangt einige Veränderungen am österreichischen Modell. Das in Deutschland bereits eingesetzte Konzept der Transferleistungen ist der österreichischen Arbeitsstiftung in vielen Punkten ähnlich. Aus diesem Grund wird das Modell einer deutschen Form der Arbeitsstiftung weitestgehend auf der Grundlage des Transferkurzarbeitergeldes aufgebaut.

Der wesentliche Unterschied der österreichischen Arbeitsstiftung im Vergleich zu der Transfergesellschaft ist der Status der Teilnehmer nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen. Bei der deutschen Regelung werden die Teilnehmer in beE untergebracht oder treten in ein befristetes Arbeitsverhältnis bei der Transfergesellschaft ein.¹³⁶ Dazu muss eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG vorliegen. Diese Personen gelten nach § 16 Abs. II SGB III nicht als Arbeitslos, da die Transferleistung als Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik angesehen wird. Hingegen scheiden die Teilnehmer einer österreichischen Arbeitsstiftung vor dem Eintritt aus dem Unternehmen aus und gelten somit als Arbeitslos im Sinne des § 12 AIVG des österreichischen Rechts. Dieser Aspekt spielt eine große Rolle in Bezug auf die politischen Motive zur Gewährung einer

¹³⁵ In Anlehnung an: Otto 2005, S. 9.

¹³⁶ Vgl. Offermann 2010, S. 28.

Förderung. Das neue Modell der deutschen Arbeitsstiftung muss also dahin gehend aufgebaut sein, dass die Teilnehmer in einem Dienstverhältnis verbleiben bzw. in ein neues Dienstverhältnis eintreten und somit nicht als Arbeitslos eingestuft werden.

In Bezug auf die Aus- und Weiterbildung der Teilnehmer wird das Modell der deutschen Arbeitsstiftung eindeutig den Weg der österreichischen Lösung gehen. Grund hierfür sind die weitestgehend auf kurz-, bzw. mittelfristige Beihilfen und Schulungen ausgerichteten Maßnahmen im Rahmen einer Transfergesellschaft. Die maximale Dauer der Transfermaßnahme von 12 Monaten, verhindert Qualifizierungsmaßnahmen, welche zu einer grundlegenden und nachhaltigen beruflichen Neuausrichtung führen.¹³⁷ Aus diesem Grund muss die Bezugsdauer auf 156 Wochen angehoben werden, sodass längerfristige Ausbildungen wie beispielsweise eine Universitäre Ausbildung zum Erlangen des Grades Bachelor möglich sind.

Die Vorgaben für die Anerkennung der Arbeitsstiftung in Österreich schreiben eine Vollausslastung der Teilnehmer über die gesamte Zeit der Maßnahme vor. Dadurch wird gewährleistet, dass die Zeit in der Arbeitsstiftung zu Bildungszwecken genutzt wird. Diese Vorgabe muss ebenfalls als Voraussetzung für die deutsche Arbeitsstiftung übernommen werden, da ansonsten die Komponente einer Verbesserung der Qualifizierung der Teilnehmer nicht oder nur unzureichend gegeben ist.

Des Weiteren muss eine stärkere Einbindung der Agentur für Arbeit in den Prozess der Qualifizierung festgelegt werden, sowie eine stärkere Erfolgskontrolle der Teilnehmer gegeben sein. Diesbezüglich kann ebenfalls das österreichische Recht als Vorlage dienen. In § 32 Abs. I AMSG wird festgelegt, dass das AMS verpflichtet ist, die Arbeitssuchenden Personen bei der Arbeitssuche in Form von Dienstleistungen zu unterstützen. Sind diese Dienstleistungen nicht vom AMS beizubringen, so besteht die Möglichkeit diese von externen Einrichtungen zu beziehen.¹³⁸ Eine Arbeitsstiftung fällt unter diese externen Einrichtungen und ist auf Grund dessen zum Bezug von Beihilfen durch das AMS berechtigt. Diese Beihilfen werden in Form von Stiftungsarbeitslosengeld gewährt. Bezüglich der verstärkten Kontrolle sieht die Bundesrichtlinie für Arbeitsstiftungen eine

¹³⁷ Vgl. Offermann 2010, S. 29.

¹³⁸ Vgl. AMSG 1944, § 32 Abs. III.

regelmäßige Meldepflicht des Stiftungsmanagements über den Status der Teilnehmer vor.¹³⁹

Die Gesetzlichen Bestimmungen zum Stiftungs-, Vereins- und GmbH-Gesetz sind in Bezug auf eine deutsche Arbeitsstiftung nicht von Belang, da die Regelungen der Transfergesellschaft übernommen werden können.

Demzufolge sind diese Punkte zur Einführung einer deutschen Arbeitsstiftung nötig:

- Verlängerung der Bezugsdauer des Transferkurzarbeitergeldes
- Anerkennung der deutschen Arbeitsstiftung durch die Bundesagentur für Arbeit
- Gewährleistung einer Vollaustattung der Teilnehmer
- Erstellen eines einheitlichen Konzeptes für eine deutsche Arbeitsstiftung

6.4 Die Gesetzlichen Voraussetzungen für ein Arbeitsstiftung

Um ein Modell für eine Arbeitsstiftung in Deutschland erstellen zu können, müssen zunächst die Voraussetzungen in Bezug auf die bestehende, sowie die benötigte Gesetzeslage festgestellt werden. Dabei spielen vor allem die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes, sowie die Anerkennung einer derartigen Maßnahme durch die verantwortlichen Institutionen eine wesentliche Rolle. Die zur Integration der Arbeitsstiftung nötigen Gesetzesänderungen werden in den folgenden Punkten dargelegt und Vorschläge unterbreitet.

6.4.1 Erhöhung der Bezugsdauer für Transferkurzarbeitergeld

6.4.1.1 Derzeitige Situation

Im Rahmen eines Personalabbaus mit Hilfe einer Transfergesellschaft erlaubt der Gesetzgeber bereits einen verlängerten Bezug des Arbeitslosengeldes, man spricht in dieser Hinsicht von Transferkurzarbeitergeld. Die gesetzliche Grundlage für diese Ausnahme liefert der § 216b Abs. VII Sozialgesetzbuch III (SGB III).¹⁴⁰ Die Bezugsdauer

¹³⁹ Vgl. BGS/AMF/0722/9938/2010, S. 29.

¹⁴⁰ Vgl. SGB III 1997, § 216b Abs. VIII.

während einer Transfermaßnahme verlängert sich auf höchstens 12 Monate sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:¹⁴¹

- Der Abreitnehmer ist von einem kontinuierlichen zwangsläufigen Arbeitsausfall betroffen und es kommt zu einem Entgeltausfall,
- Vom Unternehmen werden die nötigen Voraussetzungen erfüllt,
- Der Arbeitslose erfüllt die persönlichen Voraussetzungen,
- Es findet im Vorfeld eine Beratung der Betriebsparteien durch die Agentur für Arbeit statt. Diese Beratung hat die Abklärung der Vorgehensweise zur Gewährleistung der Integration der Teilnehmer in den Arbeitsmarkt zum Inhalt. Die Möglichkeiten einer Förderung besteht bei einem Interessensausgleich oder im Rahmen des Sozialplanes nach § 112 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet der Agentur für Arbeit eine Anzeige im Sinne des § 173 SGB III, über den dauerhaften Arbeitsausfall zu erstatten.

Die Höhe des Transferkurzarbeitergeldes berechnet sich wie das normale Kurzarbeitergeld nach § 178 SGB III. Bei einem Arbeitslosen mit Anspruch auf einen erhöhten Leistungssatz entspricht das Transferkurzarbeitergeld 67 Prozent der Nettoentgeltdifferenz¹⁴². Bei Arbeitslosen Personen die nicht in die Gruppe eines erhöhten Leistungssatzes fallen, beträgt das Transferkurzarbeitergeld die Höhe von 60 Prozent der Nettoentgeltdifferenz.¹⁴³

6.4.1.2 Notwendige Änderungen/Ergänzungen

Um die Arbeitsstiftung in die deutsche Sozialpolitik zu integrieren, ist es unerlässlich die maximale Bezugsdauer des Transferkurzarbeitergeldes auf 156 Wochen (drei Jahre) anzuheben, damit längerfristige Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen realisiert werden können. Die Gesetzesänderung hinsichtlich einer derartigen Verlängerung müsste im SGB III, im Bereich des achten Abschnittes, „Entgeltersatzleistungen“ integriert werden. In dem neu einzuführenden Abschnitt Elf wird im ebenfalls neuen § 216c die maximale Bezugsdauer des Transferkurzarbeitergeldes geregelt. Die Voraussetzungen können aus § 18 Abs. V AIVG des österreichischen Rechts übernommen werden (siehe Pkt. 5.2.1).

¹⁴¹ Hierzu und im Folgenden: Vgl. SGB III 1997, § 216b Abs. I.

¹⁴² Bei der Nettoentgeltdifferenz handelt es sich um den Betrag der sich ergibt aus der Differenz zwischen pauschalierem Sollentgelt und pauschalierem Ist-Entgelt. Ein Berechnungsbeispiel findet sich im Anhang.

¹⁴³ Vgl. SGB III 1997, § 178.

Der neu einzuführende § 216c SGB III wird folgendermaßen gestaltet:

Der Bezug des Transferkurzarbeitergeldes verlängert sich um höchstens 36 Monate, um die Grundsicherung des Teilnehmers während einer Maßnahme im Sinne des § 216d SGB III sicherzustellen. Diese Dauer kann um höchstens insgesamt 48 Monate verlängert werden,

1. wenn die Maßnahme zum Zweck der Ausbildung erfolgt, für welche die Vorschriften auf gesetzlicher Grundlage eine längere Dauer vorsehen,
2. wenn der Arbeitslose das 50. Lebensjahr vollendet hat und trotz Teilnahme an Maßnahmen im Sinne des § 216d SGB III die Arbeitslosigkeit noch immer fort dauert oder wieder eingetreten ist.

Die maximale Bezugsdauer, sowie die Höhe dieses Bezuges wird nach den bestehenden Gesetzesgrundlagen des § 178 SGB III deutschen Rechts berechnet.

Der neue § 216d regelt die Anerkennung der Maßnahmen im Zuge der deutschen Arbeitsstiftung, sowie die dafür nötigen Voraussetzungen. Diese Voraussetzungen können aus § 18 Abs. VI AIVG des österreichischen Rechts übernommen werden (siehe Pkt. 5.2.1). Der neu einzuführende § 216d SGB III muss folgenden Inhalt haben:

Die Maßnahme der deutschen Arbeitsstiftung ist von der Bundesagentur für Arbeit zu genehmigen, wenn:¹⁴⁴

1. Das Unternehmen eine deutsche Arbeitsstiftung bereitstellt, die Konzeption und Realisierung dieser Maßnahmen übernimmt und das sich daraus ergebende einheitliche Konzept von den Körperschaften der Dienstgeber und der Dienstnehmer, die kollektivvertraglich dazu berechtigt sind, anerkannt werden.
2. Die Maßnahmen das Ziel haben, dem Arbeitslosen durch Aus- und Weiterbildung einen Wiedereinstieg in die Arbeitswelt zu erleichtern.
3. Der Arbeitslose während der Dauer seiner Ausbildung eine Vollauslastung gleich jener, eines Arbeitnehmers nachweisen kann.
4. Die Einrichtung in ausreichendem Maße mit den organisatorischen, finanziellen, sachlichen und personellen Notwendigkeiten ausgestattet ist.
5. Das Unternehmen dem Teilnehmer während der Dauer der Maßnahme einen Zuschuss gewährt.

¹⁴⁴ Hierzu und im Folgenden: Vgl. AIVG 1977, § 18 Abs. VI.

Durch diese Ergänzungen wird die Bezugsdauer auf das notwendige Maß verlängert und die Möglichkeit der deutschen Arbeitsstiftung als Maßnahme für längerfristige Ausbildungen entsteht. Die Forderung einer Vollauslastung der Teilnehmer gewährleistet eine intensive Aus- und Weiterbildung der Teilnehmer und ist somit unerlässlich für die Bewilligung einer deutschen Arbeitsstiftung (siehe Pkt. 6.3). Zu finden ist diese Bedingung im zuvor benannten § 216d SGB III im Zuge des 3. Punktes.

6.4.2 Maßnahmenanerkennung durch die Bundesagentur für Arbeit

Die Anerkennung der deutschen Arbeitsstiftung durch die Agentur für Arbeit findet nicht wie im österreichischen Recht durch das AMS-Gesetz (siehe Pkt. 5.2.2), sondern auf Grund des SGB III statt.

Die Basis für eine stärkere Einbindung der Agentur für Arbeit in den Ablauf von Transfergesellschaften, sowie in weiterer Folge der deutschen Arbeitsstiftung, legte die Gesetzgebung mit der Reform des Beschäftigungschancengesetzes im Jahr 2011. Die damit verbundenen Verbesserungen werden für die deutsche Arbeitsstiftung genutzt um den Teilnehmern eine zielgerichtete und qualitativ hochwertige Ausbildung zu ermöglichen.

Folgende Punkte wurden durch die Reform verbessert, bzw. ergänzt:¹⁴⁵

- Die Bundesagentur für Arbeit ist zur Beratung der Unternehmen verpflichtet welche eine Transfermaßnahme, in Folge einer Betriebsänderung in Anspruch nehmen. Diese Beratung muss im Vorfeld stattfinden (§§ 216a und 216b SGB III)
- Die Bundesagentur ist zur Erstattung der notwendigen und adäquaten Maßnahmenkosten verpflichtet (§ 216a SGB III)
- Durch die organisatorische Abwicklung der beE, sowie der Ausstattung mit den benötigten Mitteln wird der Integrationserfolg sichergestellt.
- Die Verwendung eines Qualitätssicherungssystems wird verpflichtend
- Vor dem Eintritt in die Transfergesellschaft muss eine Meldung über die Arbeitssuche bei der Bundesagentur für Arbeit angezeigt werden.

¹⁴⁵ Hierzu und im Folgenden: Vgl. Agentur für Arbeit online 2011.

- Das Unternehmen ist verpflichtet Vermittlungsvorschläge zu unterbreiten und Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten. (Die Bundesagentur für Arbeit wird in die Wahl der Maßnahmen mit einbezogen.)
- Der Arbeitgeber ist zu einer monatlichen Berichterstattung über den Stand der Teilnehmer verpflichtet.

Die Bundesagentur für Arbeit wird in Folge der Reform besser in den Prozess der Transfergesellschaften integriert.

Die grundlegenden Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Arbeitsförderung regelt § 1 SGB III. Die für eine deutsche Arbeitsstiftung notwendigen Merkmale werden im Folgenden mit den Zielen der Arbeitsförderung verglichen:

„Die Arbeitsförderung soll dem Entstehen von Arbeitslosigkeit entgegenwirken, die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen und den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unterstützen. Dabei ist insbesondere durch die Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als durchgängiges Prinzip der Arbeitsförderung zu verfolgen. Die Arbeitsförderung soll dazu beitragen, dass ein hoher Beschäftigungsstand erreicht und die Beschäftigungsstruktur ständig verbessert wird. Sie ist so auszurichten, dass sie der beschäftigungspolitischen Zielsetzung der Sozial-, Wirtschafts- und Finanzpolitik der Bundesregierung entspricht.“¹⁴⁶

Die Ziele einer Arbeitsstiftung sind exakt auf die erwähnte Verbesserung der Beschäftigungsstruktur, mithilfe des Instruments der Ausbildung zugeschnitten und entsprechen auf Grund dessen den Zielen der Arbeitsförderung nach § 1 Abs. I SGB III.

Ebenfalls treffen die Zielsetzungen einer Arbeitsstiftung auf § 1 Abs. II SGB III, in welchem die Leistungen der Arbeitsförderung benannt werden zu. Im Besonderen handelt es sich um Punkt Zwei, in welchem eine Bewahrung und Entwicklung der Begabungen und des Wissens, zum Erhalt der individuellen Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt verlangt wird.¹⁴⁷ Sowie Punkt Drei, in welchem die Gesetzgebung vorschreibt, dass

¹⁴⁶ SGB III 1997, § 1 Abs. I.

¹⁴⁷ Vgl. SGB III 1977, § 1 Abs. II Z 2.

Tätigkeiten, welche nicht dem Bildungsniveau einer Person entsprechen zu vermeiden sind.¹⁴⁸

Auf Grund der Ausrichtung der deutschen Arbeitsstiftung, kann diese im Sinne des § 1 SGB III von der Bundesagentur für Arbeit anerkannt werden. Dadurch wird der Bezug des Transferkurzarbeitergeldes im Rahmen der deutschen Arbeitsstiftung möglich. Weitere Ergänzungen bzw. Änderungen in Bezug auf die Anerkennung der Maßnahme sind nicht nötig.

6.4.3 Erarbeitung eines einheitlichen Konzeptes

Mittels der Anerkennung der Maßnahme durch die Bundesagentur für Arbeit, die Verlängerung der Bezugsdauer des Transferkurzarbeitergeldes, sowie die Bedingung zur Vollauslastung der Teilnehmer, steht der deutschen Arbeitsstiftung von Seiten der Legislative nichts mehr im Wege.

Um jedoch eine verbindliche und einheitliche Vorgehensweise für die Realisierung, die Anerkennung und die Förderung von Dienstleistungen im Rahmen der deutschen Arbeitsstiftung festzulegen, ist es notwendig eine Richtlinie zu erarbeiten. Diese Richtlinie wird auf der Grundlage der österreichischen *Bundesrichtlinie zur Anerkennung, Förderung und Durchführung von Maßnahmen der Arbeitsstiftung*, verfasst. Diese Richtlinie dient der Bundesagentur für Arbeit, sowie den Unternehmen als Leitfaden für das Instrument der deutschen Arbeitsstiftung.

6.5 Kritische Würdigung

Die Umsetzung einer deutschen Arbeitsstiftung bedarf relativ kleinen Veränderungen und Ergänzungen an den vorhandenen Bestimmungen. Aus diesem Grund erscheint dieses Modell als durchaus realisierbar. Durch diese zusätzliche Möglichkeit, im Zuge einer Krise Personal abzubauen, würde in der sozialpolitischen Landschaft der Bundesrepublik erstmals ein Instrument zur Verfügung stehen, welches eine Weiterbildung der betroffenen Arbeitnehmer auf Grund von gesetzlichen Bestimmungen gewährleistet.

Die praktische Umsetzung dieses Modells in naher Zukunft darf jedoch angezweifelt werden, zumal die kürzlich stattgefundene Reformierung des Beschäftigungs-

¹⁴⁸ Vgl. SGB III 1977, § 1 Abs. II Z 3.

chancengesetzes den Handlungsspielraum für Unternehmen in Krisenzeiten bereits maßgebend verbessert hat. Jedoch sollten die verantwortlichen Personen den Umstand der derzeit angespannten Lage der internationalen Wirtschaft nicht aus den Augen verlieren, weshalb die deutsche Arbeitsstiftung als zusätzliches Instrument im Kampf gegen einen neuerlichen Anstieg der Arbeitslosenquote in Erwägung gezogen werden sollte.

7 Schlussbetrachtung

7.1 Zusammenfassung

Ziel der vorliegenden Arbeit war es, das Konzept der österreichischen Arbeitsstiftung vorzustellen, sowie aufbauend darauf ein brauchbares Modell für Deutschland zu erarbeiten. Zu diesem Zweck wurde speziell auf die Arbeitsstiftung der Plansee Group eingegangen um die Abläufe und Voraussetzungen detailliert aufzuzeigen. Zunächst fand eine allgemeine Erläuterung der Stiftung und deren geschichtlichem Hintergrund statt. Aus dieser Erläuterung und dem darauf folgenden Vergleich mit der Stiftung der Neuzeit ging hervor, dass es sich bei der österreichischen Arbeitsstiftung nicht um Stiftungen im rechtlichen Sinne handelt, sondern dass diese meist in der Rechtsform des Vereins bzw. der GmbH ausgeführt werden. Mit der Darlegung des österreichischen Konzeptes der Arbeitsstiftung sowie deren Entstehung, wurde schließlich der Grundstein für die Erarbeitung eines Modells für die deutsche Sozialpolitik gelegt. Im Zuge dessen, fanden eine Untersuchung der rechtlichen Situation, sowie die Beschreibung der divergierenden Ausprägungen des Instrumentes statt. Dabei wurde deutlich, dass Arbeitsstiftungen aus Sicht der Arbeitnehmer nahezu gänzlich den Zweck der Aus- und Weiterbildung verfolgen und somit den teilnehmenden Personen die Möglichkeit bieten ihren Wert auf dem Arbeitsmarkt zu steigern. Die Erkenntnis, dass den beteiligten Unternehmen eine schnelle Lösung zum sozialverträglichen Personalabbau geboten und die öffentliche Hand durch eine Verringerung der Arbeitslosenquote profitiert macht deutlich, dass bei dem Modell der Arbeitsstiftung keine der beteiligten Parteien einen Nachteil erleidet. Nach einer Klärung der Voraussetzungen anhand des österreichischen Modells, wurde die vorherrschende Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt, sowie der allgemeinen wirtschaftlichen Lage durchleuchtet. Auf Grund der Ergebnisse dieser Untersuchungen wurde deutlich, dass es in Deutschland zwar diverse sozialpolitische Instrumente gibt, um in Krisenzeiten reagieren zu können, jedoch durchaus ein Bedarf an weiteren Konzepten

besteht. Auf Grund dessen wurde ein Modell erarbeitet um die Arbeitsstiftung in Deutschland zu instituieren. Dieses Modell beinhaltet eine Erhöhung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes bzw. Transferarbeitergeldes sowie eine Verpflichtung zur Aus- und Weiterbildung im Zuge der deutschen Arbeitsstiftung. Im Zuge dessen wurden Vorschläge für notwendige Änderungen und Erweiterungen unterbreitet, welche in erster Linie auf dem bereits bestehenden Modell der Transfergesellschaften beruhen und somit eine praktische Umsetzung nicht zusätzlich verkomplizieren.

7.2 Fazit

Österreich hat mit der Einführung des Instrumentes der Arbeitsstiftung auf die zunehmende soziale Verantwortung der Gesellschaft reagiert. Durch diesen Schritt besteht ein gewisser Druck auf Unternehmen, auf diesen Zug aufzuspringen und selbst mehr Verantwortungsbewusstsein gegenüber der Bevölkerung zu übernehmen. Doch mit der Arbeitsstiftung ist nicht nur ein sinnvolles Instrument zum Schutz der Arbeitnehmer entstanden, sondern es wahrt ebenfalls die Interessen der Unternehmen. In Krisenzeiten erleichtert es den Personalabbau und trägt im Zuge dessen zusätzlich zu einer Steigerung der Reputation bei.

Auf Grund der positiven Wirkung auf den österreichischen Arbeitsmarkt, sowie die große Beteiligung der österreichischen Unternehmen, wurde im Zuge dieser Arbeit untersucht, ob ein solches Modell auch auf Deutschland übertragbar ist. Die deutsche Sozialpolitik unterscheidet sich nur unwesentlich von jener in Österreich, jedoch besteht im deutschen System eine Lücke in Bezug auf die Unterstützung bei der Weiterbildung von Arbeitnehmern. Es existieren keinerlei Instrumente um im Zuge eines Personalabbaues den betroffenen Personen eine hochwertige und zielgerichtete Ausbildung zu ermöglichen. Die angebotenen Instrumente lassen eine Fortbildung im Rahmen der Überbrückungszeit bis zu der nächsten Anstellung zwar zu, diese werden aber wie aus den vorgestellten Ergebnissen hervorgeht nur unzureichend genutzt. Dem gegenüber ist die Aus- und Weiterbildung im Rahmen einer Arbeitsstiftung als verpflichtende Voraussetzung für den Einstieg vorgeschrieben.

Des Weiteren geht aus den vorliegenden Ergebnissen hervor, dass durchaus ein Bedarf an zusätzlichen Maßnahmen in Deutschland besteht. Die Arbeitsstiftung könnte die Lücke im deutschen System schließen und wäre mit wenigen Schritten zu realisieren. Doch selbst

wenn das Konzept der Arbeitsstiftung nicht für die Deckung dieses Bedarfes herangezogen wird, kann es zumindest als Vorbild dienen um neue Instrumente zu entwickeln. Diese neuen Instrumente sollten auf jeden Fall eine verpflichtende Weiterbildung, sowie eine verlängerte Bezugsdauer der Unterstützungsleistung enthalten. Vorstellbar wäre auch eine Veränderung an dem bestehenden Modell der Transferleistungen. Die Untersuchung dieser Möglichkeit würde jedoch den Rahmen dieser Arbeit sprengen, dieses Thema wäre allerdings einer weiteren Untersuchung würdig.

Literaturverzeichnis

Bücher

- Eilers/Rump
2006 Eilers, Silke; Rump, Jutta: Teil I, Grundlagen. In: Employability Management, Wiesbaden, Gabler, 2006
- Feddersen
1998 Feddersen, Dieter: Stiftungen als Träger öffentlicher Aufgaben?. In: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Handbuch Stiftungen. Ziele-Projekte-Management-Rechtliche Gestaltung, Wiesbaden, Gabler, 1998
- Freih.v.C.
1998 Freiherr von Campenhausen, Axel: Geschichte des Stiftungswesens. In: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Handbuch Stiftungen. Ziele-Projekte-Management-Rechtliche Gestaltung, Wiesbaden, Gabler, 1998
- Hermes/
Schwarz
2005 Hermes, Heinz-Josef; Schwarz, Gerd (Hrsg.): Outsourcing – Chancen und Risiken, Erfolgsfaktoren, rechtssichere Umsetzung, München, Haufe, 2005
- Jakob
2006 Jakob, Dominique: Schutz der Stiftung, Tübingen, Mohr Siebeck, 2006
- Jandl-Gartner/
Jellasitz
2010 Jandl-Gartner, Tanja; Jellasitz, Robert; Nagl, Ingrid; Röhrich, Sigrid; Schweighofer, Johannes: Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2010, Wien, bmask, 2010
- Nigsch
1990 Nigsch, Otto: Von der Stahlstiftung zur Kohlestiftung. Ein Modell bewährt sich, Erste Schritte der Evaluierung, Linz, VOEST Alpine, 1990

- Otto
2005 Otto, Klaus-Peter: Stahlstiftung Saarland 1987 bis 2003 – Ein
erfolgreiches Instrument zur sozialverträglichen
Personalanpassung. In: Das Saarland - eine Montanregion im
Wandel, Düsseldorf, Rasch(Hrsg.), 2005
- Pfefferle
2009 Pfefferle, Markus: Der Betriebsübergang (§ 613 a BGB) als
Dealbreaker?, Hamburg, Diplomica, 2009

Studien, Richtlinien und Berichte

- BGS/AMF/07
22/9938/2010 BGS/Förderungen: Bundesrichtlinie zur Anerkennung, Förderung
und Durchführung von Maßnahmen der Arbeitsstiftung,
Arbeitsmarktservice Österreich, 2010
- Eder/Nagl
2009 Eder, Robert; Nagl, Ingrid; Schmöckel, Sonja:
Basisinformationsbericht Österreich – Institutionen, Verfahren,
Maßnahmen, Wien, bmask, 2009
- Lasnigg/
Leitner
2000 Lasnigg, Lorenz; Leitner, Andrea; Mayer, Kurt; Schmid, Günther;
Schönmann, Klaus; Steiner, Mario; Steiner, Peter; Wroblewski,
Angela: Evaluationsschema für Maßnahmen der aktiven
Arbeitsmarktpolitik in Wien - Endbericht, Wien, IHS, 2000
- Lasnigg/
Wagner
2005 Lasnigg, Lorenz; Wagner, Elfriede: Arbeitsstiftungen als
Instrument im Strukturwandel, Wien, EQUIIHS, 2005
- Lechner/
Philipp
2007 Lechner, David; Philipp, Thomas: Herausforderungen für die
Stahlstiftung, Linz, LIQuA, 2007

- Oberer 2009 Oberer, Alois: Konzept - Unternehmensstiftung „Plansee Group Arbeitsstiftung“, Breitenwang, PLANSEE Group Arbeitsstiftung, 2009
- Ofner/
Wimmer 1998 Ofner, Franz; Wimmer, Petra: OECD Studie zur Finanzierung des Lebensbegleitenden Lernens – Österreichischer Länderbericht, OECD, 1998
- Rath/Sprenger 2010 Rath, Franz; Sprenger, Beate: AMS Geschäftsbericht 2010, Wien, Arbeitsmarktservice Österreich, 2010
- Saurug/
Stoppacher 2002 Saurug, Manfred; Seiler, Eva-Christina; Stoppacher, Peter: Endbericht - Individuelle Nutzeffekte, Erfolge und Hürden: Ex-Post-Evaluierung der Branchenarbeitsstiftung AUFLEB, Graz, IFA, 2002

Zeitschriften

- Ebbecke 2010 Ebbecke, Wolfgang: Etappensieg beim Personalabbau. In: Personalwirtschaft. – Köln: Wolters Kluwer. - (2010) Heft 10, S. 38-40
- Knuth/Krone 2001 Knuth, Matthias ; Krone, Sirikit: Beschäftigtertransfer durch geförderte Sozialplanmaßnahmen: noch unzureichend genutzte Chance arbeitsmarktpolitischer Frühintervention. In: Sozialer Fortschritt. – Berlin: Duncker & Humblot. - 50 (2001) Heft 6, S. 147-154

- Lembke 2004 Lembke, Mark: Umstrukturierung in der Insolvenz unter Einschaltung einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft – Rechtliche Rahmenbedingungen unter Berücksichtigung der aktuellen Arbeitsmarktformen. In: Betriebs-Berater. – Frankfurt, M.: Recht und Wirtschaft. – 59 (2004) 14, S. 773-782
- Offermann 2010 Offermann, Volker: Die österreichische Arbeitsstiftung - Ein Modell der arbeitsmarktpolitischen Krisenintervention in Deutschland? In: Sozialer Fortschritt. – Berlin: Duncker & Humblot. - 59 (2010) Heft 1, S. 23-30

Zitate

- Bacon (1561-1626) Bacon, Francis: Staatsmann und Philosoph, * 22.1. 1561 in London als Sohn des Großsiegelbewahrers von England, Nicholas B., † 9.4. 1626 in Highgate bei London.
- Franklin (1706-1790) Franklin, Benjamin: amerikanischer Politiker und Wissenschaftler, * 17.1. 1706 in Boston, Massachusetts; † 17.4. 1790 in Philadelphia, Pennsylvania.

Gesetze

Österreich:

AlVG 1977 (idF v. BGBl I Nr. 52/2011) §§ 18, 21 Abs. III

AMSG 1994 (idF v. BGBl I 111/2010) §§ 32, 34 Abs. III

BAO 1961 (idF v. BGBl I 76/2011) § 35 Abs. II

BRF-VO 1974 (idF v. BGBl I 814/1993) § 1 Abs. I

BStFG 1974 (idF v. BGBl I 111/2010) § 2 Abs. I

GmbHG 1906 (idF v. BGBl I 111/2010) §§ 3, 6 Abs. I, 25 Abs. II, 29 Abs. I

KStG 1988 (idF v. BGBl I 76/2011) § 5

PSG 1993 (idF v. BGBl I 111/2010) § 1 Abs. I u. II

UGB 1897 (idF v. BGBl I 71/2009) § 222

VerG 2002 (idF v. BGBl I 111/2010) §§ 1, 22

ABGB 1811 (idF v. BGBl I 58/2010) § 26

Deutschland:

BetrVG 1972 (idF v. BGBl I 29.07.2009) § 111

BGB 1896 (idF v. BGBl I 13.08.2009) § 80

GmbHG 1892 (idF v. BGBl I 31.07.2009) § 1

StGB 1997 (idF v. BGBl I 22.06.2011) §§ 1 Abs. I u. II, 178, 216a, 216b

Internetverzeichnis

AMS Leistung (post@bmask.gv.at): Ausgaben und Förderfälle der aktiven Arbeitsmarktpolitik. URL:

<<http://www.dnet.at/elis/Tabellen/leistbilams/Leistungsbilanz%20des%20AMS.pdf>> ,
verfügbar am 02.08.2011

AFA (Zentrale@arbeitsagentur.de): Dienste und Leistungen der Agentur für Arbeit – Transferleistungen, URL: <<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/MB-08c-Transferleistungen.pdf>> ,
verfügbar am 02.09.2011

Agentur für Arbeit online (Zentrale@arbeitsagentur.de): HEGA 11/10 - 10 - Transferleistungen – Geschäftsanweisung. URL:
<http://www.arbeitsagentur.de/nn_208324/zentraler-Content/HEGA-Internet/A06-Schaffung/Dokument/HEGA-11-2010-Transferleistungen.html> , verfügbar am 02.09.2011

AUFLEB (office@aufleb.at): Entstehungsgeschichte. URL:
<http://www.aufleb.at/includes/images/fotos/%5B3_gr%5D_Entstehungsgeschichte.pdf> ,
verfügbar am 11.08.2011

DHM (info@dhm.de): Arbeitslose 1921 bis 1932 – auf Grundlage StJbDR 1939/40. dhm.de, Deutsches Historisches Museum: URL:
<<http://www.dhm.de/lemo/objekte/statistik/arbeits11a/index.html>> , verfügbar am 21.08.2011

Förderungen AMS (post@bmask.gv.at): Arbeitsmarktförderungen Förderinstrumente und Beihilfen des Arbeitsmarktservice. URL:
<http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/2/5/8/CH2126/CMS1249542680473/arbeitsmarktfoerderungen_jaenner_2011.pdf> , verfügbar am 21.08.2011

Gaugele, Jochen: Deutschland hat Grenzen zu spät geöffnet. URL:
<<http://www.abendblatt.de/politik/deutschland/article1936558/Wirtschaftsminister-Deutschland-hat-Grenzen-zu-spaet-geoeffnet.html>> , verfügbar am 25.06.2011

Hartmann, Michael (statistik-datenzentrum@arbeitsagentur.de): Analytikreport der Statistik – Arbeitsmarkt Deutschland, Zeitreihen bis 2009. URL:

<<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/StatistischeAnalysen/Analytikreports/Zentrale-Analytikreports/Jaehrliche-nalytikreports/Generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitreihen/Analyse-Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitreihen-2009.pdf>>, verfügbar am 08.07.2011

Harz, Peter (Postfach 1580, 6638 Dillingen): Sozialplanung und Beschäftigungspolitik an der Saar. URL: <http://www.hampp-verlag.de/Archiv/2_90_Hartz.pdf>, verfügbar am 11.08.2011

Hundstorfer, Rudolf (rudolf.hundstorfer@bmask.gv.at): Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und Konsumentenschutz - Anfragenbeantwortung (GZ: BMASK-431.004/0093-VI/4/2009), URL:

<http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/AB/AB_03590/fname_177126.pdf>, verfügbar am 11.07.2011

Hüfner, Felix (felix.huefner@oecd.org): OECD Wirtschaftsbericht Deutschland 2010. URL: <<http://www.oecd.org/dataoecd/44/24/44861218.pdf>>, verfügbar am 11.08.2011

Ifo Info (ifo@ifo.de): Wie wird das ifo Geschäftsklima ermittelt?. URL:

<http://www.cesifo-group.de/portal/page/portal/ifoHome/a-winfo/d1index/10indexgsk/_indexgsk?item_link=erlaeut_gk.htm>, verfügbar am 25.08.2011

Kienbaum (erik.bethkenhagen@kienbaum.de): Personalkostenanpassung in der Krise.

URL: <http://www.kienbaum.de/Portaldata/3/Resources/documents/downloadcenter/studien/andere_studien/STUD_Personalkostenanpassung_in_der_Krise_final.pdf>, verfügbar am 08.08.2011

Konrad Adenauer Stiftung online (zentrale@kas.de): Satzung in der Fassung vom 9. Juli 2010. URL: <<http://www.kas.de/wf/de/71.3711/>>, verfügbar am 09.07.2011

OECD Statistik (OECDdotContent@oecd.org): Labour Force Statistics (MEI). URL: <<http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryName=253&QueryType=View>>, verfügbar am 10.09.2011

Plansee News 07.07.2011 (info@plansee.com): Umsatz steigt um 46 Prozent: Plansee-Gruppe mit neuen Rekordzahlen. URL: <<http://www.plansee.at/news-2549.htm>>, verfügbar am 07.07.2011

Plansee Z-D-F (info@plansee.com): Plansee-Gruppe mit neuen Rekordzahlen. URL: <http://www.plansee-group.com/zahlen_daten_fakten_DEA_HTML.htm>, verfügbar am 26.08.2011

Sinn, Hans Werner (sinn@ifo.de): ifo Geschäftsklima Deutschland - Ergebnisse des ifo Konjunkturtests im August. URL: <http://www.cesifo-group.de/portal/page/portal/ifoHome/a-winfo/d1index/_surveyresults_pdf?lang=d>, verfügbar am 25.08.2011

Statistisches Bundesamt (genesis-online@destatis.de): Beschäftigte in der Eisen- und Stahlindustrie: Deutschland. URL: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online;jsessionid=1051BB44282D45E74E856BD8854854B9.tomcat_GO_1_2?operation=abruftabelleBearbeiten&levelindex=1&levelid=1314189273026&auswahloperation=abruftabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&selectionname=42311-0003&auswahltext=&werteabruf=Werteabruf>, verfügbar am 24.08.2011

Széchenyi, Dénes (denes.szechenyi@plansee.com): Vier Unternehmensbereiche – ein Ziel: Spitzenleistungen in der Pulvermetallurgie. URL: <http://www.plansee-group.com/index_DEA_HTML.htm>, verfügbar am 02.08.2011

Türk, Marietta; Mark, Oliver (online.karriere@derStandard.at): Migration als Lösung, Boston Consulting warnt vor Fachkräftemangel. URL: <<http://derstandard.at/1297818297065/Migration-als-Loesung-Boston-Consulting-warnt-vor-Fachkraeftemangel>>, verfügbar am 18.02.2011

Anhang

1 Vereinsregister Auszug Plansee Group Arbeitsstiftung

Vereinsregisterauszug zum Stichtag 08.07.2011

Allgemeine Daten

Zuständigkeit **BEZIRKSHAUPTMANNSCHAFT REUTTE**
ZVR-Zahl **662845764**

Vereinsdaten

Name **PLANSEE Group Arbeitsstiftung**
Sitz **Breitenwang**
c/o *Keine Eintragung gespeichert*
Zustellanschrift **6600 Breitenwang, Plansee Straße 71**
Land **Österreich**
Entstehungsdatum **24.03.2009**
statutenmäßige Vertretungsregelung **§ 13: Besondere Obliegenheiten einzelner Vorstandsmitglieder**

(1) Der/die Obmann/Obfrau führt die laufenden Geschäfte des Vereins und vertritt die PLANSEE Group Arbeitsstiftung nach außen.

(2) Der/die Obmann/Obfrau führt den Vorsitz in der Generalversammlung und im Vorstand. Bei Gefahr im Verzug ist er berechtigt, auch in Angelegenheiten, die den Wirkungsbereich der Generalversammlung oder des Vorstandes fallen, unter eigener Verantwortung selbständig Anordnungen zu treffen; diese bedürfen jedoch der nachträglichen Genehmigung durch das zuständige Vereinsorgan.

(5) Der Kassier ist für die ordnungsgemäße Geldgebarung des Vereins verantwortlich.

Organschaftliche Vertreter

Obmann

Vertretungsbefugnis (Funktionsperiode) **16.06.2010 - 15.06.2011**
Familiename **Schöffmann**
Vorname **Josef**
Titel *Keine Eintragung gespeichert*

Obmann Stellvertreter

Vertretungsbefugnis (Funktionsperiode) **16.06.2010 - 15.06.2011**
Familiename **Bartsch**
Vorname **Detlef**
Titel *Keine Eintragung gespeichert*

Schriftführer

Vertretungsbefugnis (Funktionsperiode) **16.06.2010 - 15.06.2011**
Familiename **Scheiber**
Vorname **Christoph**
Titel *Keine Eintragung gespeichert*

Kassier

Vertretungsbefugnis (Funktionsperiode) **16.06.2010 - 15.06.2011**
Familiename **Fink**
Vorname **Peter**
Titel *Keine Eintragung gespeichert*

Hinweise

Dieser Auszug enthält Angaben über jene Personen, welche als Gründer oder Abwickler auf Grund des Gesetzes (§§ 2 Abs 2 bzw 30 Abs 1 VerG) oder als organschaftliche Vertreter nach den Vereinsstatuten zur Vertretung des Vereins nach außen befugt sind.


Mit Ausnahme der Vertretung durch einen behördlich bestellten Abwickler stützt sich diese Auskunft auch auf Angaben der betreffenden Personen bzw des Vereins über seine Vertretungsverhältnisse und auf die Vertretungsregelung in den vorliegenden Vereinsstatuten.

Insofern wird damit weder mit verbindlicher Wirkung festgestellt noch bestätigt, dass die genannten Personen auch tatsächlich diese Funktionen rechtsgültig innehaben oder hatten.

Das Vertrauen auf die Richtigkeit dieser Auskunft ist soweit geschützt, als nicht jemand ihre Unrichtigkeit kennt oder kennen muss (§ 17 Abs 8 VerG).

Aussteller **BUNDESMINISTERIUM F.INNERES ABT.IV/2 IT-MS**

Tagesdatum \ Uhrzeit **Freitag 08.Juli 2011 \ 09:25:12**

Signaturwert	oLF/ohdwdQYDEpBJVdJYdE5vnpZq3VQ377y2tx77SipIkf0e64oROvLoey6IwCn8/4YrnV/xz/KR72TlXpp+tSTjJ8QL9+V0mjgBMvYx6hguYQwhNv+SbAY75WaW270T61dpM4mcXFBWYQQUPFP4Tswf8vr/ZHj+Sztz40VVLodYUERGCwHhnxPhgiZREBduyYQV/DvdoDsWkZgRgvcs4ayFrOd93rn/RfBfFHARVYJppKXniHKURBoR5rnD3ngZp1/kQxPf8HSMb97emRxBVEjKva9vIvkaFFV/knVe/j7H/sob4ArzfXeRh31jbjuxU50+vTQad+HshWAWDAMmJFw==	
	DatumZeit-UTC	2011-07-08T09:25:20+02:00
	Aussteller-Zertifikat	CN=a-sign-corporate-light-02,OU=a-sign-corporate-light-02,O=A-Trust Ges. f. Sicherheitssysteme im elektr. Datenverkehr GmbH,C=AT
	Serien-Nr.	465297
	Methode	urn:pdfsigfilter:bka.gv.at:binaer:v1.1.0
	Parameter	etsi-bka-moa-1.0
Prüfinformation	Informationen zur Prüfung der elektronischen Signatur finden Sie unter: https://www.signaturpruefung.gv.at . Eine Verifizierung des Ausdruckes kann bei der ausstellenden Behörde/Dienststelle erfolgen.	
Hinweis	Dieses Dokument wurde amtssigniert.	

2 Übersicht Ausbildungswege Plansee Group

Die Zahlen beruhen auf dem Bericht der Plansee Group Arbeitsstiftung zum 29.11.2010.

Lehre:

- Lehre Mechatroniker
- Lehre Mechatronik
- Lehre Berufsjäger
- Lehre EDV-Techniker
- Lehre Industriekaufmann

Hochschulreife (Matura):

- Ingenieur Kolleg für Automatisierungstechnik (IKA), (22 Personen)
- Berufsreifeprüfung
- IT-Kolleg, (2 Personen)

Studium:

- Bau- u. Umweltingenieurwissenschaften
- Dolmetscher
- Entwicklungsingenieur Metall- und Kunststofftechnik.
- Erziehungswissenschaften, (2 Personen)
- Global Sales Management
- Intermedia
- Internationale Wirtschaft und Management.
- Lehramt für Hauptschulen: Mathematik, Physik und Chemie.
- Lehramt Volksschule
- Mechatronik, (3 Personen)
- Metallurgie, (2 Personen)
- Philosophie
- Psychologie, (2 Personen)
- Soziale Arbeit
- Technische Betriebswirtschaft

- Umwelt-, Verfahrens- u. Energietechnik, (3 Personen)
- Wirtschaft & Management, (2 Personen)
- Wirtschaftsingenieurwesen, (6 Personen)
- Wirtschaftswissenschaften

Sonstige Ausbildung:

- Fachwirt Angewandte Informatik, (4 Personen)
- Fitness- u. Ernährungstrainerin
- Journalistenausbildung
- Krankenpflegeschule, (2 Personen)
- Medizinische Masseurin/Masseur, (2 Personen)
- Schnitzschule
- Shen Shiatsu Practitioner
- Tontechnikerausbildung
- Vitaltrainerin Bewegung und Entspannung.
- Werkmeister
- Yoga- und Entspannungstrainer.

Selbstständigkeit:

- Selbständige Kosmetikerin

Praktikum:

- Praktikum im Tourismusbüro

Selbstständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe.

Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Quellen entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht.

Diese Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

Berwang, den 22.09.2011

Patrick Schwarz