

Positionspapier

AMS 2.0

(Stand: 23. Mai 2015)

Die Herausforderungen

Wir sehen eine tragische Zunahme von qualifizierten, arbeitswilligen Personen, die es sehr schwierig haben, wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert zu werden. Die Zahl der beim Arbeitsmarktservice vorgemerkten arbeitslosen Personen beträgt Ende Jänner 2015 472.539 Personen auf Arbeitssuche, um 5,1 % mehr als vor einem Jahr.

Das bestehende AMS ist

- inhaltlich (Verwaltungsaufgaben versus Vermittlungsaufgaben)
- personell (die Beratungszeit beträgt nur mehr ca. 7 Minuten pro Kunde) und
- finanziell (z.-B. Übernahme von Bildungsaufgaben)

an den Grenzen seiner Leistungsfähigkeit. Das AMS wird von den Kunden/Kund_innen nicht als Partner und Unterstützer sondern als „Gegner“ erlebt. Die Erwartungen und Anforderungen des AMS an die Kund_innen klaffen weit von den Bedürfnissen der Menschen als auch der Wirtschaft auseinander. Dies führt zu Zusatzbelastungen im Gesundheitsbudget (Krankenstände u.ä.) und Sozialbudget (Mindestsicherung, u.ä.).

Inzwischen sind alle Altersgruppen von drohender Arbeitslosigkeit betroffen. Jugendliche finden keine qualifizierten Lehrlingsplätze, Eltern finden nach der Karenz nur schwer

Möglichkeiten zum Wiedereinstieg, Personen, die Angehörige pflegen ebenfalls, ältere Mitarbeiter_innen haben es bereits ab 45 Jahren am Arbeitsmarkt schwieriger. Es wurden keine entsprechenden arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gesetzt, obwohl z.B. demographisch in den nächsten zehn Jahren die Arbeitnehmer_innen über 49 Jahren um ca. 230.000 Personen zunehmen (laut Studie Industriellenvereinigung)

In der jetzigen **AMS Struktur** findet

- eine Vermischung der reinen Verwaltungsaufgaben (Bezugsregelungen, Versicherung,..) und der Jobvermittlung statt.
- Entwicklungswünsche werden aufgrund des starren Systems oft ignoriert, früher ausgeübte Berufe stehen zu stark im Fokus
- der/die einzelne Arbeitssuchende aufgrund von Zeitmangel (ca. 7 Minuten/Klient_in Beratungszeit) kaum Beratung
- der Mensch in Krisen oder mit eingeschränkten Fähigkeiten kaum Rücksicht auf diese physischen/psychischen Einschränkungen
- in Ping-Pong Spiel zwischen AMS und Pensionsstellen statt
- nur theoretisch eine Auseinandersetzung mit dem realen Arbeitsmarkt statt, in den Förderungen und Maßnahmen spiegelt sich dies oft nicht wider.

Die jetzige Arbeitslosenpolitik betrifft

- **WIRTSCHAFT** (Arbeitskräftemangel, mangelnde Kaufkraft Arbeitssuchender, Leiharbeit, Aussterben von Berufen, Mangel an niederqualifizierten Arbeitsplätzen, Facharbeiter_innenmangel...)
- **SOZIALES** (Mindestsicherung, Pensionen, Krankenstände, Arbeitssuchende mit Pflegeaufgaben, arbeitsunfähige Personen,..)
- **AUS/FORT/BILDUNG** (Ausbildungen ohne Praxismöglichkeiten, Kursmaßnahmen, Sanktionen bei eigenfinanzierten Ausbildungen, realitätsferne Ausbildungs / Gehaltswünsche..)

Und hat massive Auswirkungen auf Rahmenbedingungen wie persönliche Entwicklung, Familienplanung und Kinderbetreuung.

Es wurden bisher keinerlei Visionen entwickelt, wie mit den veränderten Anforderungen der nächsten Jahrzehnte umgegangen werden kann.

Mangelnde Bildung, das sehr unterschiedliche Berater_innenniveau in ganz Österreich und das Gefühl des Ausgeliefertseins und Willkür führt zur Abnahme der Eigeninitiative der Arbeitssuchenden. Im Gegenteil: die Menschen fühlen sich zunehmend ungerecht behandelt. Intransparente Vergaberichtlinien, bürokratische Hürden, unklare Kursvorgaben, zu viele sehr komplexe Kontrollmechanismen (zB rechtlich unwirksame Einstellungszusagen für Kursgenehmigungen) lassen ein Gefühl der Ungerechtigkeit und Passivität entstehen.

Die Betreuung durch das AMS

- vermischt Verwaltungs- und Vermittlungsaufgaben, die bei den Arbeitssuchenden zu dem Gefühl der Bevormundung führen,
- macht Ehrlichkeit der Kund_innen nahezu unmöglich, Frustration durch mangelnde Wertschätzung entsteht.
- Zeitknappheit bei den Kontrollterminen lassen kaum die Erarbeitung von Perspektiven zu,
- verspätete Kurs- und Beratungsmaßnahmen führen zu psychischen und finanziellen Zusatzbelastungen, die sich manifestieren (Schulden, Beziehungsprobleme, Selbstwertabbau, Vereinsamung,...).

Sonderstellungen wie Arbeitskräfteüberlassung von AMS nahen Organisationen, die ohne Gewerbeschein ermitteln dürfen, die Schwerfälligkeit der vor allem in Wien sehr selbständig handelnden Regionalstellen, schwächen das Vertrauen in die Effizienz zusätzlich.

Das oft gut gemeinte Angebot bleibt daher leider oft wirkungslos. Sieht man dies in Relation zu den erwartenden Entwicklungen der nächsten fünf Jahre ist dies ein sehr besorgniserregender Zustand.

Leistung muss sich lohnen – auch im Wunsch, wieder Arbeit zu finden. Die gesellschaftliche Verantwortlichkeit für Menschen in Not darf nicht in Frage gestellt werden. Aber unser System des Arbeitens und der Arbeitssuche soll so gestaltet sein, dass jene, die mehr Engagement einbringen, auch mehr davon haben (zB höhere Förderungen, anspruchsvollere Kurse) aber auch die Gehälter Leistung wieder anerkennen und daher die Differenz zwi-

schen Sozialbezüge und Löhnen reizvoller wird (z.B. Diskussion Fachkräftemangel, Annahme von weniger qualifizierten Jobs statt Arbeitslosenbezug,..)

Unsere Vision

Jede(r) Arbeitssuchende bekommt die Unterstützung, die er/sie braucht!

Die Grundsätze der

- **Wertschätzung im Umgang miteinander,**
- der **Anerkennung der Eigenverantwortung** des/der Einzelnen
- der **Förderung der Bildung** (sowohl in der Schule als auch im „lebenslangen lernen“), ***transparenten Strukturen der Organisation** (Trennung von Verwaltung, Vermittlung, Beratung, Fortbildung)
- der Finanzierung (eine auszahlende Stelle im Finanzministerium)
- eine **anreizorientierte Förderung** des/der Einzelnen als auch der Wirtschaft
- haben sowohl das Bewusstsein und die Handlungsspielräume des/der Einzelnen als auch die Kooperation mit der Wirtschaft massiv verändert.

Die klare Trennung der drei Aufgabenbereiche der neuen Arbeitssuchendenbetreuung hat die individuelle Betreuungsqualität sowie die Vermittlungsrate gehoben und die administrativen Kosten gesenkt.

Eine stabile Wirtschaft mit einem stabilen Arbeitsmarkt, in dem Arbeitsplatzwechsel üblich sind, aber auch eine neue Jobaufnahme innerhalb von 3-6 Monaten realistisch ist, führt zu zufriedenen Menschen, einer besseren Lebensqualität, verbesserten Beziehungen, weniger Intoleranz, und gibt den Menschen die Chance zur Weiterentwicklung.

Die Menschen in Österreich sind motiviert, sich weiterzuentwickeln und sowohl während ihrer Berufstätigkeit als auch in Zeiten von Arbeitssuche Fortbildungen zu besuchen und ihre Qualifikation zu heben, dem Arbeitsmarkt werden besser qualifizierte und einsatzbereite Mitarbeiter_innen zugeführt. Die Anforderung der Arbeitswelt, dass mehrmalige

Berufswechsel im Laufe eines Arbeitslebens notwendig sind und eine einmalige Berufsausbildung nicht ausreicht, wird auch als Chance zur persönlichen Weiterentwicklung gesehen.

Sie fühlen sich den neuen Anforderungen der Arbeitswelt gewachsen, da sie sowohl durch das Bildungssystem als auch die Beratung und Betreuung während ihrer Arbeitssuche sich wertgeschätzt fühlen und für die Arbeitnehmer_innen durch sinnvolle Qualifizierungs- und für die Arbeitgeber_innen reizvolle Fördermaßnahmen rasch und effizient eine Rückkehr in den Arbeitsprozess ermöglichen. Sie sind motiviert Leistungen zu erbringen und durch positive Anreizsystem interessiert, aktiv auch an einer finanziellen Verbesserung ihres status quos zu arbeiten.

Sowohl die AMS Berater_innen als Trainer_innen und Coaches in den Maßnahmen haben auch entsprechende, gesetzlich klar geregelte Ausbildungen, um Veränderungsarbeit zu leisten und Erfahrung in der Wirtschaft. Die Beratungszeit ist den Anliegen angemessen geplant. Dies sichert die Qualität der Maßnahmen und garantiert die Kernwerte eines wertschätzenden Umgangs miteinander.

Die klare –auch in der Rechtsform - Trennung zwischen den Verwaltungsaufgaben (Arbeitslosengeld, Versicherung) und Arbeitsvermittlung/Beratung bietet den Klient_innen den Raum, sowohl strukturell eine klare Leitlinie zu haben als auch selbständig und eigenverantwortlich seine/ihre Möglichkeiten zu definieren und umzusetzen.

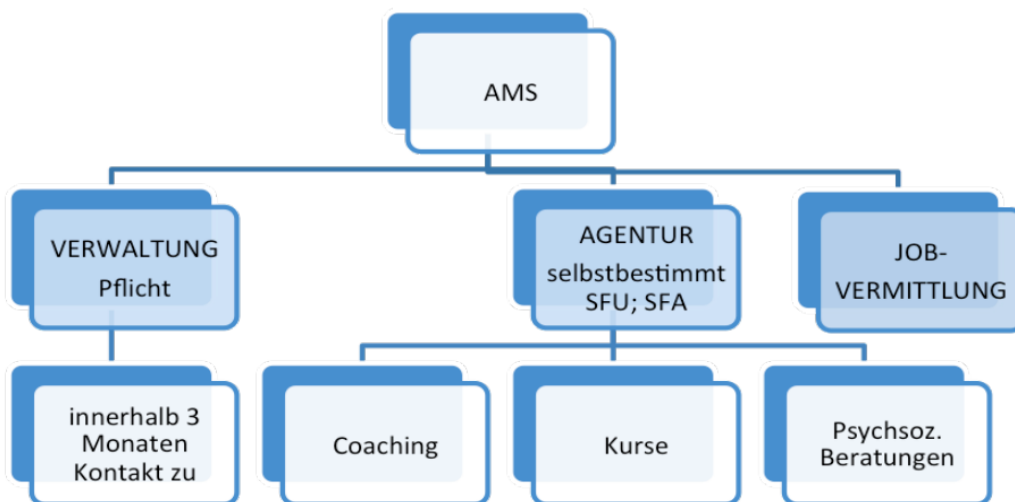
Die Arbeitssuchendenberatung bietet genug Freiraum, die Arbeitswelt nach den Bedürfnissen der Menschen und der Gesellschaft zu gestalten. Arbeit ist ein wichtiger Bestandteil eines erfüllten Lebens und sie steht in keinem Widerspruch mehr zu Familie und Kindern, Arbeitszeitmodelle (z.B. Handel) haben sich dem angepasst. Ältere Arbeitnehmer_innen werden wegen ihres Know-Hows und ihrer Routine geschätzt und haben ihren fixen Platz in der Arbeitswelt.

Die Bürger_innen delegieren ihre zivilgesellschaftliche Verantwortung füreinander nicht ausschließlich an den Staat und/oder Arbeitgeber_innen, sondern übernehmen sie auch selbst. Ehrenamtliche Tätigkeit wird unterstützt, geringfügige Tätigkeiten führen nicht mehr zu einem Bezügeverlust im Notstand oder der Mindestsicherung. Einschleifregelun-

gen statt radikalen Bezügekürzungen fördern die Arbeitsaufnahme und die neue Integration in ein Arbeitsumfeld.

Der zweite Arbeitsmarkt übernimmt wieder die ursprüngliche Aufgabe, seine Kund_innen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren und erhält davon auch von der Wirtschaft die notwendige Unterstützung. Die Menschen, die Sozialtransfers erhalten, versuchen unabhängig von ihrer sozialen und kulturellen Herkunft, wieder in die Lage zu kommen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen.

Leitlinien und Maßnahmen



SFU=Service für Unternehmen, SFA=Service für Arbeitnehmer_innen

Die Verwaltung kann beim Finanzamt angesiedelt sein, es gibt keine Monopolstellung des AMS.

Jede(r) Arbeitslose wird in das System aufgenommen und hat in der Anlaufstelle einen Erstkontakt, der ihn/sie über seine/ihre Rechte und Pflichten, weiteren Schritte, und Angebote informiert und für die **VERWALTUNG** der Daten, Versicherungsleistungen, finanziellen Belange betreut.

Der/die Arbeitssuchende vereinbart einen Termin innerhalb der nächsten drei Monate einen **BETREUUNGS**-Termin. Der Berater/Die Beraterin erarbeitet Entwicklungsmöglichkeiten, Fortbildungsperspektiven. Die Kund_innen werden dazu angehalten, bereits selbst mit Vorschlägen und Zielen zu kommen. Kund_innen, die diese Aufgaben nicht selbständig lösen können, erhalten die benötigte Unterstützung. Dieses Angebot kann auch in Kleingruppenkursen mit sehr klar definierten Aufgabenbereichen zusammengefasst werden. Wie intensiv die Betreuung ist, hängt von den Bedürfnissen der Arbeitssuchenden ab. Für die Einhaltung der gemeinsam erarbeiteten Entwicklungspläne gibt es Anreizsysteme, um auch die Eigenmotivation zu stärken.

Die dritte Säule ist für die **JOBVERMITTLUNG** zuständig und arbeitet eng mit der Wirtschaft und Industrie und Bildung zusammen. Die Kund_innen sollen rasch und langfristig in den ersten Arbeitsmarkt eingliedert werden. Fehlende fachliche Qualifikationen werden im Rahmen der Betreuung genau definiert und nachgeholt.

Transparenz

Klare Gesetzesgrundlagen (zB Anzahl Kollektivverträge, gesetzlich geregelte Berater_innen-Ausbildung, Länderübergreifende Regelungen).

Klare Information über die Ansprüche (online kann nicht nur der Arbeitslosen/Karenz/Mindestsicherungsanspruch abgefragt werden, sondern es werden auch alle der Bezugshöhe entsprechenden Förderungen angezeigt und zum Formular-download zur Verfügung gestellt.)

Zusammenführung eines langfristigen **Notstand-Hilfe mit der bedarfsorientierten Mindestsicherung** als Anreiz, wieder Arbeit zu suchen oder Qualifizierungen nachzuholen.

Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen durch unabhängige Institutionen sowie einer darauf basierenden Erarbeitung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

Übersichtliche Kursangebote. Der Berater/die Beraterin kann qualifiziert informieren, der/die Arbeitssuchende kann Kursmaßnahmen auswählen. Arbeitssuchende bringen selbst Kursangebote, die dem Arbeitsmarkt entsprechen und führen vor Kurseinreichung einen **Realitätscheck** (Arbeitszeit, Einkommen, Chancen am Arbeitsmarkt) durch.

Verbindliche Rechten und Pflichtenvorgaben für Arbeitssuchende und Berater_innen

Trennung zwischen AMS-Maßnahmen und Leiharbeits-Organisationen wie it-works u.ä. (keine Gewerbescheinbefreiung mehr, keine Firmen, die nur geförderte Mitarbeiter_innen für die Zeit der Förderung übernehmen,..)

Eindeutige Definition von „Zumutbarkeit“.

Ausschreibungen, Vergaben und Projektprüfungen sind öffentlich einsehbar. Ausschreibungen werden für einen längeren Zeitraum geplant und größere Bietergemeinschaften zugelassen, um auch kleinere, hochqualifizierte Bildungsinstitute zu involvieren.

Förderungen

Einfachheit und individuelle Zielgerichtetheit sind die obersten Gebote.

Individuelle Förderung, in denen nicht die Unternehmen verwaltungstechnisch belastet werden, sondern die Arbeitnehmer_innen die Möglichkeit haben, mit bestimmten Fördermitteln sich die Unternehmen auszusuchen (z.B. Auszahlung über AN-Veranlagung). zB **Einstellungsscheck**. (Verweis ältere Arbeitnehmer_innen), Maßnahmen setzen so früh als möglich ein (early intervention), Anerkennung von Outplacement

Vereinheitlichung von Förderregelungen in ganz Österreich, Bonussysteme statt Strafen. Evaluierung, welche Kurse kaum zu Arbeitsaufnahmen führen. Privat bezahlte Fortbildungen bis zu sechs Monaten werden anerkannt und führen nicht zur Streichung der Bezüge. Bessere **Richtlinien und Förderungen** für (Einzel-)Maßnahmen, die drohende Arbeitslosigkeit bei Personalabbau oder drohender Kündigung verhindern.

Entlastungen bei Arbeitnehmer_innen (bzw. Lohn- und Sozialversicherungskostensenkung) erfolgen für alle. Einzelne Zielgruppen (z.B. junge, ältere, weibliche etc. Arbeitnehmer) sollten hier nicht gesondert behandelt werden.

Einschleifregelungen bei geringfügigen Verdiensten.

Verbindung von selbständiger Tätigkeit und unselbständigen Arbeitsverhältnissen. Gründer_innen von EPU's brauchen oft anfangs noch ein sicheres Einkommen aus Angestelltenverhältnissen, Menschen wollen sich in ihrer Arbeit auch selbst verwirklichen.

Wertschätzung des Einzelnen

Die beratenden Personen und Trainer_innen anerkennen Arbeitssuchende als Kunden/Kund_innen und unterstützen sie mit ihren Informationen, **Entscheidungshoheit** hat aber immer der Kunde/die Kundin (z.B. über Kursmaßnahmen etc) – auch im Wissen der Konsequenzen. Alle Beteiligten sehen sich als Partner_innen für die Lebenssituation der/des Betroffenen.

Arbeitsmarkt-Berater_innen stehen in Bildungsmaßnahmen regelmäßig **vorort** für rechtliche/administrative Fragen zur Verfügung und unterstützen dadurch das Bild.

Anreizschaffung: Förderungen (Kursgeld o.ä.,) werden verlängert/erhöht bei Einhaltung des Qualifizierungsplanes, positiven Abschlüssen,....)

Mehrsprachige Informationen und Beratungen (zB auch in gesundheitlichen, rechtlichen Belangen) Akzeptanz, dass es Personen oder Lebenssituationen gibt, in denen eine Arbeitsaufnahme momentan **nicht realistisch** ist und dies auch durch Kursmaßnahmen nicht geändert werden kann. (Menschen in Krisensituationen, Menschen mit Pflegeaufgaben, Saisonjobs, freiberuflich Tätige).

Bildung

Das AMS ist nicht vorrangig für das Nachholen fehlender Bildungsabschlüsse u.ä. zuständig. Diese Rolle ist historisch gewachsen, da die schlecht ausgebildeten Menschen dann das AMS als letzte tragende verantwortliche Stelle haben, aber dafür sind weder die Strukturen noch die Budgets eingerichtet. Hier müssen neue Wege gefunden werden.

Teilqualifizierungen durch modulare Ausbildungssystem schaffen, um auch Niedrigqualifizierte wieder rasch in den Arbeitsmarkt rückzuführen.

Aufwertung der Lehre im Bewusstsein der Bevölkerung. Budgetbereitsstellung statt nur ein Augenmerk auf das Anheben der Akademikerquoten.

Skills-Matching statt unklaren Berufsbezeichnungen in Jobbörsen, HR-Bereich und beim Arbeitsvermittlern.

Bildungskonto – Einführung eines Bildungskontos zur Förderung des lebenslangen Lernens. Das Bildungskonto führt auch zu einer Förderung der Niederqualifizierten statt der jetzigen Maßnahmen wie Bildungskarenz, die vor allem durch Höherqualifizierte genutzt wird.

Raschere und leichtere **Anerkennung der Ausbildung** im Ausland inklusive Diplomen durch Universitäten, Fachhochschulen und gewerbliche Fachschulen. Dies führt zu früheren Arbeitsaufnahme, rascherer Integration, schnellerem Erlernen der deutschen Sprache. (Verweis Integrationsgruppe). Die **Rot-weiß-Rot-Card** hat nicht den erwarteten Erfolg gebracht und wird überarbeitet.

Gezielte Förderung der Beschäftigung von **Zuwandernden im öffentlichen Dienst** und Anreize für soziale Einrichtungen wie Krankenhäuser (z. B. anonymisierte Bewerbungen, Onlineformular, Aufklärung mit Infomaterial). Verstärkte Einstellung von Personen mit Migrationshintergrund bei Polizei und Justiz.

Lehrabschlüsse sind in ganz Österreich bis 45 Jahren möglich.