

Neu starten statt stempeln

In Boom-Zeiten wurde die Stahlstiftung von so manchem in Frage gestellt. Doch in der Wirtschaftskrise 2008/09 war das betriebspartnerschaftliche Instrument, das freigesetzte Mitarbeiter beim Umstieg in einen neuen Job unterstützt, gefragter denn je.

von Klaus Achleitner



Am 1. Dezember 2010 trat **Nina Ittensammer** ihren neuen Job an. Nur einen Monat hatte es gedauert, bis sie nach Abschluss ihrer Ausbildung zur Sachbuchhalterin und Personalverrechnerin bei einer Linzer

Mineralölhandelsfirma eine neue Anstellung fand. „Zuvor war ich als Kellnerin bei der voestalpine-Tochtergesellschaft Caseli tätig, wo ich von 2000 bis 2003 auch in die Lehre gegangen bin“, erzählt die heute 26-Jährige. „Nach drei Jahren auf Saison in Vorarlberg und in Deutschland bin ich nach Österreich zurückgekehrt und habe bis Ende 2008 wieder bei Caseli gearbeitet. Zu Jahresbeginn 2009 bin ich in die Stahlstiftung gekommen und habe dort bis Ende Oktober 2010 einen neuen Beruf bzw. genauer gesagt sogar zwei neue Berufe erlernt. Natürlich muss man einige Monate ordentlich reinbeißen, aber ich habe diesen Schritt nie bereut.“

Populäre Bildungskarenz. Nina Ittensammer ist eine von 1.150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der voestalpine, die in den vergangenen beiden Jahren über die Stahlstiftung neue berufliche Qualifikationen erworben haben. Weitere 1.400 Mitarbeiter haben im gleichen Zeitraum über die Stahlstiftung eine Bildungskarenz in Anspruch genommen. „Diese beeindruckenden Zahlen zeigen, wie wichtig das Instrument der Stahlstiftung in der jüngsten Wirtschaftskrise war bzw. ist, denn noch immer sind rd. 600 Mitarbeiter in der Stiftung“, erklärt voestalpine-Personalchef Georg Reiser, der den Vorsitz im Kuratorium der Stahlstiftung innehat. „Ende des Kalenderjahres werden noch rd. 400 Mitarbeiter in der Stiftung sein, vor der Krise waren es ca. 150. Durchschnittlich verbringen die Teilnehmer 18 Monate in der

Stiftung – das Maximum sind vier Jahre –, und wenn sie aus der Stahlstiftung austreten, finden rd. 90 % einen neuen Job. Eine beachtliche Erfolgsquote“, ergänzt Reiser.

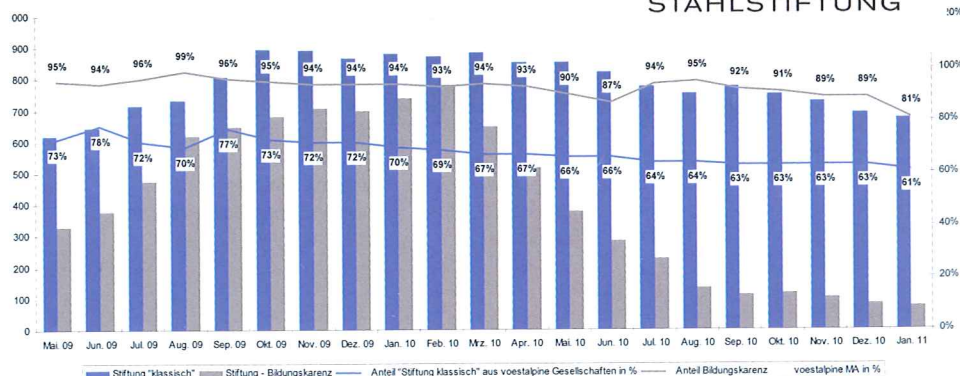
Kein Personalparkplatz. Unterschätzt habe man den Ansturm auf das Angebot der Bildungskarenz, berichtet Bernd Dobeberger, der Leiter der Stahlstiftung. „Dazu erfolgte zu Beginn der Krise u. a. eine Änderung der Satzung, da die Stahlstiftung ursprünglich keine Mitarbeiter in Bildungskarenz unterstützte. Doch das Instrument hat sich zweifelsfrei bewährt. Viele Mitarbeiter konnten die Krise zu einer Aufqualifizierung nutzen, während die Unternehmen in puncto Personalkosten temporär entlastet wurden. „Ärgerlich war es allerdings, wenn die Mitarbeiter die begonnene Ausbildung nicht abschließen konnten, weil manche Betriebe ihre Leute vorzeitig wieder benötigten“, schildert Dobeberger. „Das kam leider in einzelnen Fällen vor, werden wir in Zukunft aber vermeiden. Die Stahlstiftung ist für die Unternehmen kein vorübergehender Parkplatz für Personal, wenn es wirtschaftlich nicht rund läuft. Genauso wie wir keine Pensionsübergangslösung sind.“

»Ähnlich wie die Mitarbeiterbeteiligung ist die Stahlstiftung ein identitätsförderndes Instrument geworden, das es in dieser Form nur in der voestalpine gibt.«

GEORG REISER

Schwarze Null im Visier. Finanziert wird die Stahlstiftung aus dem Solidaritätsbeitrag der voestalpine-Mitarbeiter, aus Sachbeiträgen der 80 Mitgliedsunternehmen und dem AMS-Schulungsgeld. Vor Beginn der Krise betragen die Rücklagen der Stahlstiftung 11,5 Mio. Euro. Doch durch die Inanspruchnahme der Stahlstiftung in den Jahren 2009 und 2010 schmolz das angesparte Kapital dahin. „Um die Ausgaben für die Bildungskarenz auszugleichen, haben die voestalpine AG 1 Mio. Euro und die Mitgliedsunterneh-

Teilnehmerentwicklung Mai 2009 – Jänner 2011



men weitere 600.000 Euro der Stiftung an Ausbildungskosten refundiert“, berichtet Reiser. Derzeit betragen die Rücklagen 1,3 Mio. Euro. Da jedoch der Soli-Beitrag der Mitarbeiter mittlerweile von 0,25 % auf 0,5 % des Bruttogehalts angehoben wurde, wächst dieser Betrag nun wieder an. „Das Jahr 2011 soll bereits wieder mit einer schwarzen Null abgeschlossen werden. Zudem bemühen wir uns um Förderungen der Länder und der EU“, informiert Dobesberger. „Ende der 80er Jahre lag der Soli-Beitrag übrigens zunächst bei 0,75 %, ehe er auf 0,25 % abgesenkt wurde.“

Komplizierte AMS-Struktur. „Besonders bewährt hat sich auch, dass es in der Stiftung ein kontinuierliches Team von sechs bis sieben Personen gibt“, erklärt Dobesberger. „Denn diese verfügen über ein umfassendes Know-how.“ Der Ansturm war aber so groß, dass in der Krise Kolleginnen und Kollegen der voestalpine Personalberatung aushelfen mussten, sodass bis am Höhepunkt 15 Personen in der Stahlstiftung, die in Donawitz, Kapfenberg und Linz über Büros verfügt, arbeiteten. „Etwas mühsam ist allerdings die Zusammenarbeit mit der Vielzahl an verschiedenen AMS-Geschäftsstellen, da der Wohnort des Mitarbeiters entscheidet, welches AMS zuständig ist, und je nach Bundesland unterschiedliche Regelungen gegeben sind“, so Dobesberger.

Identitätsförderndes Instrument. „Unterschiedliche sozialversicherungstechnische und steuerrechtliche Rahmenbedingungen sind auch der Grund, warum die Stahlstiftung leider nicht über die Grenzen Österreichs hinaus erweitert werden kann“, so Reiser. „Das ändert aber nichts daran, dass sich während der Wirtschaftskrise 2008/09 wieder gezeigt hat, welche wertvolle Konstruktion die Stahlstiftung ist“, resümiert Reiser abschließend. „Als sie in der zweiten Hälfte der 80er Jahre ins Leben gerufen wurde, haben die Beteiligten viel Hirnschmalz in dieses Arbeitsstiftungsmodell investiert. Das hat sich jetzt wieder bezahlt gemacht. Und ähnlich wie die Mitarbeiterbeteiligung ist die Stahlstiftung heute ein identitätsförderndes Instrument geworden, das es in dieser Form nur in der voestalpine gibt.“ ◀