

20 Jahre Hebebühne

Ein Rückblick

20 Jahre Hebebühne sind ein guter Anlass Rückschau zu halten und ein guter Anlass zu danken.

Rückschau zu halten auf einen der ersten Anfänge der arbeitsmarktpolitischen Beratungsstellen in Niederösterreich und in Österreich und auf einen langen und – wie ich denke und „die Zahlen“ es auch zeigen – erfolgreichen gemeinsamen Weg von sozialpolitisch motivierten und sozialpsychologisch kompetenten Vereinen und ihren MitarbeiterInnen und dem Arbeitsmarktservice. Rückschau zu halten auf 20 Jahre, in denen beide Partner sich weiterentwickelt haben. Aus der Arbeitsmarktverwaltung wurde nicht nur dem Namen nach ein Arbeitsmarktservice. Und aus einem kleinen Kreis ambitionierter (aber deswegen nicht weniger kompetenter) „Freiwilliger“ wurde ein professionelles (und hier sei ebenfalls angemerkt aber deswegen nicht weniger kompetentes und ambitioniertes), in vielen Sparten der Arbeitsmarktpolitik tätiges und strukturiertes Unternehmen.

20 Jahre, die die unterschiedlichsten Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituationen gebracht haben: Hochkonjunktur mit Arbeitskräftemangel, Rezession mit hoher Arbeitslosigkeit, flauere Jahre und gute Jahre. 20 Jahre, in denen aber eines, für das die Hebebühne (gemeinsam mit vielen anderen arbeitsmarktpolitischen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen) steht, immer gleich blieb. – Der ambitionierte und sachverständige Einsatz für die einzelnen Menschen, die Probleme am und mit dem Arbeitsmarkt haben und die für das AMS wertvolle Betreuungsarbeit im Vorfeld und Umfeld des Arbeitsmarktes, die diesen Menschen eine große Unterstützung bietet und uns, dem AMS, hilft, unseren KundInnen besser zu helfen.

20 Jahre für die es mir eine Ehre ist, im Namen des AMS danke zu sagen. Danke zu sagen, dem Gründungsvorstand und den „GründungsmitarbeiterInnen“, die es mit uns „gewagt“ haben, dieses Projekt anzugehen. Danke ihren NachfolgerInnen zu sagen, dass sie aus dem „Experiment“ eine marktfähige und stabile Institution gemacht haben. Alfred Dallinger zu danken, dessen politische und humanitäre Visionen uns damals „Jungen“ in der AMV ermöglicht haben, solche Experimente zu fördern. Danke zu sagen dem politischen Sekretär des Ministers, Gerfried Schultheis, dessen hilfreiche und großzügige Hand über diesen Experimenten „waltete“. Und danke zu sagen meinen KollegInnen vom AMS Tulln und in den letzten Jahren von vielen anderen regionalen Geschäftsstellen des AMS für die gute Zusammenarbeit mit der Hebebühne.

Auf viele weitere gemeinsame und erfolgreiche Jahre!

Mag. Karl Fakler

Landesgeschäftsführer des AMS NÖ

Der Start

Am 22. Februar 1989 wurde die Beratungsstelle Hehebühne durch den damaligen österreichischen Sozialminister Alfred Dallinger eröffnet. Ort des Geschehens: Der erste Standort der Hehebühne in Tulln, Bahnhofstraße 19. Vor einer illustren Versammlung aus dem Bund, dem Land Niederösterreich, dem Bezirk und der Stadt Tulln, aus den Mitgliedsverbänden der Sozialpartnerschaft, der Arbeitsmarktverwaltung und dem Gründungsteam hielt Minister Dallinger seine Eröffnungsrede¹.

Die Lage am Arbeitsmarkt skizzierte er so, „dass jene, die schon mehr als sechs Monate arbeitslos sind, trotz der jüngsten Wirtschaftssituation, trotz der starken Zunahme der Beschäftigten keine Chance haben, auf dem Arbeitsmarkt unterzukommen. Wer über sechs Monate lang arbeitslos ist, hat kaum noch die Hoffnung, einen Arbeitsplatz zu bekommen. Und noch etwas ist bedeutsam - und das wird in Zukunft mehr und mehr an Bedeutung gewinnen: Wer 40 oder 45 Jahre alt ist, das gilt insbesondere für Frauen, hat keine Möglichkeit, einen Arbeitsplatz zu bekommen, auch wenn er oder sie die beste Qualifikation für offene Stellen mitbringen. Sie haben keine Chance.“

Den erwarteten Beitrag der Hehebühne zur von ihm leidenschaftlich vertretenen „experimentellen Arbeitsmarktpolitik“ umriss er so: „Und eines dieser Experimente, ich möchte schon fast sagen mit einem hohen oder absolutem Wahrscheinlichkeitsgrad, dass es gelingt und dass wir damit Erfolge erzielen, ist dieses Projekt Hehebühne, das sich eben an einen ganz besonderen Personenkreis richtet, der es am schwersten in der Gesellschaft hat, relativ ausgegrenzte Menschen, die daher unserer Hilfe zur Eigeninitiative und Motivation bedürfen, weil sie sich selbst kaum helfen können. Wenn wir bei der Vorstellung gehört haben, dass es sich um drei hoch qualifizierte Mitarbeiter handelt (*gemeint ist das Gründungsteam, die Red.*), dann ist der Beweis erbracht, dass wir hier eben Arbeitsplätze schaffen und Hilfen anbieten für Menschen, die ja anderen wieder in vielfältiger Weise helfen können und es auch tun.“

Die Eröffnung der Hehebühne war Alfred Dallingers letzte Amtshandlung. Am Tag darauf, am 23. Februar 1989, verunglückte er tödlich bei einem Flugzeugabsturz. Dieses unfassbar jähe Ende ihres Initiators hat die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hehebühne tief getroffen. Der Auftrag, den sie von diesem außergewöhnlichen Sozialpolitiker erhalten hatten, war alle die Jahre Maßstab des Handelns der Hehebühne. Die Orientierung an den Bedürfnissen und Nöten der Menschen, die Professionalität der Arbeit und die Kreativität in der Weiterentwicklung des Angebots sind Leitideen der Hehebühne. Sie werden auch in Zukunft Geltung behalten. Und davon handelt diese Broschüre.

Aufbruchstimmung: Die experimentelle Arbeitsmarktpolitik

Im Jahr 1989 betrug die Zahl der arbeitslosen Menschen im Bezirk Tulln 1.184. In den Jahren 2004 und 2005 hat sie ihren vorläufigen Höhepunkt mit je 2.515 erreicht und lag 2007 immer noch bei 2.299. Verglichen mit heute herrschten damals also nahezu paradiesische Zustände. Dennoch war die steigende Arbeitslosigkeit zu einem brennenden politischen Thema geworden. Die Zunahme der Zahl der langzeitarbeitslosen Menschen ließ Erinnerungen an die Wirtschaftskrise der dreißiger Jahre aufkommen mit ihren fatalen politischen Folgen. Nach dem Einbruch des Arbeitsmarkts in den Jahren 1982/83 verschärften sich die Probleme, aber auch die politischen Auseinandersetzungen: Auf der einen Seite die wachsende Not der langzeitarbeitslosen Frauen und Männer, der älteren Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, der Frauen in

¹ Die vollständige Rede ist in dieser Broschüre abgedruckt

allen Altersgruppen, der Arbeiterinnen und Arbeiter mit Migrationshintergrund, der Angestellten, der Unterqualifizierten, der Menschen mit Behinderungen; auf der anderen Seite eine unerträgliche Diskussion um Drückebergerei und parasitären Missbrauch des Sozialsystems.

In dieses politische Klima hinein wirkte Dallingers experimentelle Arbeitsmarktpolitik. In der Landesarbeitsmarktverwaltungen und in den Bezirken wurde sie tatkräftig aufgegriffen. „Das war damals so eine Aufbruchstimmung: Wir wollten was tun, wir wollten was machen“ erinnert sich der heutige Leiter des AMS Tulln, Hans Schultheis. Die „Aktion 8000“, das bekannteste unter den arbeitsmarktpolitischen Vorhaben, schuf besonders für die für lange Zeit arbeitslosen Menschen nicht nur Beschäftigungsmöglichkeiten, sondern auch neue berufliche Perspektiven. Nach einer Evaluierung aus dem Jahr 1995 waren 57 % der arbeitslosen Menschen nach der einjährigen Beschäftigung in einem Aktion-8000-Projekt in einem regulären Beschäftigungsverhältnis.

Aber für Dallinger war die Aktion 8000 kein isoliertes Arbeitsmarktinstrument. Vielmehr war sie ein Beispiel für einen experimentellen Ansatz, der der wachsenden Arbeitslosigkeit mit neuen Ansätzen, mit Innovation und Menschlichkeit zu begegnen versuchte. Das Motto lautete: Von der Arbeitslosenverwaltung zur Reintegration der arbeitslosen Menschen.

Dafür wurden auch Beratungsstellen gebraucht, die nicht nur die Arbeitsämter bei der intensiven Betreuung der schwer vermittelbaren arbeitslosen Menschen entlastete, sondern die sich mit dem meist komplexen Hintergrund der Langzeitarbeitslosigkeit beschäftigen konnten und sollten. Damit wurden ganz neue Wege beschritten. Ganz ausdrücklich war man bereit, auch ein Scheitern dieses Ansatzes in Kauf zu nehmen, um Erfahrungen sammeln zu können.

Die Arbeitsämter ihrerseits suchten nach „niederschweligen“ Angeboten, die es den Menschen leichter machten, Hilfsangebote zu suchen und sich dafür nicht an das Arbeitsamt wenden zu müssen. Immerhin war das Arbeitsamt damals noch eine Behörde, die Sanktionen erteilen konnte und Respekt einflößte. So kam es von Anfang an zu einer engen, arbeitsteiligen Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitsamt – dem späteren Arbeitsmarktservice – und der Hebebühne, die bis heute anhält.

Tatsächlich hatte aber die Arbeit der Hebebühne schon ein viertel Jahr zuvor begonnen: Das Arbeitsamt in Tulln, das sich eine Beratungsstelle in seinem Bezirk wünschte, stellte, gemeinsam mit dem Landesarbeitsamt, eine Gruppe aus drei Personen (Astrid Gramang, Andrea Krebs und Willi Dosek) zusammen, die ein Konzept für eine Beratungsstelle für Menschen in langer Arbeitslosigkeit erarbeitete.

In dieser Zeit wurde auch der Name und das erste Logo entwickelt – der Schriftzug HEBEBÜHNE auf einer tragenden Handfläche – gefunden. Der Name sollte Vertrauen in die angebotene Unterstützung („getragen werden“) auslösen, das sehr technische Bild der Hebebühne stand für Praxisbezug und verlässliche Technik.

Die Hebebühne hatte den Auftrag, neue Konzepte zu entwickeln und auszuprobieren. Zu der klassischen Einzelberatung kamen Gesundheits- und juristische Beratung. Im Auftrag des Familienministeriums arbeitet sie bis heute auch als Familienberatungsstelle und hat so noch mehr Möglichkeiten, wenn nötig den familiären Hintergrund, der besonders für Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt erschwerte, zu thematisieren. Denn die Frauen gerieten häufig in eine Zwickmühle: Die Wirtschaft bot kaum Arbeitsplätze für Frauen an, weil ihr die Berücksichtigung der Aufgaben in der Familie, die Frauen nach damaligen Familienverständnis alleine zu leisten hatten, zu lästig war. Die Frauen ihrerseits waren durch ihre Familienaufgaben in ihren Möglichkeiten eingeschränkt, und die meisten Frauen stießen bei ihren Ehepartnern auf heftigen Widerstand, wenn sie (wieder) arbeiten gehen wollten.

So entwickelte die Hebebühne einen gewissen Frauenschwerpunkt, wenn der auch nicht

zu der Ausschließlichkeit führte wie bei anderen Frauenberatungsstellen, denn für Männer galt das Beratungsangebot ebenso wie für Frauen. Allerdings taten sich die Männer damals noch sehr viel schwerer als heute, Hilfsangebote anzunehmen oder gar zu erbitten. Es dauerte Jahre, bis auch die Männer diese Unterstützung als hilfreich ansahen.

Der Zusatz im Vereinsnamen der Hebebühne, „Verein zur Förderung sozialer Kommunikation und Integration“, wies von Anfang an darauf hin, dass es der Hebebühne nicht nur um Beratung im Einzelfall ging, sondern dass die Integration oder Wiederintegration von Menschen in das Arbeitsleben nur durch Kommunikation mit anderen Menschen geschehen kann. So wurden schon im ersten Jahr Veranstaltungen durchgeführt, die sich, im weitesten Sinne, mit arbeitspolitischen Themen beschäftigten. Sie richteten sich nicht nur an arbeitslose Menschen, sondern an alle interessierten Menschen im Bezirk Tulln. Das Ziel war, ein breiteres Verständnis für die Situation von arbeitslosen Menschen zu erreichen und diese mit Beschäftigten in Kontakt zu bringen. Dahinter stand auch der Versuch, Menschen ohne Beschäftigung einen Weg aus der Isolation zu weisen, denn die gesellschaftliche Ächtung der Arbeitslosigkeit stellte eine große psychische und soziale Belastung der Betroffenen dar.

Daneben war es aber auch wichtig, die arbeitslosen Menschen untereinander in Kontakt zu bringen. Zur Einschätzung der eigenen Lage war es wichtig zu sehen, dass man mit seinen Problemen und Enttäuschungen nicht alleine stand, dass andere unter ähnlichen Bedingungen litten, und zu erfahren, was andere schon versucht hatten und was sich bewährt hatte. Aus diesen Treffen entstanden dann Gruppen, vor allem von Frauen, die sich regelmäßig trafen, sich austauschten und gegenseitig unterstützten. Auch gesellige Abende mit kulturellen Schwerpunkten, z.B. ein Fest mit Speisen und mit Musik aus Afrika, gehörten zum Programm. Neben das sozialarbeiterische Einzelgespräch waren damit neue Kommunikationsformen mit neuen Möglichkeiten getreten.

Diese Aufbruchphase erwies sich als so erfolgreich, dass sich der (eine) Raum, der in der Bahnhofstraße in Tulln zur Verfügung stand, als nicht mehr ausreichend erwies. Im Sommer 1993 siedelte die Hebebühne in die Wiener Straße 22, wo nun drei großzügige Räume zu Verfügung standen.

Die Bewerbungswerkstatt – der Inbegriff eines niederschweligen Angebots

Die erweiterten Räumlichkeiten, aber auch die Entwicklung der Informationsmedien in den 90er Jahren machten es möglich, ein Angebot zu entwickeln, das am ehesten der Forderung nach „Niederschwelligkeit“ entspricht, der Bewerbungswerkstatt. Sie stellt inzwischen ein Kernangebot der Hebebühne dar. Alle anderen Angebote sind mehr oder weniger intensiv mit der Bewerbungswerkstatt verbunden.

Personen, die die Hebebühne von außen kennen, betonen immer wieder, dass ihr Wert nicht nur in der technisch-praktischen Unterstützung besteht, sondern dass sie auch den psychologischen Hintergrund besprechbar macht. Das vor allem fördert Selbstvertrauen von arbeitslosen Menschen und Selbstwertgefühl und unterstützt sie dabei, so trotz der prekären Lage, in der sie sich befinden, selbstbewusst und überzeugend am Arbeitsmarkt aufzutreten.

Ziel der Bewerbungswerkstatt war es von Beginn an, den Klientinnen und Klienten Unterstützung bei der Arbeitssuche und bei der Erarbeitung ihrer Bewerbungen zu geben. Die Unterstützung bestand – und besteht – zum einen in der Beratung bei der Suche nach geeigneten Arbeitsstellen, der Erstellung von Bewerbungsunterlagen und bei der Vorbereitung auf eine Bewerbung, zum anderen aus einer technischen Ausrüstung, die es erlaubt, selbst tätig zu werden und nach Arbeitsangeboten zu suchen.

Das Wichtigste war und ist wohl, dass die Bewerbungswerkstatt jeder Besucherin, jedem Besucher der Hebebühne zur kostenlosen Nutzung offen steht. Sie oder er müssen weder eine Beratung annehmen noch an einem Kurs teilnehmen, und sie können ohne das AMS

einzuschalten, in die Bewerbungswerkstatt kommen. Persönliche Beratung steht während der Öffnungszeiten ständig zur Verfügung, aber wer die Bewerbungswerkstatt betritt, sieht überwiegend Menschen, die an den Computern sitzen und selbständig ihre jeweilige Arbeit tun. Das ist praktizierte Hilfe zur Selbsthilfe.

Begonnen hat die Bewerbungswerkstatt 1993 mit zwei PCs, auf denen im wesentlichen ein Textverarbeitungsprogramm installiert war. Sie gaben den Bewerbern und Bewerberinnen die Chance, ihre Bewerbungen „maschinengeschrieben“ zu verfassen (die meisten der Klientinnen und Klienten besaßen keine Schreibmaschine) sie konnten sich Unterstützung bei der optischen, inhaltlichen und textlichen Gestaltung holen. Mit diesen Möglichkeiten erhöhte sich die Chance, nicht schon auf Grund der „Papierform“ aus dem Einstellungsprozedere heraus zu fallen. Allerdings lagen die Räume der Hebebühne im ersten Stock eines Gebäudes mit unscheinbarem Eingang, was die Niederschwelligkeit erheblich einschränkte.

Heute gibt es In Tulln und Purkersdorf jeweils eine Bewerbungswerkstatt mit bis zu 12 PCs in einem Raum, der direkt von der Straße aus zugänglich ist. Die PCs sind neben der Textverarbeitungssoftware mit einem Internetzugang und den Links zu Jobbörsen und Stellenangeboten ausgerüstet: Bewerberinnen und Bewerber können nach eigenem Interesse und auf der Grundlage ihrer individuellen Wünsche recherchieren. Es steht eine vollständige Büroausstattung zur Verfügung, die die frei benutzt werden können.

Im Hintergrund der Bewerbungswerkstatt gibt es weiterhin die qualifizierte Einzelberatung für Menschen, die mehr Unterstützung, mehr Beratung und Klärung ihrer individuellen Chancen brauchen. Damit erfüllt die Hebebühne in einem geschützten Raum nach wie vor den Auftrag, den schon Sozialminister Dallinger in seiner Eröffnungsrede formuliert hat: „Durch diese Impulse wollen wir beweisen, dass erfolgreich gearbeitet werden kann und dass es notwendiger denn je ist, unseren Randgruppen der Gesellschaft zu helfen.“

Seit ihrem Beginn wurde die Hebebühne auch vom damaligen Familienministerium als Familienberatungsstelle gefördert. Damit bekam sie einen Zugang zum familiären Hintergrund der Arbeitslosigkeit, insbesondere der der Frauen.

Mitte der neunziger Jahre veränderte sich die Nachfrage nach Leistungen durch das AMS strukturell: Neben die individuelle Beratung, flankiert von Bewerbungstrainings, trat in immer stärkerem Maße die Nachfrage nach Gruppenangeboten verschiedenster Art. Dabei geht es zum einen um zielgruppenorientierte Maßnahmen, zum Beispiel für Gruppen für Wiedereinsteigerinnen, lang oder kurzfristiger arbeitslose Menschen usw., zum anderen um Kurse, in denen die Vermittlung von Qualifikationen oder Berufserfahrungen mit der Beratung bei der Arbeitssuche verbunden ist.

Die Weiterentwicklung des Angebots

Bei der Konzeptentwicklung und der Durchführung dieser neuen Arbeitsformen kommen der Hebebühne ihre spezifischen Erfahrungen zugute: Genaue Kenntnisse der Probleme und Bedürfnisse ihrer verschiedenen Klientengruppen, die Entwicklung von zielgruppengerechten Methoden für die Arbeit in Gruppen und ein enger Kontakt zum AMS und seinen Anforderungen für eine effektive Unterstützung. Aber immer auch spielen die Kreativität und die Freude an der Entwicklung neuer Produkte mit. Nicht alle Ideen lassen sich realisieren, und manchmal wird viel Arbeit und Engagement in ein Projekt gesteckt, das sich dann doch nicht verwirklichen lässt. Das ist dann eben auch enttäuschend, aber es gibt immer genügend Energie, um Neues in Angriff zu nehmen, nach neuen Wegen, Mitteln und fach- und methodenkundigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu suchen.

Für die meisten dieser neuen Maßnahmen änderte sich auch der Abrechnungsmodus: Während für die Beratung und Betreuung der Klientinnen und Klienten der Hebebühne ein Jahresbudget zur Verfügung gestellt wird (das jedes Jahr neu beantragt und bewilligt

werden muss), wurden nun vom AMS Kurse „zugekauft“, das heißt nach den tatsächlich erbrachten Leistungen und erzielten Erfolgen abgerechnet.

Diese neuen Finanzierungsformen wirkten sich auf die Hebebühne nicht nur in der Verwaltung aus, sondern bewirkten eine tief greifende Neuorientierung in ihrem Selbstverständnis. Bis Mitte der neunziger Jahre konnte mit einer jährlichen Subvention gerechnet werden, deren Genehmigung und Auszahlung sich zwar gelegentlich beunruhigend verzögerte, die aber letztlich doch immer gezahlt wurde. (Für den Fall einer Schließung der Einrichtung war ein Übergangsbetrag in Aussicht gestellt, der es erlauben sollte, allen Verpflichtungen, auch aus Personalverträgen, nachzukommen.) Dann aber trat auf dem Hintergrund von Haushaltskürzungen eine neue Situation ein: Es konnte nicht mehr mit den verlässlichen Zuwendungen gerechnet werden. Die Hebebühne stand damit vor der Entscheidung, auf die noch geförderte Größe zu schrumpfen oder sich aktiv um Aufträge zu bemühen. Sie entschloss sich zu der zweiten Alternative. Dazu war es notwendig, sich mit neuen Arbeitsformen auseinander zu setzen, eigene Konzepte zu entwickeln, sie zu präsentieren und für sie zu werben. Bis dahin hatte die Hebebühne budgetorientiert in einem garantierten Markt (AMS, Klientinnen und Klienten) agiert, wie im öffentlichen Bereich üblich, nun musste sie sich einem Wettbewerb stellen, musste lernen, mit Ungewissheiten und Risiken zu leben.

Dazu war zunächst einmal ein ganz neues betriebswirtschaftliches Steuerungssystem und ein dazu gehöriges Berichtswesen notwendig. Die Entwicklung war nicht nur überaus kompliziert und zeitaufwendig, betriebswirtschaftliches Denken war auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewöhnungsbedürftig. Jahresbudgets setzten sich nun aus Mitteln aus dem laufenden Beratungs- und Betreuungsvertrag, aber auch aus Maßnahmen zusammen, die zum Teil noch in Planung und Verhandlung waren und deren Bewilligung keineswegs immer sicher war. In gewisser Weise musste die Hebebühne lernen, sich ähnlich wie ein kleines mittelständisches Beratungsunternehmen zu verhalten.

Arbeitsleistungen mussten erfasst werden, damit sie den Projekten zugeordnet werden konnten. Das hatte aber auch den Nebeneffekt, dass die Leistungen der und des Einzelnen transparenter wurden. Wie passte das zu der weitgehend hierarchiefreien Organisation der Hebebühne, wie passte das in die Arbeitsgewohnheiten im öffentlichen Bereich und nicht zuletzt: wie passte das zur der Klientenorientierung, in der eine Beratung so lange dauern sollte, wie sie eben dauern musste?

In stärkerem Maße als bisher mussten bestimmte Erfolgsquoten erreicht werden, die zeitweise für jede einzelne Maßnahme vorgegeben wurden. Gerade dieser Aspekt stieß auf starken Widerstand, denn der ganzheitliche Betreuungsansatzes für Klienten und Klientinnen wurde in Frage gestellt, wenn der Beratungserfolg ausschließlich auf die Arbeitsvermittlung reduziert wurde. Viele Beratungsstellen hatten die gleichen Bedenken, und es kam darüber zu intensiven Auseinandersetzungen mit dem AMS.

Diese Diskussionen erwiesen sich aber für die Hebebühne letztlich als sehr fruchtbar, denn sie forderte eine produktive Beschäftigung mit den Widersprüchen zwischen der Beratungsethik einerseits und den berechtigten Interessen der Auftraggeber andererseits. Daraus entwickelte sich der „Pragmatismus“ der Hebebühne, der der Hebebühne sehr häufig zugeschrieben wird und von dem unten noch zu sprechen sein wird.

Besonders für die vielfältigen Kursmaßnahmen waren Berater- und Trainerqualifikationen gefragt, über die die fix angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht oder nicht ausreichend verfügten und die auch nicht ständig über das ganze Jahr hinaus zur Verfügung stehen mussten. Daraus entwickelte sich eine verstärkte Zusammenarbeit mit freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern, mit deren Hilfe es möglich wurde, sehr spezielle Angebote zu entwickeln und damit das Arbeitsspektrum der Hebebühne zu erweitern. Gleichzeitig wurde es aber für die Geschäftsführung (die damals aus einer und

heute aus zwei Personen besteht) immer schwieriger, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in geeigneter Weise zu führen und zu betreuen.

Im Rahmen eines mehrjährigen Organisations-Entwicklungsprozesses wurde ein Konzept entwickelt und eingeführt, in dem die fest angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter je mindestens eine Bereichsleitung übernahmen und aus dieser Position heraus auch mit den freien Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen zusammenarbeiteten. Aus dem Konzept „jede(r) macht alles“, mit dem die Hebebühne gegründet wurde, ist nun ein modernes arbeitsteiliges Führungskonzept geworden, das alle Vollzeitmitarbeiterinnen und –mitarbeiter der Hebebühne in Entscheidungen einbindet und das klare Verantwortungsstrukturen geschaffen hat.

Diese Organisationsstruktur erlaubt es, sehr viel differenziertere Angebote zu entwickeln, weil fachkundige freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leichter einbezogen werden können. So wurden spezifischere Angebote entwickelt, zum Beispiel für Jugendliche, Migrantinnen und Migranten, ältere oder nur für kürzere Zeit arbeitslose Menschen. Und auch die Inhalte konnten ausgeweitet werden, etwa auf die Vermittlung von Computerkenntnissen, oder die praktische Heranführungen von interessierten Frauen an technische Berufe. Zu allen Gruppenangeboten gehört der Erfahrungsaustausch der Teilnehmerinnen und Teilnehmer untereinander und die Vorstellung des Beratungsangebots der Hebebühne. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass ihre persönliche Situation immer unabhängig von den jeweiligen Kursinhalten angesprochen und aufgearbeitet werden kann.

Damit trat die Durchführung von Kursen als zweites Betreuungsangebot neben die individuelle Beratung. Heute ist die Hebebühne eine der Beratungsstellen in Niederösterreich mit dem größten Anteil an Kursen im Gesamtangebot.

Und auch das ist neu in der Entwicklung der Hebebühne: Die Zusammenarbeit mit anderen Anbietern, auch aus dem Profitmarkt, um Projekte realisieren zu können, für die die Kapazität der Hebebühne nicht ausreicht. Auch darin liegt eine Chance, die Bedürfnisse der Auftraggeber angemessen beantworten zu können und selbst dazu zu lernen.

Die Standorterweiterung: Eine Hebebühne in Purkersdorf

Für den April 2003 war die Schließung der AMS-Geschäftsstelle in Purkersdorf in Aussicht genommen, die zum AMS-Bereich Tulln gehörte. Für die Klientinnen und Klienten des AMS entstanden dadurch auch Nachteile, denn sie mussten nun nicht nur zum Kontakt mit der AMS-Regionalgeschäftsstelle den umständlichen Weg nach Tulln in Kauf nehmen, sondern auch die angebotenen Fördermaßnahmen fanden nur in Tulln statt. Innerhalb der Hebebühne wurde deshalb die Idee entwickelt und nach allen Seiten hin geprüft, eine Zweigstelle der Hebebühne in Purkersdorf zu eröffnen. Neben dem finanziellen Risiko, den ein neuer Standort darstellte, war auch zu bedenken, dass die Kultur der Hebebühne wesentlich durch die informellen Kontakte der Beschäftigten untereinander geprägt war, die am Frühstückstisch oder im gemeinsamen Büro gepflegt wurden. Würde es möglich sein, diese Kultur auf eine weit entfernte Zweigstelle zu übertragen und würde es gelingen, diese so zu integrieren, dass sie ein Leistungsangebot in der gleichen Qualität wie in Tulln anbieten konnte?

Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und die Leitung der Hebebühne trauten sich das zu, vorausgesetzt, dass das AMS in Tulln, die AMS Landesgeschäftsstelle und auch die Stadt Purkersdorf nicht nur einverstanden waren, sondern auch die Bereitschaft zeigten, die Hebebühne bei diesem Vorhaben zu unterstützen. Der Vorschlag stieß in Tulln wie auch in Purkersdorf auf einen überraschend fruchtbaren Boden (um nicht zu sagen, auf Begeisterung), und so konnte mit der Suche nach einer Lokalität und der Einrichtung der Hebebühne begonnen werden. Der Bürgermeister von Purkersdorf, Herr Mag. Karl

Schlögl, bezeichnet noch heute die Hebebühne als eine „für Purkersdorf unverzichtbare Einrichtung“. Im April 2002 nahm die Hebebühne in Purkersdorf ihre Arbeit auf, am 16. Juli 2002 wurde sie dann offiziell eröffnet.

Die Hebebühne startete in Purkersdorf mit der Bewerbungswerkstatt und der Individualberatung, die von zwei Mitarbeiterinnen, die schon in Tulln tätig waren, durchgeführt wurden. Inzwischen hat sie sich nicht nur räumlich vergrößert, sondern auch Kurse in ihr Angebot genommen. Sie erfreut sich eines regen Zuspruchs aus der Stadt und ihrer Umgebung.

Weitere Außenstellen entstanden für begrenzte Zeit in Wien, Mödling, Baden, Wiener Neustadt, Krems, St. Pölten, um dort bestimmte Projekte durchführen zu können und den Klientinnen und Klienten lange Anreisewege zu ersparen.

Projekte der Hebebühne

Die Erfahrungen in der ersten Hälfte der 90er Jahre zeigte, dass Einzelberatung, Bewerbungstraining und Bewerbungswerkstatt nicht ausreichten, um langzeitarbeitslose Menschen, die durch viele erfolglose Bewerbungen frustriert waren, zu ermutigen, neue Anläufe zu nehmen. Für sie wurden Maßnahmen auf Gruppenbasis entwickelt. Die Betreuung in Gruppen schafft auch zusätzlichen Nutzen durch die Impulse, die sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer untereinander geben.

Sie vermitteln zunächst die Erkenntnis, das andere Menschen auch mit der Arbeitslosigkeit zu kämpfen haben. Das ist psychologisch entlastend. Weiters lernen sie voneinander, wie unterschiedlich man mit diesen Brüchen in der Arbeitsbiographie umgehen und fertig werden kann. Es werden aber auch praktische Erfahrungen ausgetauscht und miteinander ausprobiert. Am wichtigsten aber ist es wohl für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, dass sie sich von ihren Kolleginnen und Kollegen, aber auch von den Trainern und Trainerinnen angenommen und unterstützt fühlen.

Die Gruppen werden deshalb methodisch so durchgeführt, dass ein hohes Maß an Kommunikation untereinander entsteht. Das führt zu einer Atmosphäre des Vertrauens, in der die Teilnehmer auch üben können, in der Fehler nicht übel genommen werden und in der Erfolge gelobt und gefeiert werden. Und es darf, ja es soll in diesen Gruppen – vielfach unerwartet für alle – auch viel gelacht werden. Dadurch entsteht eine Stimmung, die das ungewohnte Lernen erleichtert und täglich gerne wiederzukommen.

Auf dieser Grundlage wurden Gruppenangebote für unterschiedliche Zielgruppen, mit unterschiedlicher Dauer und unterschiedlichen Bausteinen entwickelt und durchgeführt. Die längste dieser Maßnahmen dauerte 13 Wochen und enthielt in der Mitte ein vierwöchiges Praktikum, das sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer selbst besorgen mussten und dessen Erfahrungen dann im dritten Kursabschnitt ausgewertet und bearbeitet wurden. Diese und ähnliche aktivierende Maßnahmen wurden über einen Zeitraum von mehr als fünf Jahren in unterschiedlichen Formen durchgeführt. Sie im einzelnen hier vorzustellen würde den Rahmen dieser Broschüre sprengen.

Einen besonderen Stellenwert hatten die EQUAL-Projekte, die die Hebebühne in den Jahren 2005 bis 2007 durchführte. Diese im Rahmen der EU Sozialprogramme ausgeschriebenen Maßnahmen konfrontierten die Hebebühne mit neuen Zielgruppen wie arbeitslosen Frauen und Männern über 45 sowie Migrantinnen und Migranten, aber auch mit neuen Themen: Stärkung der Position älterer Menschen am Arbeitsmarkt („Agepowerment“), die Rolle der Gesundheit für die Chancen am Arbeitsmarkt und neue Formen des e-Learnings blended learning. Daneben aber brachten auch Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen und vor allem mit dem großen bürokratischen Abwicklungsaufwand, den EU-Projekte verursachen, eine wichtige Erkenntnisse¹¹ für die Zukunft.

Diese Projekte haben auch eine wichtige Auswirkung in der Organisationsentwicklung: sie stärken die Innovationsfähigkeit der Hebebühne und erlauben es ihr, immer neue Marktfelder zu erschließen. Das können neue Zielgruppen sein, das können aber auch neue methodische Ansätze und andere Geldquellen sein. Gleichzeitig ist sie dadurch in der Lage, auf neue Anforderungen aus dem Arbeits- und Arbeitslosenmarkt, vertreten durch das AMS, kompetent zu reagieren und auch ein Gefühl dafür zu bekommen, welche Projekte zur Hebebühne passen und welche nicht.

Gegenwart und Zukunft

In den letzten Jahren ist das Auftragsvolumen stetig gestiegen. Das Wachstum ist vor allem auf die zunehmenden Kursangebote zurückzuführen. Die wachsende Vielfalt hat aber nicht zu einem beliebigen Sammelsurium geführt. Denn sie bildet sich um den Kern des Beratungsangebots herum, der nach wie vor die Schlüsselkompetenz der Hebebühne darstellt.

Diese Steigerungen haben auch organisatorische Änderungen nach sich gezogen. Die Aufgaben der fixen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Kern der Hebebühne haben sich verändert: sie sind nicht mehr nur für ihre Aufgabenbereiche fachlich verantwortlich, sie „führen“ auch darüber hinaus die ihnen zugeordneten freien Kollegen und Kolleginnen.

Das erfordert eine effektive Führungsorganisation, damit alle ihre jeweiligen Verantwortungen wahrnehmen können. Was einmal – dem damaligen Zeitgeist entsprechend - als basisdemokratisches Projekt begann, ist heute eine effiziente Arbeitsorganisation geworden. Für die notwendige Kommunikation und Beteiligung sorgen regelmäßige Teamsitzungen in festgelegter Zusammensetzung, zu denen auch einmal jährlich alle freien Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eingeladen werden. Dabei kommt es besonders darauf an, die „Freien“ so zu integrieren, dass sie sich mit der Hebebühne identifizieren können, ohne dass damit die Flexibilität für beide Seiten verloren geht.

Diese Entwicklung wäre nicht denkbar ohne die enge Zusammenarbeit mit dem AMS auf die regionalen wie auf der Landesebene, das der fast alleinige Auftraggeber der Hebebühne ist. Dieses Vertrauen ist nicht nur Auftrag, sondern auch Ansporn, auf die Nachfragen des AMS mit ergebnisorientierten Konzepten zu antworten, die methodisch state of the art sind. Darin wird auch in Zukunft die Stärke der Hebebühne liegen. Dabei ist Wachstum kein Selbstzweck. Es bringt ein breites Kreativitätspotential und erlaubt eine gewisse Flexibilität in der Organisation und dem Mitteleinsatz.

Die starke Abhängigkeit von nahezu einer einzigen geldgebenden Stelle bedeutet aber auch für die Zukunft, sich an den Wünschen und Bedürfnissen des Auftraggebers zu orientieren. Die weltweiten Turbulenzen, die die Weltlage im Jahr 2008 verunsichert haben, wird für alle Beteiligten in bisher nicht abzusehendem Ausmaß Veränderungen bringen, auf die die Hebebühne reagieren muss. Sie fühlt sich darauf gut vorbereitet.

Die Hebebühne in der sozialen Landschaft

Schon in den ersten Jahren ihres Bestehens hat die Hebebühne damit begonnen, Kontakt zu anderen Sozialeinrichtungen aufzunehmen. Der Anstoß kam dazu aus der Beratung von Klientinnen und Klienten, denn ein Teil dieser Beratung bestand immer schon im „Clearing“, also darin festzustellen, was die Klientin oder der Klient tatsächlich brauchten und wie ihnen am besten geholfen werden konnte. Denn die Problemlage war häufig umfassender als die Hebebühne mit ihren Angeboten abdecken konnte. Dazu war es wichtig, nicht nur die Angebote in ihrer „Papierform“ zu kennen, sondern auch die Menschen, die sie durchführten. Den Anfang machte ein schon bestehendes Netzwerk von Frauenberatungsstellen in Niederösterreich.

Für die tägliche Beratung war es aber noch wichtiger, einen Überblick über die regionalen Sozialangebote zu bekommen. Hier gab es noch kein Netzwerk, und die Hebebühne als eine selbständige Einrichtung war am ehesten dazu in der Lage, staatliche und in Vereinen organisierte Stellen zusammenzubringen. Daraus entstand das Regionalteam, dem einerseits das AMS und die entsprechenden Mitarbeiterinnen im Bezirk Tulln, andererseits die hier ansässigen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen angehörten. Noch heute liegt die Organisation und Durchführung des Regionalteams bei der Hebebühne.

Die Gremien der Hebebühne

Die Gründung der Hebebühne geschah ja auf Initiative des damaligen Arbeitsamtes in Tulln und des Landesarbeitsamtes in Wien. Um jedoch Fördermittel in Anspruch nehmen zu können, brauchte sie die dafür notwendige Rechtsform, und die ist ein Verein. Also bemühte sich das Gründungsteam um die Gründung eines Vereins. Es gelang ihm, die notwendige Anzahl von Personen zu finden, die den „Verein zur Förderung sozialer Kommunikation und Integration – Hebebühne“, zunächst mit Sitz in Klosterneuburg, gründeten. Am 18.12.1988 fand die erste Vollversammlung statt, in der Frau Renate Kromer zur Obfrau bestellt wurde. Dieser Vorstand hatte die Aufgabe, die Vereinsgründung durchzuführen. Alle Vorstandsmitglieder waren schon so stark in ihren jeweiligen Einrichtungen engagiert, dass sie nicht auf Dauer auch diese zusätzlichen Ämter wahrnehmen konnten. So wurde – gleichzeitig mit der Sitzverlagerung nach Tulln – im Juli 1990 ein neuer Vorstand gewählt. Die Vollversammlung wählte Frau Marlies Siesler zur Obfrau des Vereins.

Frau Siesler kam nach nur kurzer Amtsführung bei einem tragischen Unfall ums Leben. So überschatteten nun zwei Todesfälle die Gründungsphase der Hebebühne. Zu ihrem Nachfolger wurde der vormalige Obfraustellvertreter, Dr. Einhard Schrader, gewählt, der diese Funktion bis Ende 2001 ausübte. Seither wird der Vorstand von Mag. Peter Böhm geführt, E. Schrader ist sein Stellvertreter.

Schon bei seiner Gründung wurde dem Verein ein Beirat zur Seite gestellt, in dem die Sozialpartner der jeweiligen Regionalstellen in Tulln vertreten waren. Dieses Gremium erwies sich als eine große Stütze der Hebebühne. Im Gespräch mit den Beitragsmitgliedern bekam die Hebebühne einen guten Einblick in die Wünsche und Erwartungen an die Hebebühne und konnte andererseits für Verständnis und Unterstützung ihrer Angebote werben. Einige dieser Mitglieder gehören dem Beirat schon länger als ein Jahrzehnt an. Diese Kontinuität in den Personen, hat sich als sehr unterstützend und stabilisierend erwiesen. Seit 2004 ist die jeweilige Geschäftsführung ebenfalls ein Organ des Vereins und wird von der Vollversammlung gewählt.

Die operative Leitung der Hebebühne hat immer bei den Geschäftsführungen gelegen. Der Vorstand hat sich als Aufsichtsorgan verstanden, mehr aber noch als Berater, als Initiator und als Helfer in der Not, wenn es galt, interne Konflikte zu lösen oder in anderer Weise zu unterstützen. Dieser Arbeitsteilung scheint sich zum Wohl der Hebebühne ausgewirkt zu haben.

Konstanten und Veränderungen: ein Resumée

Wenn man einen Blick auf die gesamte Zeit des Bestehens der Hebebühne wirft, dann zeigt sich, dass es ein Grundverständnis in der Hebebühne gibt, das sich über die Jahre erhalten und weiterentwickelt hat, unabhängig von den handelnden Personen innerhalb und außerhalb der Beratungsstelle. Nur so war es möglich, die Identität der Hebebühne in allen notwendigen Veränderungen und Anpassungen zu erhalten.

Gesprächspartnerinnen und –partner, die gebeten wurden die Hebebühne zu

charakterisieren, benutzen übereinstimmend den Begriff „Pragmatismus“. Dieser Begriff ist ein bisschen schillernd, denn er kann einerseits bedeuten, „an der Praxis orientiert“, aber auch, „sein Fähnchen nach dem Wind zu hängen.“

Für die Hebebühne bedeutete er vor allem, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den relevanten Interessenslagen zu finden: den Bedürfnissen der Klienten und Klientinnen, den Wünschen und Erwartungen der Auftraggeber (der Kunden der Hebebühne), und dem Bestand und der produktiven Entwicklung der Hebebühne als Beratungsstelle. Diese Ziele waren nicht immer ohne Diskussion in ein Gleichgewicht zu bringen, zumal sich diese Interessenslagen im Laufe der Jahre immer wieder veränderten, beeinflusst von den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, den sachlichen und politischen Zielen der Kunden und auch den Entwicklungsbedürfnissen der Beratungsstelle. Es scheint so, dass dennoch dieser Ausgleich immer wieder gelungen ist, und darin liegt wohl der eigentliche Pragmatismus: in der Bereitschaft, sich offen und lösungsorientiert mit diesen unterschiedlichen Anforderungen auseinanderzusetzen. Schon alleine die Tatsache, dass die Hebebühne nun ihr 20-jähriges Jubiläum feiern kann, zeigt, dass das pragmatische Konzept offenbar erfolgreich war.

Innovationsbereitschaft

Schon der Gründungsauftrag forderte von der Hebebühne, neue Konzepte und Instrumente für ein brennendes gesellschaftspolitisches Problem, die Beseitigung der Langzeitarbeitslosigkeit, zu entwickeln. Das bedeutete aber auch, nicht bei dem Ausgangskonzept stehen zu bleiben, sondern es immer wieder weiterzuentwickeln. Dass die Langzeitarbeitslosigkeit noch immer im Bezirk Tulln ein gravierendes Problem ist, bedeutet nicht, dass die Hebebühne erfolglos war. Sie konnte mit immer wieder neuen Ansätzen, mit treffsichereren Maßnahmen und neuen Angeboten vielen Menschen eine Perspektive geben, die sie ohne die Hebebühne nicht oder nicht mehr bekommen hätten. Das sagen vor allem außen stehende Beobachterinnen und Beobachter, die die Hebebühne gut kennen.

Selbstverständlich konnte die Hebebühne das nicht allein erreichen. Notwendig dafür war die Bereitschaft der Auftraggeber, Vorschläge der Hebebühne zu unterstützen, aber ihr auch anspruchsvolle Aufgaben zu stellen, an denen sie wachsen konnte. Diese vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten hat sich über die Jahre erhalten und verstärkt. Allen Personen und Institutionen gilt daher der besondere Dank der Hebebühne, denn ohne sie wäre erfolgreiche Arbeit nicht möglich gewesen.

Wachstum

Seit der Gründung hat sich die Anzahl der Menschen, die in und mit der Hebebühne arbeiten, mehr als verzehnfacht, das Budget ist entsprechend gewachsen. Notwendig, aber auch möglich wurde dieses Wachstum durch ein immer differenzierteres Angebot, dass auch immer neue Qualifikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erforderte. Dem musste auch die Organisation angepasst werden. Über die Jahre hat die Hebebühne mit Unterstützung versierter Beraterinnen und Berater an ihrer eigenen Organisationsentwicklung gearbeitet, hat Arbeitsprozesse beschrieben und Führungs- und Entscheidungsprozesse neu geordnet. Es gehört heute zum Selbstverständnis der Hebebühne zu wissen, dass Veränderungen, auch organisatorische, nie aufhören, sondern dass sich Formen der Zusammenarbeit immer an neuen Anforderungen orientieren müssen. Dabei hat die Hebebühne ein Verhalten an den Tag gelegt, dass sie auch tagtäglich von ihren Klienten und Klientinnen erwartet: sich helfen lassen zu können, ohne die Hände dabei in den Schoß zu legen. Dass dieses möglich war, ist vor allem ein Verdienst der produktiven und kreativen Zusammenarbeit mit dem AMS auf der Ebene der Bezirke, des Landes und des Bundes zu verdanken. Sie wird hoffentlich auch in Zukunft für eine gedeihliche Entwicklung der Hebebühne sorgen.

Ein anderer Wachstumsaspekt zeigt sich in der Erweiterung der Wirkungsorte der Hebebühne. Neben den dauerhaften Standorten Tulln und Purkersdorf werden immer

wieder neue Dependancen eröffnet, um ihrer Klientel und ihren Auftraggebern möglichst nahe zu kommen. Bisher hat das noch nicht zu weiteren zeitlich unbegrenzten Zweigstellen geführt, aber die Hebebühne ist auch bereit dazu, darüber nachzudenken, wenn sich die Notwendigkeit ergibt.

Schlussbemerkung

Der Rückblick auf 20 Jahre Hebebühne zeigt, dass der Gründungsauftrag durch Minister Alfred Dallinger beherzigt und in die Tat umgesetzt wurde. Dafür ist allen Beteiligten ein herzlicher Dank auszusprechen, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern, den Auftraggebern und wohlwollenden Begleitern und Begleiterinnen in der Öffentlichkeit, den Vereinsmitgliedern, Beiräten und Vorständen. Gerade dieses Zusammenspiel ist wohl eine Grundlage des Erfolges der Hebebühne.

Selbstverständlich hat es auch Konflikte und Irritationen in diesen Jahren gegeben: Nicht immer waren alle Beteiligten mit Veränderungen im Angebot und in den Arbeitsanforderungen einverstanden und nicht alle früheren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Hebebühne mit guten Gefühlen verlassen. Das ist in einer produktiven Organisation unvermeidlich. Wichtig aber war, dass die Hebebühne aus diesen Erfahrungen gelernt hat und immer wieder lernt. So ist denn das Jubiläum ein Anlass zum Feiern aber auch ein Auftrag für die Zukunft, sich neuen Herausforderungen zu stellen. Die Verhältnisse, die heute die Arbeitswelt prägen, sind alles andere als beruhigend und erfordern auch von der Hebebühne, ihr Bestes zu geben.

Diese Übersicht war nur möglich, weil sich viele Menschen, die die Hebebühne gut kennen, Zeit und Geduld genommen haben, dem Autor dieses Textes Auskunft zu geben. Ihnen gilt unser ganz besondere Dank, verbunden mit dem Wunsch, dass sie der Hebebühne weiterhin gewogen bleiben.

Anhang

**Alfred Dallinger, Rede zur Eröffnung der Hebebühne am
22. Februar 1989**

**Liste der Personen, die zum Entstehen dieser Broschüre
beigetragen haben.**

Liste der Vorstandsmitglieder der Hebebühne seit 1989

**Liste der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer der
Hebebühne seit 1989**

Rede von Herrn Sozialminister Alfred Dallinger gehalten anlässlich der Eröffnung der Hebebühne am 22. Februar 1989*

Sehr geehrte Frau Landesrat! Meine sehr geehrten Damen und Herren!

Wir leben inmitten einer Welt voller Widersprüche: In den letzten Tagen und Wochen kam in den Medien die Meldung, dass wir im vergangenen Jahr, und auch in den letzten Monaten, Beschäftigungsrekorde in Österreich erzielt haben. In den vergangenen Monaten, im vergangenen Jahr hatten wir den höchsten Beschäftigungsstand, der seit 1945 in Österreich festgestellt worden ist, also die absolut höchste Beschäftigung. Wir haben ein prozentuales Wirtschaftswachstum, das weltweit vorbildhaft ist. Im Gegensatz zur Prognose, die für 1987 und 1988 eine Zunahme der Arbeitslosigkeit von fast einem Prozentpunkt voraussagte, fanden wir in Wirklichkeit einen Rückgang von 0,3 %. Dies geschah erstmals in den 80er Jahren, und wir haben auch Wirtschaftsdaten anderer Art, die signalisieren, dass wir uns in einer guten Position befinden.

Auf der anderen Seite registrieren wir eine bedeutende Zunahme von Langzeitarbeitslosen, d. h. anders ausgedrückt, dass jene die schon mehr als sechs Monate arbeitslos sind, trotz der jüngsten Wirtschaftssituation, trotz der starken Zunahme der Beschäftigten keine Chance haben, auf dem Arbeitsmarkt unterzukommen. Wer über sechs Monate lang arbeitslos ist, hat kaum noch die Hoffnung, einen Arbeitsplatz zu bekommen. Und noch etwas ist bedeutsam - und das wird in Zukunft mehr und mehr an Bedeutung gewinnen: wer 40 oder 45 Jahre alt ist, das gilt insbesondere für Frauen, hat keine Möglichkeit, einen Arbeitsplatz zu bekommen, auch wenn er oder sie die beste Qualifikation für offene Stellen mitbringen. Sie haben keine Chance. Ich habe vor wenigen Tagen dieses furchtbare Erlebnis gehabt: Bei Elin in der Brünner Straße sind 200 Mitarbeiter gekündigt worden, weil die Motorenproduktion von Elin nach Weiz verlagert worden ist. Und da hat mir ein Mitglied der Delegation geschildert, dass er vor wenigen Tagen ein Telefongespräch gehabt hat mit einem Unternehmer, der eine bestimmte Kraft, einen Spezialisten mit besonderer Qualifikation, gesucht hat, Jemand hat sich telefonisch um diesen Posten beworben. In der Diskussion um die fachlichen Voraussetzungen und der Höhe der Entlohnung haben sich beide Seiten voll geeinigt und haben den Beginn der Arbeit mit dem nächsten Ersten des folgenden Kalendermonats festgelegt. Zum Schluss hat der dann noch gesagt: "Aber ich möchte Sie darauf aufmerksam machen, ich bin 51 Jahre alt." Da hat ihm sein Gesprächspartner dann gesagt: "Wolln's mich pflanzen, mit den Alter wollen sie bei mir zu arbeiten beginnen?" Damit war das Gespräch beendet. Damit ist zum Ausdruck gebracht: Die haben sich über alles geeinigt, alles hat gestimmt, nur der betreffende Arbeitsuchende war 51 Jahre alt. Ich war vor wenigen Wochen im Waldviertel oben, wo das Alter, in dem man noch einen Arbeitsplatz bekommt, noch niedriger ist, und es gibt hunderte Arbeitslose in dieser Region, obgleich die wirtschaftlichen Voraussetzungen überaus günstig sind.

Daher haben wir auch das Faktum, dass im vergangenen Jahr auf einen offenen Arbeitsplatz, der den Arbeitsämtern gemeldet worden ist, im Bundesdurchschnitt fünf Bewerber gekommen sind, so dass auch von dieser Seite erkennbar ist, dass es eine Vielzahl von Schwierigkeiten gibt. Und in dieser Situation sind wir konfrontiert mit der Schmarotzdiskussion, die da und dort stattfindet, und die mit dem Tenor endet, dass heute jemand, der arbeitslos ist, selber daran schuld ist, und daher ja auch gar keinen Anspruch darauf hat, dass ihm die Gesellschaft Un und dass er die Endleistung für die Unterhaltsvorsorge für Langzeitarbeitslosen bekommt.

Wir haben viele, die im Schatten der Konjunktur leben, dazu zähle ich insbesondere die immer größer werdende Zahl behinderter Arbeitnehmer, immer noch Jugendliche, obgleich wir hier jetzt eine bemerkenswerte Senkung der Jugendarbeitslosenrate feststellen. Dazu

zählen zunehmend Frauen, und auch jetzt, am 15. Februar, haben sich die Relationen von arbeitslosen Männern zu Frauen gegenüber dem Vorjahr verkehrt. Die Entwicklung, die wir haben, ist eine Konjunktur für Männerarbeitsplätze und keine für Frauenarbeitsplätze. Und die Frauenarbeitslosigkeit nimmt zu. Dann haben wir das Problem der ausländischen Arbeitnehmer. Wir haben das Problem jener, die Qualifikationsdefizite haben und die daher besondere Schwierigkeiten haben, auf dem Arbeitsmarkt unterzukommen. Und wie sehr das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit immer schwerwiegender wird, ergibt sich daraus, dass wir 1982 rund 4.000 Langzeitarbeitslose gehabt haben, 1985 waren es schon 13.000 und 1988 waren rund 21.000 Menschen, die länger als 6 Monate arbeitslos gewesen sind und daher große Schwierigkeiten haben, auf dem Arbeitsmarkt unterzukommen.

Ich freue mich daher besonders, dass das Bundesland Niederösterreich - nicht nur bezogen auf dieses Projekt - hier sehr viele Aktivitäten seitens der Arbeitsmarktverwaltung setzt. Ich möchte die heutige Gelegenheit wahrnehmen, den Mitarbeitern im Landesarbeitsamt, insbesondere dem Leiter, besonderen Dank und Anerkennung zum Ausdruck zu bringen. Weil hier wirklich weit über die ursprüngliche "amtliche" (ich betone jetzt amtliche mit Anführungszeichen) Aufgabenstellung hinaus durch Eigeninitiative, durch die Motivation und das Wollen, den Menschen zu helfen, so eine große Zahl von Arbeitsplätzen in allem Bereichen geschaffen worden ist, Bereiche und Tätigkeiten, die vor zwei, drei Jahren noch gar nicht bekannt gewesen sind, und in denen wir auch junge Menschen untergebracht haben, in denen wir ältere Frauen integriert und einbezogen haben.

Hier geschieht etwas, das natürlich bis zu einem gewissen Grad experimentelle Arbeitsmarktpolitik ist, und natürlich ist es so, dass von zehn Projekten sechs oder sieben gelingen, wie das halt bei Experimenten durchaus möglich ist, und dass drei nicht entsprechen. Diese drei geben wir dann eben auf und widmen uns der Fortführung der sieben anderen Experimente. Und eines dieser Experimente, ich möchte schon fast sagen mit einem hohen oder absolutem Wahrscheinlichkeitsgrad, dass es gelingt, und dass wir damit Erfolge erzielen, ist dieses Projekt Hebebühne. Das sich eben an einen ganz besonderen Personenkreis richtet, der es am schwersten in der Gesellschaft hat, relativ ausgegrenzte Menschen, die daher unserer Hilfe zur Eigeninitiative und Motivation bedürfen, weil sie sich selbst kaum helfen können. Wenn wir bei der Vorstellung gehört haben, dass es sich um drei hoch qualifizierte Mitarbeiter handelt, dann ist der Beweis erbracht, dass wir hier eben Arbeitsplätze schaffen und Hilfen anbieten für Menschen, die ja anderen wieder in vielfältiger Weise helfen können und es auch tun. Ich bin sicher, der Aufwand der dafür notwendig ist, ist nicht gering. Für 16 Monate Projektstätigkeit werden wir 1.6 Millionen aufwenden.

Sicher kann die Arbeitsmarktverwaltung nicht auf Dauer für die Finanzierung sorgen. Wir sind hier Impulsgeber, die einen Anstoß geben können. Früher oder später muss das Projekt sich dann selber tragen, oder andere müssen zumindest bei der Umsetzung mithelfen. Wie gerade die Frau Landesrat gesagt hat: Wir wollen uns hier nicht selber Hemmungen auferlegen, die von uns oder anderen kommen, sondern wir wollen versuchen auszubrechen aus diesem Getto, dass man nur etwas machen kann, was immer schon getan worden ist, so dass Neues einfach nicht in Angriff genommen wird. Durch diese Impulse wollen wir beweisen, dass erfolgreich gearbeitet werden kann und dass es notwendiger denn je ist, unseren Randgruppen der Gesellschaft zu helfen. Denn sonst kommen wir wirklich zu der so oft zitierten Zweidrittelgesellschaft, wo, wie in Großbritannien, Zweidrittel die Arbeit haben und sich nicht mehr um das restliche Drittel kümmern - auch wenn sie aus der Arbeiterbewegung kommen -, weil die schon abgeschrieben sind, schon ausgegrenzt wurden und ihrem Schicksal überlassen wurden. Deswegen glaube ich, dass es notwendig ist, gerade wenn es wieder wirtschaftlich besser geht, die Gesellschaft auf ihre soziale

Verpflichtung aufmerksam zu machen. Weil diese Menschen, denen wir Hilfe anbieten, ein Recht auf unsere Hilfe haben und es unsere Pflicht ist, ihnen zu helfen.

Nun führt dies auch oft, wie Sie alle wissen, zu Widersprüchen in unserer eigenen Gesellschaft zwischen den politischen Gruppierungen. Diese Aktion 8000, die eigentlich in diesen Randbereich hineinwirkt, steht ja oft im Blickpunkt kritischer Betrachtungen in der Öffentlichkeit. Aber ich möchte einmal mehr hier zum Ausdruck bringen, dass ich allen Widrigkeiten, Schwierigkeiten und Anfeindungen zum Trotz, diese Aktion weiterführen und auch weiter finanzieren werde. Es ist für mich vor wenigen Wochen ein beglückendes Gefühl gewesen zu erleben, wie im nördlichen NÖ die Projektgruppen, die Bürgermeister - fast ausschließlich Bürgermeister, die nicht meiner Parteirichtung angehören - und viele andere, die sich in hervorragender Weise als Verteidiger dieser Aktion nahezu demonstrativ in die erste Reihe gestellt und erklärt haben, es wäre viel soziale Not und soziales Elend über ihre Region, über ihre Stadt, über ihre Gemeinde gekommen, hätten wir nicht diese Aktion gehabt. Und wenn Sie sehen, was dort geleistet worden ist, etwa bei der Altstadtsanierung und -restauration, die Einrichtungen der Bundesverwaltung, Landesverwaltung, wie dort wirklich Menschen mit einem Engagement und einer Hingabe an der Arbeit sind die zu beglückwünschen sind!

Und das auch in einem anderen Bundesland, etwa auch auf der Eisenstraße, die von Donauwitz über Leoben nach Eisenerz führt, wo wir die historischen Bauten, die jahrzehntelang dort verfallen sind, mit der Aktion 8000 restauriert haben. Erst als wir sie mit der Aktion 8000 in Angriff genommen haben, hat man uns angegriffen, weil das nicht normale, gewerbliche Unternehmen gemacht haben. Ich habe dann gesagt, niemand habe die daran gehindert, niemand habe die Stadt oder die Gemeinde gehindert, irgend etwas zu tun. Und die: "Geld haben wir keines gehabt." und lamentierten, dass wir die Gebäude dann mit jugendlichen Arbeitslosen in einer wunderbaren Weise restauriert haben. Oder wo wir vor kurzem in Eisenerz das erste Bergwerk als Museum der Arbeitswelt eröffnet haben. Mehr als hundert Jahre ist dort Erz abgebaut worden, es gibt dort statt 8.000 Beschäftigten am ganzen Erzberg nur noch 500 Beschäftigte, und wie lange die dort sind, weiß man auch nicht. Man muss sich das vorstellen: die ganze Region hat von dem Berg und dem Urprodukt, das dort war, gelebt, und heute müssen wir unter größten Schwierigkeiten mit den Menschen dort Arbeitsplätze in anderen Bereichen neu schaffen .

Ich will damit sagen, meine Damen und Herren, wir erzielen durch unsere gemeinsame Arbeit in diesem Land herzeigenswerte Erfolge, wir können stolz darauf sein, dass es durch gemeinsame Arbeit gelingt. Aber all das ist auf der anderen Seite kein Grund dafür, dass wir unsere Hände in den Schoß legen und sagen: Es ist alles in Ordnung. Es gibt diese Widersprüchlichkeit, die ich eingangs aufgezeigt habe, es gilt, diesen Menschen zu helfen und es gilt auch Voraussetzungen zu schaffen, dass das jetzt nicht durch behördliche Einrichtungen geschieht, sondern durch Menschen, die in der Region und auch vor Ort, wie es anders ausgedrückt werden kann, zu diesen Betroffenen hinkommen. Auch das ist eine der vielen Begebenheiten in NÖ, die hervorhebenswert sind, da Sie hier nicht versuchen, von einer zentralen Stelle aus, sei es Wien jetzt noch, später von St. Pölten aus, dieses ganze riesige Bundesland zu betreuen. So dass wir dort hingehen, wo die Probleme sind, dort auch kleine Einheiten schaffen, etwa in Klosterneuburg, jetzt hier in Tulln, in Purkersdorf, im Waldviertel oben, damit die Menschen nicht irgendwo hinfahren müssen, hunderte Kilometer, wie das in NÖ durchaus der Fall sein kann, um zu einer Behörde zu kommen, sondern dass wir zu den Menschen und auch zu den Problemen hingehen, nämlich dort, wo sie existieren. Und das ist einer der Gründe warum wir hier sind. Ich freue mich darüber. Ich beglückwünsche Euch hier, die Ihr hier tätig seid und arbeitet. Ich wünsche Euch viel Erfolg und ich möchte euch und den anderen initiativen jungen Menschen versprechen, dass ich Euch heute und auch in der Zukunft nach besten Kräften un-

terstützen werde. Vielen Dank. Viel Erfolg. Wenn ich ein Metallarbeiter wäre, würde ich sagen "Glück auf".

** Dieser Text ist die Abschrift einer Videoaufzeichnung der freigehaltenen Rede, die von der Hebebühne zur Veröffentlichung geringfügig bearbeitet wurde, wobei der Charakter der Rede so weit wie möglich erhalten bleiben sollte. Diese Bearbeitung konnte verständlicherweise nicht mehr autorisiert werden. Das originale Videoband existiert in der Hebebühne.)*

Die folgenden Personen haben mit ihrem Wissen und ihren Erfahrungen zum Entstehen dieser Broschüre beigetragen (in alphabetischer Reihenfolge).

Bernhart, Barbara, Mitarbeiterin der LGS Niederösterreich

Böhm, Peter, Mag., Vorstand der Hebebühne

Fakler, Karl, Mag., Geschäftsführer der LGS Niederösterreich

Glaser, Michael, Mag., Geschäftsführer der Hebebühne

Gramang-Demiri, Astrid, frühere Geschäftsführerin der Hebebühne

Kraft, Günter, Arbeiterkammer, Leiter des Bezirksstellenverbundes West, Beiratsmitglied der Hebebühne

Palmetshofer, Susanne, DASin in der BH Tulln, Jugendabteilung

Pauderer, Judith, Mag^a, Geschäftsführerin der Hebebühne

Salem, Reinhard, Dkfm, Inhaber von Salem Strickmoden, Beiratsmitglied der Hebebühne

Schlögl, Karl, Mag., Bürgermeister der Stadtgemeinde Purkersdorf

Schmidhuber-Jungwirth, DSain, frühere Geschäftsführerin der Hebebühne

Schrader, Einhard, Dr., Obmannstellverteter der Hebebühne, Verfasser dieser Broschüre

Schultheis Hans, Leiter des Arbeitsmarktservice Tulln.

Semotan, Christine, frühere Geschäftsführerin der Hebebühne

Spraider, Edwin, früherer Geschäftsführer der Hebebühne

Wanek, Josef, Dr., BH Stellv. Tulln

Zaussinger, Helga, Vizebürgermeisterin der Stadtgemeinde Tulln

Ihnen gilt der besondere Dank für ihr Interesse, ihre Auskunftsbereitschaft und die Zeit, die sich für die Gespräche genommen haben.

Vorstandsmitglieder des Vereins zur Förderung sozialer Kommunikation und Integration Hebebühne

Name	von	bis
KROMER, Renate	1988	1990
HUDIK, Susanna	1988	1990
KROMER, Robert	1988	1990
GRAMANG, Harald	1988	1992
SIESLER, Marlies	1990	1991
SCHRADER, Einhard	1990	
KREBS, Andrea	1990	1998
SCHAUBSCHLÄGER, Inge	1992	1998
BÖHM, Peter	1992	
SCHOLZ, Christine		
BAATZ, Karin		
DRAXLER, Martin	1999	2001
BRAUN, Martina	2002	2004

Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer der Hebebühne

Name	von	bis
GRAMANG, Astrid	1988	1992
SEMOTAN, Christine	1992	1998
JUNGWIRTH, Sabine	1998	2002
SPRAIDER, Edwin	2002	2005
PAUDERER, Judith	2006	
GLASER, Michael	2006	