

## **OLYMPIAREIFE IST GEFORDERT!**

### *Worüber Statistiken keine Auskunft geben*

Hans Riedler

*Die konkreten Erfahrungen betroffener Menschen, deren Stimmen oft schon zu schwach, zu leise oder bereits gänzlich verstummt sind, erzählen von Lebensrealitäten, deren Ausmaße in Statistiken verborgen bleiben, die jedoch weiterhin den Ausgangspunkt jeglichen Nachdenkens über Armut und Ausgrenzung bilden müssen.*

„Aktueller, schneller, besser informiert - auf 92,5 voll dabei!“ Die Botschaft ist in Oberösterreich stündlich zweimal aus dem Radio zu vernehmen. Eine Botschaft, die uns signalisiert, daß es für uns Menschen immer wichtiger wird, immer schneller, besser, aktueller und voll dabei zu sein.

### **Unsere Leistungsgesellschaft ein Schachspiel**

Es werden „zugkräftige Figuren“ benötigt. Die Schwächeren, z.B. die Bauern, werden geopfert. Auch in unserer Gesellschaft haben nur die „Tüchtigen, Gesunden und Flexiblen“ eine Chance. Kranke, leistungsschwächere und „sozial fehlangepaßte“ Menschen bleiben auf der Strecke. Und die Zahl derer nimmt ständig zu. Diese Erfahrungen machen viele, und sie bleiben erhalten, trotz wiederkehrender und anderslautender Botschaften von Politikern und anderen Entscheidungsträgern in unserem Land.

### **Unerfreuliche Erfahrungen arbeitssuchender Menschen**

Im folgenden handelt es sich um Antworten von 173 Personen, die bereits in der glücklichen Lage sind, an einer Maßnahme des AMS teilzunehmen (in ganz Österreich sind das übrigens nur 13% aller Arbeitslosen), einen fixen Arbeitsplatz haben diese Personen jedoch nicht. Bei den von diesen 173 Personen geführten Bewerbungsgesprächen wurden u.a. folgende Ablehnungsgründe angeführt, falls überhaupt welche angegeben wurden:

- überqualifiziert - zu wenig qualifiziert
- zu alt - zu dick - zu teuer
- zu jung - zu schwächlich
- keinen Führerschein
- zu wenig Praxis und Erfahrung
- wir nehmen nur jemand mit einer abgeschlossenen Lehre auf
- Lohnpfändungen - Schulden
- Körperliche Einschränkungen - Krankheit
- Lange Arbeitslosigkeit
- Vorstrafen
- Wir nehmen keine Ausländer
- Zu oft die Firma gewechselt
- Zu wenig EDV-Praxis im Vergleich mit HTL-AbsolventInnen

Oder sie machten die folgenden Erfahrungen:

- „in ihrem Alter verstehen Sie unser System nicht mehr“
- „mit vom AMS unterstützten Leuten haben wir keine guten Erfahrungen“
- „was machen Sie, wenn Ihr Kind krank wird“ - Kinder werden als Belastung betrachtet
- „wir werden Sie benachrichtigen“ - wobei man oft schon spürt, daß es „nichts wird“ und zuvor eine optische Musterung von oben bis unten erfahren muß
- Viele Firmen möchten Arbeitskräfte mit 30 Jahren Erfahrung und den Gehaltsforderungen eines 20jährigen

- Einem Ausländer (53) wurde gesagt: „Sie sind der deutschen Sprache nicht mächtig!“ (bei Sprachproblemen heißt es auch öfter „vielleicht später“) „Und Sie sind außerdem für die ausgeschriebene Stelle zu alt!“
- Ein Bewerber hat sich bei einem Vorstellungsgespräch sogar anhören müssen, „daß ich graue Haare am Kopf habe“.
- Ärgerlich ist auch „wenn man zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wird und die Stelle dann schon besetzt ist“.
- Und „das hoffnungsvolle Gerede, wenn es dann doch wieder mit einer Ablehnung endet ...“, wenn also Hoffnungen geweckt und dann nicht erfüllt werden.
- „Ich habe mich als Verkäuferin beworben und mußte nur einen Bewerbungsbogen ausfüllen und dann ohne Gespräch wieder gehen.“

Leopold, derzeit Teilnehmer im Beschäftigungsprojekt des Fahrradzentrums B7, machte ähnliche Erfahrungen:

- eine Jalousiefirma sucht einen Hilfsarbeiter und meldet dies dem AMS, u.a. bekommt auch Leopold von seinem Berater dieses Angebot mit dem üblichen Hinweis, sich bei der Firma zu melden
- die Firma gibt ihm einen Vorstellungstermin - an einem bestimmten Tag um 15.00 Uhr - bekannt
- L. ist pünktlich und stellt fest, daß sich mit ihm noch ca. 30 weitere Personen um diese eine freie Stelle bewerben
- Ca. eine Stunde rührt sich nichts
- Um etwa 16.00 Uhr erhalten alle Anwesenden einen Fragebogen mit der Aufforderung, diesen auszufüllen
- Nach einem kurzen „danke“ und „Sie hören von uns“ ist dieses Vorstellungsgespräch zu Ende

„Ich warte seit ca. 1 1/2 Jahren noch immer auf eine Antwort!“ L. hat jetzt eine befristete Arbeitsmöglichkeit in einem Projekt, eine gewisse Enttäuschung und auch Verärgerung sind aber trotzdem noch vorhanden. Von den 173 Personen, die sich an der Befragung beteiligt haben und über ihre Bewerbungserfahrungen berichtet haben, wurden insgesamt

- 7.087 Bewerbungsschreiben an Firmen geschickt (durchschnittlich 40 pro Person, wobei ein Großteil davon nicht beantwortet wurde)
- 8.647 telefonische Bewerbungsgespräche (durchschnittlich je 45)
- und 3003 Vorstellungsgespräche (durchschnittlich je 17) geführt.

Aus den Durchschnittszahlen wird deutlich wie relativ derartige Aussagen sind, wenn man weiß, daß einzelne Personen nur ein, zwei, drei, fünf oder sechs Bewerbungsschreiben abgeschickt haben, viele von ihnen aber mehr als 100, 200 oder 300.

#### *Erfahrungen von Lehrstellensuchenden*

Eine nach der Pflichtschule als Hilfsarbeiterin tätige 17jährige junge Frau benötigte 30 schriftliche und 5 telefonische Bewerbungen, um nach einem AMS-Kurs eine Lehrstelle in ihrem Wunschberuf zu finden. „Nach jeder neuerlichen Absage wurde die Angst immer größer, wieder keinen Lehrplatz zu bekommen.“ Eine ihrer Kurskolleginnen, 21 Jahre, zuletzt ebenfalls als Hilfsarbeiterin beschäftigt, seit 9 Monaten auf Lehrstellensuche, hat nach 80 schriftlichen und 30 telefonischen Bewerbungen sowie 10 Vorstellungsgesprächen noch immer keine Lehrstelle oder anderen Arbeitsplatz gefunden - „... obwohl die meisten Bewerbungsgespräche freundlich und hoffnungsvoll waren.“ Eine andere junge Frau berichtet: „Auf 10 schriftliche Bewerbungen als Ordinationshilfe bekam ich keine einzige Antwort.“

Eine Linzer Friseurin läßt von Mai bis Ende August täglich ein bis zwei Lehrstellensuchende von 8.00 bis mindestens 18.00 Uhr „schnuppern“, obwohl sie nicht wirklich beabsichtigt einen Lehrling aufzunehmen. In einem persönlichen Gespräch gibt sie ehrlich zu, nur dann jemand einzustellen, wenn sozusagen alles paßt: Aussehen, Umgangsformen, Kontaktfähigkeit, Geschicklichkeit, Arbeitstempo usw. Olympiareife vom ersten Tag an.

### *Die ArbeitgeberInnen können auswählen*

Laut Statistik konnten sich 1997 im Jahresdurchschnitt 12 Arbeitslose um eine freie Stelle bewerben aber nur statistisch die Realität ist dramatischer. Nach Auskunft einer Personalberatungsfirma antworten auf ein Stellenangebot im Schnitt 50 Interessierte. Manchmal sind die Ansprüche der Firmen jedoch so hoch, daß nur rund 5% der BewerberInnen in die engere Wahl kommen.

Die Firmen wünschen MitarbeiterInnen

- zwischen 25 und 35 Jahren
- mit viel Erfahrung, aber von keiner anderen Unternehmensidentität „indoktriniert“
- mit einer enormen Leistungsbereitschaft
- und moderaten Gehaltsvorstellungen

### *Frauen haben es besonders schwer*

- 28jährige Frau mit Fachschule für wirtschaftliche Frauenberufe, früher Produktionsgehilfin, 2 Kinder - 6 Monate arbeitslose
- 30jährige Frau mit Matura, als Versandarbeiterin beschäftigt - seit 3 Jahren arbeitslos
- 35jährige Diplomkrankenschwester, 1 Kind. "Sie können nicht flexibel sein, weil Sie ein kleines Kind aber kein Auto haben".

Vorstellungsgesprächstermine sind oft mit langen Wartezeiten verbunden, die Gespräche selbst dauern dann oft nur wenige Minuten. Mehr als einmal werden dabei folgende Frage gestellt: „In ihrem Alter hat man doch normalerweise Kinder - oder?“ „Sie haben häufig Ihren Arbeitsplatz gewechselt, sind Sie eine schwierige Person?“ Die Gespräche enden meist mit einem „Sie hören von uns!“ Erfahrungen einer Stellensuchenden: „Um ja keinen Anruf zu verpassen, blieb ich meist zu Hause. Angerufen hat bis jetzt niemand.“

### *Für Menschen über 40 wird es immer schwieriger*

Vor den fachlichen Qualitäten wird meist nach dem Alter gefragt. Ältere Menschen müssen vor allem mit dem derzeit nachgefragten Idealbild eines Arbeitnehmers schwer kämpfen:

- 25-30 Jahre jung
- sehr flexibel
- bestens ausgebildet
- langjährige Berufspraxis
- niedrige Entgeltsansprüche

Ein 55jähriger Mann, seit 5 Jahren arbeitssuchend, berichtet: „Das hat mich besonders getroffen. Ein vorerst positiv empfundenes telefonisches Bewerbungsgespräch erkaltete zusehends, nachdem ich mein Alter erwähnte. Das Interesse des Personalchefs ist ab diesem Zeitpunkt abrupt gesunken.“

Hier noch ein Beispiel eines 50jährigen Mannes

- seit 1993 arbeitssuchend
- früher Speditionskaufmann und Geschäftsführer
- bisher ca. 50 schriftliche und 30 telefonische Bewerbungen, sowie 20 Vorstellungsgespräche

„Die meisten Arbeitgeber zeigten am Beginn durchwegs Interesse an meiner Bewerbung dann kam es aber doch immer wieder zu Ablehnungen

- aufgrund meiner Exekutionen
- wegen meines Alters
- wegen meiner langen Arbeitslosigkeit.

Einige Personalchefs machten mir zwar Mut, bei schriftlichen Absagen konnte ich aber zwischen den Zeilen lesen, daß man mit 50 bereits zu alt ist.“

### *Erfahrungen behinderter Menschen*

Von eingeschränkt leistungsfähigen Personen kaufen sich viele lieber los - es kostet ja auch nicht sehr viel. Eine sehr realistische Einschätzung eines Betroffenen: „Ich bin wegen meiner schweren Zuckerkrankheit und den Bandscheibenproblemen nach dem Behinderteneinstellungsgesetz ein begünstigter Behinderter und muß das bei einer Bewerbung angeben. So ist es für mich sehr schwer, einen Job zu finden. Viele Arbeitgeber fürchten, mich nicht mehr kündigen zu können, weil ich als Behinderter einen besonderen Kündigungsschutz habe. So muß ich also noch länger mit der Notstandshilfe von mtl. ÖS 6.500, auskommen.“ Und ein Arbeitgeber gibt offen zu: „Geschützte nehm' ich nicht auf, die wird man nicht mehr los - und außerdem, ich bin ja nicht bei der Caritas.“

### **Bonussystem für AMS-MitarbeiterInnen**

Was vielen Betroffenen, aber auch Projektverantwortlichen sehr zu schaffen macht, ist die Tatsache, daß erfolgreiche Zielerreichung oberstes Gebot und Auftrag für alle AMS-MitarbeiterInnen ist. Die Zumutbarkeitsbestimmungen werden folglich enger ausgelegt und rigoros angewandt; persönliche Bedürfnisse, z.B. Betreuungspflichten, sind kein Grund für eine Nachsicht. Das führt nicht selten zu Vorgangsweisen und Maßnahmen, die als unmenschlich zu bezeichnen sind. In einem Brief an die Bischöfliche Arbeitslosenstiftung vom 24.7.1998 schildert Frau G., 37 Jahre und alleinerziehende Mutter einer noch nicht schulpflichtigen Tochter ihre Situation:

„Ich habe vor meiner Schwangerschaft immer gearbeitet und würde es auch jetzt gerne tun. Aber mit den Arbeits- und Kindergartenöffnungszeiten ... irgendetwas stimmt da nicht. Mir wurde vom Arbeitsamt eine Stelle zugewiesen mit einem Arbeitsbeginn um 7.00 Uhr. Meine Tochter kann ich frühestens um 6.30 Uhr im Kindergarten abgeben. Da ich kein Auto habe und die Fahrzeit mit dem ESG-Bus mindestens eine dreiviertel Stunde beträgt, wie soll ich das schaffen? Daraufhin bekam ich eine Sperre der Notstandshilfe für sechs Wochen mit folgender Begründung: ‚Sie haben die vom AMS Linz zugewiesene und zumutbare Beschäftigung bei der Firma XY nicht angenommen. Gründe für eine Nachsicht liegen nicht vor.‘“

Eine den gesetzlichen Bestimmungen entsprechende korrekte Entscheidung und Vorgangsweise des AMS-Beamten, trotzdem äußerst unmenschlich und dringend änderungsbedürftig. Die abschließenden Worte von Frau G. sind mehr als verständlich: „Ich verstehe das einfach nicht ... Ich habe den Glauben an die Menschheit verloren.“ In einem Bericht des AMS-Linz heißt es Mitte 1998: „AMS-Linz: erfolgreiche Zielerfüllung: Das AMS steckt sich jährlich ambitionierte Ziele zur schrittweisen Verbesserung der Arbeitsmarktsituation. Eine Zwischenbilanz bestätigt eine äußerst erfolgreiche Tätigkeit.“

Zwei Zielgruppen werden besonders hervorgehoben:

- Bei Frauen mit Mobilitätsbeschränkungen, also z.B. mit Kinderbetreuungspflichten - wurden die Vermittlungsquoten frappierend erhöht - das Ziel wurde mehr als erfüllt.
- Besonders erfolgreich gelang die prophylaktische Vermeidung der Langzeitarbeitslosigkeit. Die Vermittlungsaktivitäten laufen auf Hochtouren, um gar nicht erst eine längere Vormerkdauer entstehen zu lassen.

Wie das geht, zeigen einige konkrete Beispiele: Sogenannte „Übertrittsgefährdete“ werden in Maßnahmen geschickt, auch wenn sie in nächster Zeit keine reelle Chance auf einen Arbeitsplatz haben:

- ein 57jähriger Mann, der bereits um Pension angesucht hatte
- eine schwangere Frau, die wegen Mutterschutzfristen frühzeitig den Kurs verlassen mußte
- ein junger Mann, der den Einberufungsbefehl zum Bundesheer schon in der Tasche hatte

(vgl. Linzer Rundschau vom 24.9.1998)

Manchmal werden einerseits unrealistische Pensionsanträge empfohlen oder es wird andererseits fallweise zu wenig geprüft, ob eine Maßnahme den „Berufsschutz“ gefährdet und daher Auswirkungen auf die Zuerkennung oder Ablehnung eines Pensionsantrages hat. Eine arbeitslose Frau wird vom AMS in das neue Beschäftigungsprojekt „Kulinarium“ zugewiesen. Eine Aufnahme in das Projekt war leider nicht möglich, weil diese Frau die erforderlichen Bedingungen nicht erfüllte. Trotzdem wird ihr vom AMS die Notstandshilfe gestrichen. Ein deutlicher Hinweis, daß diese Frau arbeitswillig wäre, sie aber abgelehnt werden mußte, führte vorerst zu keiner Korrektur dieser unmenschlichen Entscheidung.

Die Vorgaben von oben führen so weit, daß es bereits als Erfolg gewertet werden kann und auch wird, wenn ein Arbeitsloser ein Dienstverhältnis von nur einem Tag vorweisen kann (sinngemäßes

Zitat eines AMS-Abteilungsleiters). Daß eine Regionalstelle des AMS OÖ ihre Ziele sogar durch Zuweisungen an Betreiber einer Sex-Hotline erfolgreich zu erfüllen versucht, ist vorerst ein Höhepunkt in der Liste unmenschlicher Maßnahmen. Der Erfolgsdruck des AMS ist sehr groß. Nach einer mindestens 28 Tage dauernden Maßnahme wird statistisch aus einem Langzeitarbeitslosen ein „normaler“ Arbeitsloser, der die Statistik günstig beeinflusst und dessen Arbeitslosigkeits-Karriere neu beginnt. Wenn nun auch noch das vom Bundeskanzler vorgeschlagene Bonus-System für AMS-MitarbeiterInnen eingeführt wird, sind die Folgen nicht absehbar. Anzuklagen sind dabei nicht die MitarbeiterInnen und Verantwortlichen des AMS - der Druck kommt von weiter oben -, sie können vielfach nicht anders und geben den Druck nur weiter. Anzuklagen ist ein unmenschliches System, das von PolitikerInnen beschlossen oder zumindest gebilligt und soweit es sich um AMSinterne Richtlinien handelt auch von den seit der Ausgliederung mitverantwortlichen Interessensvertretungen mitgetragen wird.

### **Resümee**

Wer das Olympialimit in unserer heutigen Arbeits- und Leistungsgesellschaft nicht erreicht, hat immer weniger Chancen seine Grundbedürfnisse durch Erwerbsarbeit abzudecken - mit allen Folgen aufgrund unseres erwerbsorientierten Sozialversicherungssystems. Die von mir angeführten Beispiele sind sicher nur ein kleiner Ausschnitt jener vielfältigen Erfahrungen, die heute arbeitssuchende Menschen machen. Einzelbeispiele zwar, aber mit vielen Parallelen. Ich vermeide bewußt die Bezeichnung „Einzelschicksale“, denn Arbeitslosigkeit und die damit vielfach verbundene Armut sind nicht einfach als Schicksal zu erklären, sondern von Menschen gemacht, mit mehr oder weniger Eigenanteilen der Betroffenen, überwiegend jedoch von den Mächtigen unserer Gesellschaft bewußt geschaffen und am Leben erhalten. Was von Menschen gemacht wurde, kann von Menschen auch wieder verändert werden. Ich wünsche mir daher sensible, mutige PolitikerInnen und InteressensvertreterInnen mit Olympiaqualifikationen

- damit sie diese Mechanismen immer besser durchschauen
- damit sie die Realitäten in der heutigen Arbeitswelt ernstnehmen und die vorhandenen Probleme nicht mit schönen Worten und Statistiken verharmlosen
- damit sie nicht müde werden, für die dringlich erforderlichen Maßnahmen einer spürbaren Umverteilung von Arbeit und Einkommen Mehrheiten zu suchen
- und damit sie vor allem die Schwächsten und bereits Ausgegrenzten in unserer Leistungsgesellschaft nicht vergessen.

Zum Beispiel

- wenn sie über die Höhe der Mittel für die aktive Arbeitsmarktpolitik und Förderung eines sinnvollen und hilfreichen 2. Arbeitsmarkts entscheiden
- wenn sie die geplanten Steuerreformen beschließen
- wenn Maßnahmen für eine bedarfsorientierte Mindestsicherung für alle in Österreich lebenden Menschen gefordert werden
- usw.usw.

Es fehlt nicht an Konzepten und konkreten Vorschlägen für dringend erforderliche Umverteilungsmaßnahmen - auch bei uns in Österreich. Was uns fehlt sind ein mit entsprechendem Nachruck formulierter politischer Wille und die nötigen Mehrheiten dafür.

*Hans Riedler ist Geschäftsführer der Bischöflichen Arbeitslosenstiftung der Diözese Linz*