



Die Bedeutung von Insolvenzstiftungen für regionale Arbeitsmärkte am Beispiel der „Quelle-Stiftung“

Endbericht

Arbeitsgruppe AMS Oberösterreich:
Margarete Mitterhumer
Johann Langwieser
Robert Knaipp

Arbeitsgruppe abif:
Andrea Egger-Subotitsch
Claudia Liebeswar
Martin Stark



Wien, November 2016

Impressum

Dieser Bericht wurde von abif – analyse, beratung und interdisziplinäre forschung im Auftrag des Arbeitsmarktservice Oberösterreich erstellt.

Medieninhaber und Herausgeber:

Arbeitsmarktservice Oberösterreich

Landesgeschäftsstelle

Linz, Europaplatz 9

Tel: +43 0732 69630

Zusammenfassung

Nachdem die infolge des Konkurses der deutschen Muttergesellschaft in die Wege geleitete Investorensuche der Firma Quelle Österreich GmbH scheiterte, meldete sie im November 2009 Insolvenz an. Dadurch gingen die Arbeitsplätze von 1020 MitarbeiterInnen verloren.

Unter der kooperativen Führung des FAB-Qualifizierungsverbunds sowie des educare Instituts wurde daraufhin eine Insolvenzstiftung eingerichtet, um den freigestellten ArbeitnehmerInnen Unterstützung zukommen zu lassen und Aus- und Weiterbildungen zu ermöglichen. Das AMS Oberösterreich und das Land Oberösterreich übernahmen die Finanzierung. 511 der ehemaligen Quelle-MitarbeiterInnen entschieden sich freiwillig für eine Stiftungsteilnahme. Im Juni 2014 endete die Stiftung mit dem Austritt der letzten Teilnehmerin, des letzten Teilnehmers. Dies nimmt das AMS Oberösterreich zum Anlass, um Rückschau zu halten und diese Insolvenzstiftung exemplarisch für andere zu analysieren. Die Analyse wurde dabei durch folgende Forschungsfragen angeleitet:

- Kann das Instrument der Insolvenzstiftung die Erwartungen in der Praxis objektiv erfüllen?
- Welche Gründe gab es, um sich für oder gegen eine Stiftungsteilnahme zu entscheiden und wie wird die Entscheidung rückblickend eingeschätzt?
- Was sind die relevanten Faktoren, die zu einer nachhaltigen Beschäftigungsaufnahme führen?
- Inwiefern sind Arbeitsstiftungen bei Insolvenzen angesichts der Verfügbarkeit anderer arbeitsmarktpolitischer Unterstützungsangebote im AMS-Förderbereich noch zeitgemäß?

Zur Beantwortung dieser Fragen und Schwerpunktsetzungen wurden im Detail nachstehende Methoden herangezogen:

- telefonische Befragung von ehemaligen Quelle-MitarbeiterInnen, die an der Stiftung teilgenommen haben (n=204 von 511 StiftungsteilnehmerInnen)
- telefonische Befragung von ehemaligen Quelle-MitarbeiterInnen, die sich zwar über die Stiftung informiert haben, aber gegen eine Stiftungsteilnahme entschieden haben (n=32 von 230 Personen, die an einer Informationsveranstaltung zur Stiftung, aber nicht an der Stiftung selbst teilgenommen haben)
- quantitative (Diskriminanz-)Analyse der Erfolgsfaktoren, die die nachhaltige Beschäftigungsaufnahme der StiftungsteilnehmerInnen begünstigten
- vergleichende Analyse der Erwerbskarrieren von a) StiftungsteilnehmerInnen, b) ehemaligen Quelle-MitarbeiterInnen, die nicht an der Stiftung teilgenommen hatten, und c) arbeitslosen, mit den Merkmalen der StiftungsteilnehmerInnen gematchten Personen
- Workshop mit AMS-MitarbeiterInnen und StiftungsträgerInnen,
- leitfadengestützte ExpertInneninterviews mit vier VertreterInnen der Wissenschaft, der Sozialpartner und des Arbeitsmarktservice sowie
- Dokumentenanalyse von Dokumenten zur Quelle-Stiftung und von themenrelevanter Forschungsliteratur

Werden die Erwartungen erfüllt?

Das Ziel von Insolvenzstiftungen ist die Wiedereingliederung in Beschäftigung. Die im Fördervertrag festgelegte Zielquote war 75%. Nach Berechnungen des AMS Oberösterreich konnten knapp 75% der ehemaligen StiftungsteilnehmerInnen innerhalb von drei Monaten wieder eine mehr als geringfügige Beschäftigung finden. Insofern gilt die Zielquote grob als erfüllt. Unter Berücksichtigung der späten Wirkung der Wirtschaftskrise im Tertiärbereich, die sich in einer deutlichen Zunahme von Arbeitslosigkeit im Dienstleistungsbereich zeigt, kann dies als bemerkenswerter Erfolg gewertet

werden. Beachtet werden muss auch, dass durch die Freiwilligkeit der Stiftungsteilnahme eine Selbstselektion vorab stattfindet. Personen, die sich zwar über die Stiftung informierten, aber schlussendlich gegen die Stiftungsteilnahme entschieden, taten dies häufig aufgrund der Aussicht auf einen Arbeitsplatz bzw. wegen einer Jobzusage. Die Nachhaltigkeit der Beschäftigungsaufnahme zeigt sich in einer Zunahme der Tage, die ehemalige StiftungsteilnehmerInnen in (nicht geförderter) Beschäftigung verbringen. Sind es in den ersten sechs Monaten nach individuellem Stiftungsaustritt noch 59,5% an Tagen in Beschäftigung, sind es in dem darauffolgenden halben Jahr schon 71,3%. Im Kontrollgruppenvergleich zeigt sich ein, wenn auch kleiner, beschäftigungsfördernder Effekt der Stiftungsteilnahme gegenüber soziodemografisch vergleichbaren Arbeitssuchenden, die in der 2. Jahreshälfte 2009 arbeitslos wurden und zuvor im Einzelhandel, jedoch nicht bei Quelle, tätig gewesen waren. Durchschnittlich 33 Tage pro Person verbrachten die StiftungsteilnehmerInnen 2015 mehr in Beschäftigung als Personen der Kontrollgruppe. Ferner verbrachten die StiftungsteilnehmerInnen im Jahr 2015 signifikant mehr Tage in selbstständiger oder unselbstständiger Beschäftigung als die Quelle-MitarbeiterInnen, die nicht an der Stiftung teilnahmen. Die Stiftungsteilnahme wirkte sich dabei dann positiv aus, wenn die soziodemografischen Merkmale der TeilnehmerInnen ohne Intervention tendenziell erfolgsmindernd gewesen wären. Das heißt, die Stiftungsteilnahme mildert den negativen Effekt ungünstiger persönlicher Ausgangslagen bei der Beschäftigungsaufnahme.

Neben dem Ziel der Beschäftigungsaufnahme gibt es von Seiten der Fördergeber AMS und Landesregierung die Erwartung, dass eine Insolvenzstiftung rasch Personen auffängt, ihnen Perspektiven, Orientierung und Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten bietet. Dies war bei der Quelle-Insolvenzstiftung der Fall. Sie wurde unmittelbar eingerichtet und erfüllte die genannten Anforderungen. Rund 83% der befragten StiftungsteilnehmerInnen erzählen, eine Weiterbildung im bisherigen Berufsfeld oder Tätigkeitsbereich, eine Ausbildung in einem neuen Berufsfeld oder Tätigkeitsbereich oder sowohl eine Aus- als auch eine Weiterbildung absolviert zu haben.

Motive der Entscheidung für und gegen eine Stiftungsteilnahme und rückblickende Beurteilung

Neben der Hoffnung, einen guten Job zu bekommen (85% der befragten TeilnehmerInnen), sich beruflich neu zu orientieren zu können und/oder - seltener - wieder eine Beschäftigung im früheren Berufsfeld zu finden, erwarteten sich die TeilnehmerInnen aber auch, dass es ihnen persönlich wieder besser ginge (87%). Die Erwartungen der TeilnehmerInnen schienen dabei aber vorrangig proaktiv und zukunftsorientiert zu sein: Die eigene Vergangenheit zu verarbeiten war nur für wenige der befragten Personen ein Thema (22,1%). 70 % berichten sogar, große Erwartungen in eine erfolgreiche Vermittlung gehabt zu haben. Im Rückblick beurteilen die ehemaligen TeilnehmerInnen die Stiftung sehr positiv. 77,9% sind der Ansicht, dass die Stiftung eine gute Erfahrung für das Leben war und für 63,2% war sie eine wertvolle Hilfe für die berufliche Zukunft. Auch sagen 71,6% der TeilnehmerInnen, dass die Stiftung sie in einer schwierigen Phase aufgefangen hat. Ein kleiner Teil sieht die Stiftung nachträglich als Zeitverschwendung (17,7%) oder als Belastung (12,3%). Die meisten TeilnehmerInnen würden sich auch jetzt wieder für eine Stiftungsteilnahme entscheiden (77,9%), unabhängig davon, ob sie Arbeit gefunden haben oder nicht. Weniger als jeder/jede zehnte StiftungsteilnehmerIn würde, rückblickend auf die Erfahrungen in der Stiftung, nicht noch einmal eine Teilnahme beschließen.

Motive sich gegen eine Stiftungsteilnahme zu entscheiden waren fast immer konkrete Jobaussichten (75,0%) oder andere Unterstützungsangebote (9,4%) oder nicht näher definierte andere Optionen (9,4%). Dies gilt für jene Personen, die zwar bei der AMS-Informationsveranstaltung zur Stiftung waren, sich dann aber gegen eine Teilnahme entschieden haben. Laut AMS MitarbeiterInnen ist ein weiteres Motiv für die Nichtteilnahme an einer Stiftung, dass die Personen zum Leben mehr Geld benötigen, als sie während der Stiftung zur Deckung des Lebensunterhaltes bekommen würden und daher lieber kurzfristig das Risiko von Arbeitslosigkeit in Kauf nehmen und sofort Arbeit suchen.

Insgesamt entschieden sich Frauen häufiger für eine Stiftungsteilnahme. 72% der 511 StiftungsteilnehmerInnen waren weiblich, während in der Gruppe der Nicht-TeilnehmerInnen 57% von 596 Personen weiblich waren.

Welche Faktoren führen zur Beschäftigungsaufnahme?

Die Ergebnisse der Kontrollgruppenvergleiche lassen den Schluss zu, dass die Stiftungsteilnahme per se zu einer nachhaltigen Beschäftigung beiträgt. Welche sonstigen Faktoren relevant sind, zeigen die Analyse der Erwerbskarrieren der StiftungsteilnehmerInnen und die Befragungsergebnisse der StiftungsteilnehmerInnen. Sucht man innerhalb der Gruppe der StiftungsteilnehmerInnen nach Personen, die rasch und nachhaltig in Beschäftigung kamen, wird deutlich, dass diese eher jünger sowie ledig waren, eine Lehrausbildung aufwiesen, mit der Erwartung eines guten Jobs oder einer beruflichen Neuorientierung in die Stiftung gegangen waren, die Arbeitssuche auf virtuelle und/oder reelle soziale Netzwerke gestützt hatten und als Hauptausbildung einen fachspezifischen Kurs bzw. sowohl eine Aus- als auch eine Weiterbildung absolviert hatten. Der Faktor „Praktikumsteilnahme“, der als erfolgsversprechend gilt, konnte aus statistischen Gründen nicht in die Berechnung aufgenommen werden¹. Die Befragungsergebnisse zeigen jedoch, dass von allen Phasen der Stiftung (Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung, aktive Arbeitssuche) das Praktikum hinsichtlich der Frage, wie hilfreich dieses war, am besten beurteilt wird. Im Durchschnitt werden alle Phasen als sehr hilfreich bis hilfreich eingestuft. Insgesamt nutzten die StiftungsteilnehmerInnen die Aus- und Weiterbildungsphase etwas häufiger zur Weiterbildung im bisherigen Beruf bzw. Tätigkeitsbereich als zum Erlernen eines neuen Berufes bzw. einer neuen Tätigkeit. Das Gelernte konnte von den meisten TeilnehmerInnen beruflich genutzt werden. Dies wird auch dadurch untermauert, dass die Mehrheit (71,8 %²) der RespondentInnen, die eine Ausbildung für einen neuen Beruf absolvierten, nach der Stiftung in dem neu erlernten Tätigkeitsbereich Beschäftigung finden konnte. Doch auch die Weiterbildung im bisherigen Beruf bzw. Tätigkeitsbereich konnte, nach Angaben der StiftungsteilnehmerInnen, eher gut genutzt werden.

Sind Insolvenzstiftungen noch zeitgemäß?

Aus Sicht der ExpertInnen sind Arbeitsstiftungen ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument, da sie von Personalabbau oder Insolvenz betroffenen Arbeitssuchenden berufliche Umorientierung und eine Verbesserung der Qualifikation ermöglichen und so zu einem friktionsgeminderten Strukturwandel in Regionen beitragen. Insbesondere das Instrument der Insolvenzstiftungen wird als alternativlos betrachtet. Wird durch die Insolvenz eines Unternehmens schlagartig eine große Zahl an MitarbeiterInnen freigesetzt, wären regionale Arbeitsmärkte ohne die Auffangmöglichkeit einer Insolvenzstiftung überfordert.

Handlungsempfehlungen

Folgende Handlungsempfehlungen können auf Basis der vorliegenden Studie gemacht werden:

- Beschleunigung der Stiftungseinrichtung – Im vorliegenden Fall der Quelle Insolvenzstiftung ist es gelungen, die Stiftung sehr rasch einzurichten. Dies ist laut ExpertInnen jedoch nicht immer der Fall. Um die Einrichtung von Arbeitsstiftungen zu beschleunigen, könnte die

¹ Die Diskriminanzanalyse (siehe Kapitel 3.3) basiert auf der Stichprobe jener Personen, für die hinsichtlich sämtlicher Variablen Daten vorliegen. Da eine Praktikumsteilnahme aber nur bezüglich 105 der befragten StiftungsteilnehmerInnen bekannt ist, wäre die verwendbare Stichprobe sehr klein geworden, worunter die Aussagekraft der Ergebnisse gelitten hätte.

² Angabe in Prozent der Personen, die in der Aus- und Weiterbildungsphase einen neuen Beruf erlernten (inkl. der Personen, die daneben auch Weiterbildungen im bisherigen Tätigkeitsbereich machten) und nach der Stiftung eine Beschäftigung aufnehmen konnten (n=78).

Schaffung eines Rahmenkonzepts - ähnlich der Wiener Regionalstiftung - angedacht werden, in dessen Rahmen neue Stiftungsprojekte gestartet werden, ohne dass eine bescheidmäßige Anerkennung im Einzelfall notwendig ist.

- Verlängerung von Eintrittsfrist und Gesamtprojektdauer – Ein langer Zeitraum, in dem ein Antrag auf Aufnahme in eine Stiftung eingebracht werden kann, ist besser geeignet, abgesicherte Entscheidungen für oder gegen die Stiftungsteilnahme zu ermöglichen. Eine Verlängerung der Gesamtprojektzeit wiederum ermöglicht eine Rückkehr in die Stiftung, auch nach einer längeren Stiftungsunterbrechung.
- Die Rolle des Betriebsrates – Potenziellen TeilnehmerInnen sollte verdeutlicht werden, dass die Frage, ob bestimmte Aus- und Weiterbildungen in der gewünschten Form im Rahmen der Stiftung absolviert werden können, häufig erst im Zuge der Berufsorientierung beantwortet werden kann. Da Betriebsräte im Falle von Stiftungen oft eine wichtige Informationsquelle darstellen, sollten Arbeitsstiftungen in Betriebsratsschulungen verankert werden.
- Die Analyse der TeilnehmerInnendaten gibt Hinweise darauf, dass die Stiftungsteilnahme soziodemografisch erfolgsmindernde Faktoren ausgleicht. Das heißt, benachteiligte Personen profitieren laut vorliegendem Studienergebnis eindeutig von der Stiftungsteilnahme. Diese entscheiden sich auch häufiger für eine Stiftungsteilnahme. Insofern kann davon ausgegangen werden, dass die Selbstselektion durchaus im Sinne der Bundesrichtlinie funktioniert und (potentiell) benachteiligte Personen unterstützt werden. Genauere Analysen dahingehend, welche Personengruppen von einer Stiftungsteilnahme nicht profitieren, kann Gegenstand weiterer Forschung sein.
- Mehr Zeit für Praktikumssuche – Die Praxis zeigt, dass die sechswöchige Berufsorientierungsphase oft nicht ausreicht, um einen Praktikumsplatz zu organisieren. Möglichkeiten, um diesem Problem zu begegnen, wären eine flexiblere Handhabung der einzelnen Phasen (beispielsweise die Möglichkeit des Vorziehens der Aktiven Arbeitssuche) oder die Anerkennung des Fehlens eines Praktikumsplatzes als Grund für die Verlängerung der Berufsorientierungsphase.
- Information der TeilnehmerInnen über das Verhältnis von externer Unterstützung und selbstständiger Suche – Einige TeilnehmerInnen wünschen sich mehr Unterstützung bei den bürokratischen Vorgängen im Vorfeld der Stiftung, während der Phase der Aktiven Arbeitssuche und während der Praktikumssuche. Um Unzufriedenheit vorzubeugen, empfiehlt es sich, die TeilnehmerInnen während der Informationsphase zur Stiftung darüber aufzuklären, dass es sich bei der Stiftung nicht um eine Arbeitsvermittlung im engeren Sinn handelt.
- Noch frühzeitigere Information der ArbeitnehmerInnen – Die freigestellten ArbeitnehmerInnen sind so früh wie möglich über die Stiftung zu informieren, um ihnen ausreichend Zeit zu geben, sich für oder gegen die Stiftung zu entscheiden.
- Möglichkeit, zu teureren Kursen zuzuzahlen – Weiterhin zu diskutieren ist, ob und inwiefern den TeilnehmerInnen die Möglichkeit gegeben werden sollte, zu teureren Kursen, die sie ansonsten nicht absolvieren könnten, selbstständig etwas zuzuzahlen.

Die Quelle-Insolvenzstiftung kann in zweierlei Hinsicht als Erfolg bezeichnet werden: arbeitsmarktpolitisch und menschlich. Als Beispiel für Insolvenzstiftungen generell eignet sie sich jedoch nur bedingt, da der Grund für die Insolvenz der Firma nicht dem Strukturwandel geschuldet ist und die Arbeitskräfte bereits im Tertiärsektor beschäftigt waren. Vielfach wurde berichtet, dass das Arbeitsklima bei dem ehemaligen Quelle-Betrieb außergewöhnlich gut war. Kaum ein/e Stiftungsteilnehmer/in berichtet von gesundheitlichen Beeinträchtigungen, was einen großen Unterschied zu Outplacement-Stiftungen darstellt.

Inhalt

Zusammenfassung	1
Einleitung	6
Methodisches Vorgehen und Datenbasis	8
1 Erwartungen und Anforderungen der Stakeholder	12
2 Operative Umsetzung und Verbesserungsmöglichkeiten	16
3 Leistungspotenzial der Stiftung	32
3.1 Erwerbskarrieren der StiftungsteilnehmerInnen	32
3.2 Erleben der Stiftung durch die TeilnehmerInnen	33
3.3 Arbeitsmarktintegration durch die Stiftung - Welche Faktoren führen zum Erfolg?	43
3.3.1 Design der Diskriminanzanalyse	45
3.3.2 Güte der Diskriminanzanalyse und diskriminierende Variablen	48
3.3.1 Ergebnisse der Diskriminanzanalyse: Was macht (nicht) erfolgreiche StiftungsteilnehmerInnen aus?	50
3.4 Arbeitsmarktintegration durch die Stiftung – Bewährt sich die Stiftung im kontrollierten Vergleich?	51
3.4.1 Kontrollgruppendesign mit ehemaligen Quelle-MitarbeiterInnen	51
3.4.2 Kontrollgruppendesign mit statistischen Zwillingen der StiftungsteilnehmerInnen	52
4 Relevanz von Arbeitsstiftungen bei Insolvenzen	54
5 Handlungsoptionen	59
Quellen	63
Tabellenverzeichnis	64
Abbildungsverzeichnis	65
Anhang: Fragebogen für TeilnehmerInnen	67
Anhang: Fragebogen für Nicht-TeilnehmerInnen	76
Anhang: Verbesserungsvorschläge der TeilnehmerInnen im Detail	79
Anhang: Tabellen Erwerbskarrierenmonitoring	85

Einleitung

Arbeitsstiftungen sind ein arbeitsmarktpolitisches Instrument. Zu ihnen zählen Unternehmensstiftungen, Insolvenzstiftungen, Regionalstiftungen, Branchenstiftungen, Implacement-Stiftungen sowie Zielgruppenstiftungen. Sie alle verfolgen als zentrales Ziel, die Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes für die arbeitssuchenden TeilnehmerInnen. Den TeilnehmerInnen kommen hierbei Maßnahmen der beruflichen Neuorientierung, Höherqualifizierung sowie Hilfe bei der Unternehmensgründung zugute. Grundsätzlich können Personen an einer Arbeitsstiftung nur dann teilnehmen, wenn sie arbeitslos sind, Anspruch auf Arbeitslosengeld aufweisen und als vermittelbar eingestuft werden. Die gesetzliche Grundlage für Arbeitsstiftungen bildet das Arbeitslosenversicherungsgesetz in Österreich. Näher ausgestaltet wird dieses durch eine Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice. Diese wurde im Durchführungszeitraum der vorliegenden Studie im Mai 2016 erneuert.³

Anlass für die Studie im Auftrag des AMS Oberösterreich war das Abschließen einer für die Region bedeutenden Insolvenzstiftung, der „Quelle-Insolvenzstiftung“. Diese wurde Ende 2009 eingerichtet. Im Zuge des Konkurses der deutschen Muttergesellschaft meldete die Firma Quelle Österreich GmbH nach gescheiterter Investorensuche im November 2009 Insolvenz an. Dadurch gingen die Arbeitsplätze von 1020 MitarbeiterInnen verloren. Der Antrag auf die Einrichtung der entsprechenden Insolvenzstiftung, unter der kooperativen Führung des FAB-Qualifizierungsverbunds sowie des educare Instituts, wurde im Dezember 2009 dem AMS Oberösterreich übergeben. Diesem Antrag wurde im April 2010 stattgegeben. Bis Juni 2014 wurden daraufhin 511 Personen, die sich freiwillig für eine Stiftungsteilnahme entschieden, in der Stiftung unterstützt. Die Stiftung folgte dabei grob vier aufeinander aufbauenden Phasen: Phase 1 umfasste primär die Information der TeilnehmerInnen über den Ablauf sowie die Chancen der Insolvenzstiftung. Die danach anlaufende Phase 2 zielte auf die Berufsorientierung ab und diente der Abklärung und Entwicklung der individuellen beruflichen Perspektiven. Der daraus resultierende Maßnahmenplan wurde in Phase 3, der Ausbildungs- und Weiterbildungsphase, im Zuge von theorie- und praxisorientierten Ausbildungen umgesetzt, um den TeilnehmerInnen in der letzten Phase, der Aktiven Arbeitssuche, möglichst gute Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz zu ermöglichen.

Die Quelle-Insolvenzstiftung dient in der vorliegenden Studie exemplarisch für das arbeitsmarktpolitische Instrument der Insolvenzstiftung an sich. Sie eignet sie sich als Fallbeispiel, um die Effektivität und Aktualität dieser Art der Arbeitsstiftungen zu überprüfen. Im Zentrum steht hierbei die Frage, inwiefern die Quelle-Insolvenzstiftung die an sie gestellten Erwartungen und die o.g. Zielsetzung in der Praxis erfüllen konnte. Konkret lauteten die Forschungsfragen des AMS Oberösterreich:

- Kann das Instrument der Insolvenzstiftung die Erwartungen in der Praxis objektiv erfüllen?
- Welche Gründe gab es, um sich für oder gegen eine Stiftungsteilnahme zu entscheiden und wie wird die Entscheidung rückblickend eingeschätzt?
- Was sind die relevanten Faktoren, die zu einer nachhaltigen Beschäftigungsaufnahme führen?
- Inwiefern sind Arbeitsstiftungen bei Insolvenzen angesichts der Verfügbarkeit anderer arbeitsmarktpolitischer Unterstützungsangebote im AMS-Förderbereich noch zeitgemäß?

Ziel der Studie ist der Erkenntnisgewinn für Verbesserungen bei der künftigen Information über Stiftungen für die betroffenen Arbeitskräfte, bei der Ausgestaltung des Instrumentes (Planung) sowie bei der praktischen Umsetzung.

³ AMS Österreich, 2016

Bei der Durchführung der Studie durch abif, beginnend mit Dezember 2015 bis September 2016, wurde darauf Bedacht genommen, sowohl das formale Erfolgskriterium der Beschäftigungsaufnahme als auch weitere darüber hinaus gehende Erwartungen, die von Seiten der Finanzgeber, der Stiftungsträger und den StiftungsteilnehmerInnen an eine Insolvenzstiftung herangetragen werden, zu berücksichtigen. Diese Erwartungen wurden in einem Kick-off Workshop mit VertreterInnen des AMS Oberösterreich, des Landes Oberösterreich und den Stiftungsträgern erörtert. Daraufhin wurden ehemalige StiftungsteilnehmerInnen und auch solche ehemaligen Quelle-MitarbeiterInnen, die sich gegen eine Stiftungsteilnahme entschieden hatten, nach ihren Erwartungen und ihrer Einschätzung der Stiftung befragt. VertreterInnen von AMS, der Sozialpartnerschaft und der Arbeitsmarktforschung wurden zur Relevanz von Arbeitsstiftungen bei Insolvenzen interviewt. Darüber hinaus wurden quantitative Daten zum Erwerbsverlauf der StiftungsteilnehmerInnen und einer Kontrollgruppe analysiert. Fallweise wird in der Studie auch auf vorangegangene Forschungsergebnisse in Österreich verwiesen. Eine genaue Darstellung der Methoden und Datenbasis findet sich im Folgekapitel. Danach wird kapitelweise auf die einzelnen Forschungsfragen eingegangen, um abschließend Handlungsempfehlungen daraus abzuleiten.

Methodisches Vorgehen und Datenbasis

Um einen möglichst aussagekräftigen Datenpool zu gewährleisten und blinde Flecken zu vermeiden, wurde im vorliegenden Bericht methoden- sowie datentriangulativ vorgegangen. Konkret umfasste die **Datenerhebung**:

- Eine strukturierte telefonische Befragung (April 2016) von:
 - a) StiftungsteilnehmerInnen
 - b) InteressentInnen, die sich gegen die Stiftungsteilnahme entschieden
- Die Analyse der Erwerbskarrieren
 - a) von StiftungsteilnehmerInnen
 - b) von ehemaligen Quelle-MitarbeiterInnen, die nicht an der Stiftung teilgenommen hatten
 - c) von arbeitslosen, mit den Merkmalen von StiftungsteilnehmerInnen gematchten, Personen
- Einen Workshop mit AMS-MitarbeiterInnen und StiftungsträgerInnen zu Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich der Arbeitsstiftungen
- Vier leitfadengestützte ExpertInneninterviews
- Eine Dokumentenanalyse

Die Befragungsdaten geben einen umfassenden Einblick in die subjektive Erlebenswelt der StiftungsteilnehmerInnen. Bei ihrer Interpretation muss jedoch stets mitgedacht werden, dass die befragten Personen ihr Verhalten und Erleben retrospektiv, sechs Jahre in Anschluss an den frühestmöglichen Eintritt in die Stiftung, schildern. Um die Aussagekraft der Ergebnisse zu erhöhen, sind daher die Daten aus dem Erwerbskarrieremonitoring zwingend notwendig.

Die ExpertInneninterviews zielten darauf ab, ergänzende Rückmeldungen zu den Merkmalen von Arbeitsstiftungen zu erhalten, alternative Maßnahmen zu Arbeitsstiftungen zu identifizieren und Empfehlungen für die zukünftige Entwicklung der Arbeitsstiftungen einzuholen. Die InterviewpartnerInnen kamen aus dem Bereich der Wissenschaft (Frau Prof. Dr.ⁱⁿ Stelzer-Orthofer, Johannes-Kepler-Universität Linz), von den Sozialpartnern (Mag. Rudolf Moser, Arbeiterkammer Oberösterreich; Dr. Erhard Prugger, Wirtschaftskammer Oberösterreich) sowie vom Arbeitsmarktservice (Mag.^a Sieglinde Hausjell, Arbeitsmarktservice OÖ).

Die **Datenauswertung** der Befragungs- und Erwerbskarrieremonitoringdaten geschah zunächst deskriptiv, korrelations- und regressionsanalytisch. Eine multiple Regression und Diskriminanzanalyse gab Aufschluss darüber, welche Merkmale StiftungsteilnehmerInnen aufweisen, die einen „Erfolg“ im Sinne einer nachhaltigen Beschäftigungsaufnahme verbuchen konnten. Um ferner Unterschiede zwischen dem Erfolgsmaß der Versuchsgruppe und der beiden Kontrollgruppen feststellen zu können, wurden statistische Mittelwertvergleiche zwischen ungepaarten bzw. gepaarten Stichproben umgesetzt. Die qualitativen Informationen aus dem Workshop, den ExpertInneninterviews und der Dokumentenanalyse wurden themenanalytisch⁴ ausgewertet.

Sämtliche Signifikanztests wurden auf einem Signifikanzniveau von $\alpha=0,05$ und gegen eine Effektstärke von $d=0,4$ gerechnet. Das Signifikanzniveau legt fest, wie hoch die Fehlerwahrscheinlichkeit (Fehler 1. Art) - d.h. die Wahrscheinlichkeit, dass ein Effekt angenommen wird, der tatsächlich nicht besteht - sein darf. Ein Signifikanzniveau von $\alpha=0,05$ bedeutet daher, dass die maximal zulässige Irrtumswahrscheinlichkeit 5% beträgt. Die Effektstärke beschreibt, inwiefern ein statistisch signifikantes Ergebnis auch „stark“ genug ist, um als praktisch relevant angesehen zu werden.

⁴ Vgl. Froschauer & Lueger, 2003.

Sämtliche Effektstärken der Signifikanztests wurden, unter Einbeziehung der Stichprobengröße, in Cohens d umgewandelt; für diese bietet Hattie⁵ die Interpretation an, Effekte ab $d=0,4$ als „erwünschte Effekte“ zu sehen. So kann etwa ein Zusammenhang auf einem Signifikanzniveau von $\alpha=0,03$ und mit einer Effektstärke von $d=0,2$ als statistisch signifikant und damit konsistent bestehend, aber so schwach angesehen werden, dass der Zusammenhang rein wissenschaftlich, aber in der Praxis unbedeutend ist.

Hinsichtlich aller deskriptiven, korrelations- und regressionsanalytischen Auswertungen wurde überprüft, ob Unterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen. Gesondert dokumentiert wurde dies nur, wenn entsprechende Geschlechterdifferenzen festgestellt werden konnten.

Stichprobe und Stichprobenqualität

Die telefonische Befragung von TeilnehmerInnen und interessierten Nicht-TeilnehmerInnen war als Vollerhebung konzipiert. Die StiftungsteilnehmerInnen umfassen $N=511$ Personen, von denen $n=204$ Personen für eine telefonische Befragung zur Verfügung standen. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die zentralen soziodemografischen Merkmale sämtlicher StiftungsteilnehmerInnen.

Tabelle 1: Soziodemographische Daten der StiftungsteilnehmerInnen

Alter							
Range	Q1	Median	Mittelwert	Q3	≤ 50	> 50	
22 - 63	40	48,0	46,0	54	60,7 % (310)	39,3 % (201)	
Geschlecht							
Männlich		Weiblich					
27,6 % (141)		72,4 % (370)					
Familienstand							
Lebensgemeinschaft ⁶		Verheiratet, getrennt lebend		Geschieden ⁷		Ledig	
Verwitwet ⁸		Ungeklärt					
61,4 % (314)		1,2 % (6)		11,0 % (56)		23,9 % (122)	
2,0 % (10)		0,6 % (3)					
Höchste abgeschlossene Ausbildung							
Keine Pflichtschule		Pflichtschulausbildung		Mittlere Ausbildung		Lehrausbildung	
Höhere Ausbildung		Akademische Ausbildung		Ungeklärt			
0,6 % (3)		31,1 % (159)		6,1 % (31)		51,7 % (264)	
7,0 % (36)		2,7 % (14)		0,8 % (4)			

Quelle: Erwerbskarrieremonitoringdaten ($n=511$), eigene Berechnungen.

Q1 (Erstes Quartil): Jener Wert, für den gilt, dass 25 % aller Werte kleiner sind als dieser Wert.

Median: 50 % der Werte sind kleiner und 50 % sind größer als dieser Wert.

Mittelwert: Arithmetisches Mittel.

Q3 (Drittes Quartil): Jener Wert, für den gilt, dass 75 % aller Werte kleiner sind als dieser Wert.

Mit 39,9%⁹ ($n=204$) befragten StiftungsteilnehmerInnen ist die Ausschöpfungsquote betreffend die Versuchsgruppe ausreichend hoch; insbesondere jedoch ist die Ausschöpfungsgüte im Sinne einer

⁵ Vgl. Hattie, 2009: S.97.

⁶ Diese Kategorie inkludiert Personen in einer Lebensgemeinschaft, verheiratete Personen und Personen, die in einer eingetragenen Partnerschaft leben.

⁷ Diese Kategorie inkludiert geschiedene Personen sowie aufgelöste eingetragene Partnerschaften.

⁸ Diese Kategorie inkludiert verwitwete ebenso wie hinterbliebene Personen.

⁹ Angabe in Prozent der StiftungsteilnehmerInnen ($N=511$).

soziodemographischen Vergleichbarkeit der Responder und Non-Responder klar gegeben: Zwischen den Gruppen bestehen keine systematischen Unterschiede hinsichtlich Geschlecht, Familienstand, Ausbildung oder Alter.¹⁰

Analysiert wurden ferner ehemalige Quelle-MitarbeiterInnen, die nicht an der Insolvenzstiftung teilgenommen haben. Tabelle 2 stellt die zentralen soziodemografischen Merkmale dieser Nicht-TeilnehmerInnen (N=596) dar.

Tabelle 2: Soziodemografische Daten der Nicht-TeilnehmerInnen

Alter							
Range	Q1	Median	Mittelwert	Q3	<=50	>50	Ungeklärt
20 - 64	32	43,5	43,0	54	67,1 % (334)	32,9 % (164)	16,4 % (98)
Geschlecht							
Männlich		Weiblich		Ungeklärt			
33,4 % (199)		57,0 % (340)		9,6 % (57)			
Familienstand							
Lebens- gemeinschaft ¹¹		Verheiratet, getrennt lebend		Geschieden ¹²		Ledig	
45,3 % (270)		1,3 % (8)		6,4 % (38)		28,7 % (171)	
						Verwitwet ¹³	
						1,7 % (10)	
						Ungeklärt	
						16,6 % (99)	
Höchste abgeschlossene Ausbildung							
Keine Pflichtschule		Pflichtschul- ausbildung		Mittlere Ausbildung		Lehr- ausbildung	
0,8 % (5)		28,9 % (172)		4,4 % (26)		34,9 % (208)	
						Höhere Ausbildung	
						4,7 % (28)	
						Akademische Ausbildung	
						3,2 % (19)	
						Ungeklärt	
						23,2 % (138)	

Quelle: Erwerbskarrieremonitoringdaten (n=596), eigene Berechnungen.

Q1 (Erstes Quartil): Jener Wert, für den gilt, dass 25 % aller Werte kleiner sind als dieser Wert.

Median: 50 % der Werte sind kleiner und 50 % sind größer als dieser Wert.

Mittelwert: Arithmetisches Mittel.

Q3 (Drittes Quartil): Jener Wert, für den gilt, dass 75 % aller Werte kleiner sind als dieser Wert.

Befragt wurden hierbei interessierte Personen, die zu einer Informationsveranstaltung zur Insolvenzstiftung gekommen waren, sich letztlich aber gegen eine Stiftungsteilnahme entschieden. Von den N=230 dieser interessierten Personen standen n=32 für eine Befragung zur Verfügung. Die Ausschöpfungsquote der InteressentInnen beträgt daher 13,9%¹⁴ (n=32).

Der Erfolg der N=511 StiftungsteilnehmerInnen wurde nicht nur dem der Nicht-TeilnehmerInnen gegenübergestellt, sondern auch dem von arbeitslosen Personen, die zum Zeitpunkt der Quelle-Insolvenz nicht im Unternehmen Quelle tätig gewesen waren. Diese wurden aus österreichischen Personen gezogen, die in der zweiten Jahreshälfte 2009 arbeitslos geworden waren, sich aber jedenfalls am 16. November 2009 noch in Arbeitslosigkeit befanden und zuvor im Einzelhandel, jedoch nicht bei Quelle, tätig gewesen waren. Aus dieser Personengruppe wurden sogenannte „statistische

¹⁰ Um die Vergleichbarkeit von Respondern und Non-Respondern hinsichtlich Familienstand, Ausbildung und Geschlecht zu überprüfen, wurden χ^2 -Tests gerechnet; um die Vergleichbarkeit hinsichtlich des Alters sicherzustellen, wurde ein t-Test eingesetzt. Gerechnet wurde auf einem Signifikanzniveau von $\alpha=0,05$ und gegen eine Effektstärke von $d=0,4$.

¹¹ Diese Kategorie inkludiert Personen in einer Lebensgemeinschaft, verheiratete Personen und Personen, die in einer eingetragenen Partnerschaft leben.

¹² Diese Kategorie inkludiert geschiedene Personen sowie aufgelöste eingetragene Partnerschaften.

¹³ Diese Kategorie inkludiert verwitwete ebenso wie hinterbliebene Personen.

¹⁴ Angabe in Prozent der InteressentInnen exklusive der StiftungsteilnehmerInnen (N=230).

Zwillinge“ der Versuchsgruppe gewählt, d.h. Personen, die den befragten StiftungsteilnehmerInnen bestmöglich hinsichtlich Ausbildung, Alter und Wohnort ähneln. Durch eine solche Parallelisierung kann sichergestellt werden, dass Unterschiede, die gefunden werden, nicht durch die gewählten soziodemografischen Merkmale (mit-)bestimmt werden.

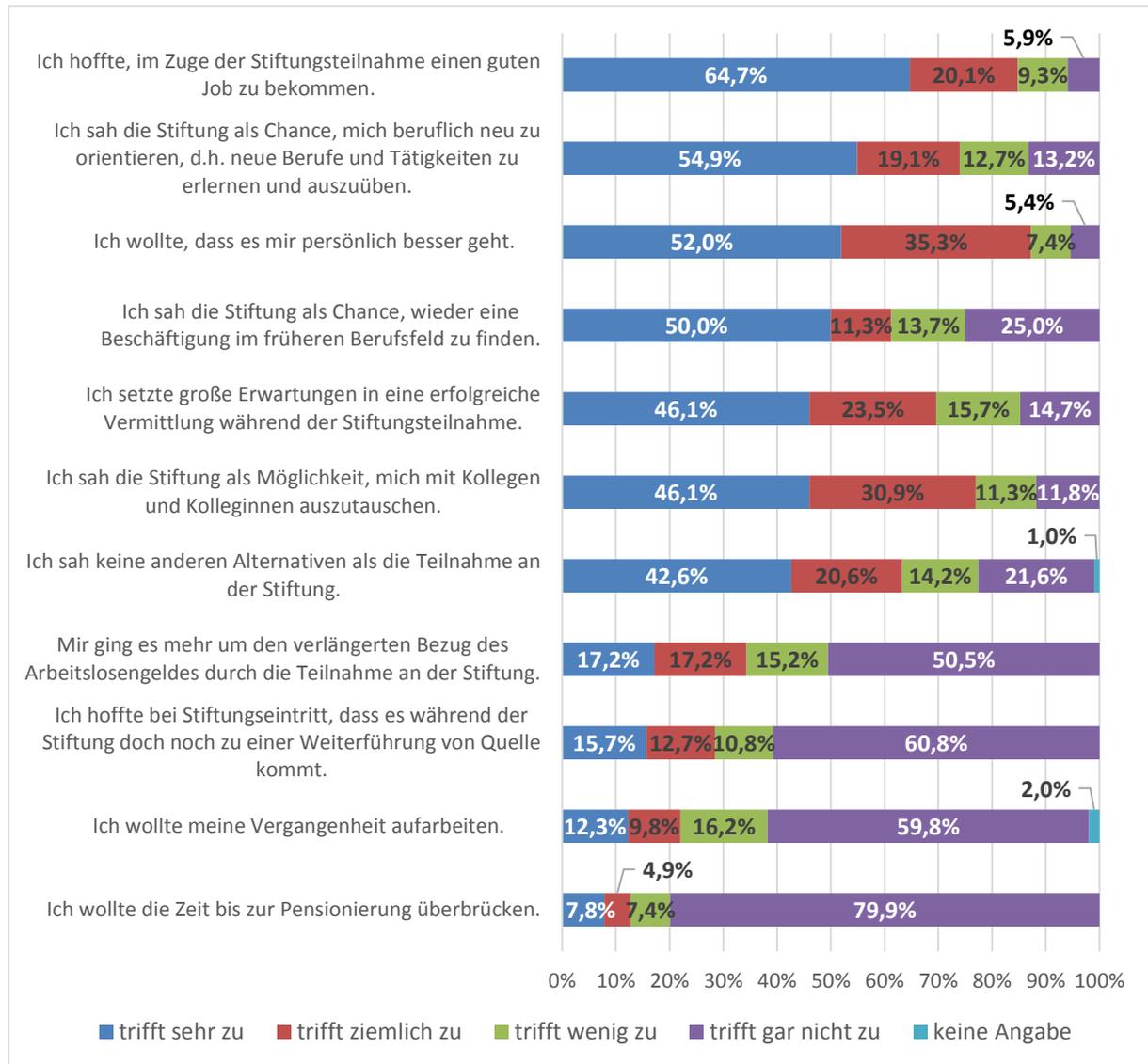
1 Erwartungen und Anforderungen der Stakeholder

Hinsichtlich der Erwartungen der unterschiedlichen Stakeholder (ArbeitgebervertreterInnen, ArbeitnehmervertreterInnen, AMS) zeigt sich auf Basis der ExpertInneninterviews, dass sowohl die ArbeitgeberInnenseite, die ArbeitnehmerInnenseite als auch das AMS in das Instrument der Arbeitsstiftungen die Erwartung setzen, damit arbeitssuchenden Menschen ein sinnvolle Perspektive, umfangreiche Weiterbildungsmöglichkeiten und eine Beschäftigungsmöglichkeit zu geben. Die Unternehmen haben den Vorteil, dass Arbeitsstiftungen eine Möglichkeit zu sozial verträglichem MitarbeiterInnenabbau bieten, was dem Image zugutekommt. Die betroffenen ArbeitnehmerInnen haben den Vorteil, dass ihnen eine sozial abgesicherte berufliche Umorientierung bzw. Umqualifizierung geboten wird. Erwartet wird dabei, dass die TeilnehmerInnen die Möglichkeit haben, Ausbildungen entsprechend der individuellen Interessen zu wählen und dass absolvierte Aus- und Weiterbildungen überbetrieblich verwertbar sind. Klare Erwartung der StakeholderInnen sind darüber hinaus, dass die Stiftung effizient genutzt wird, d.h. dass die in der Stiftung durchgeführten Aktivitäten den Zweck erfüllen, die TeilnehmerInnen möglichst rasch wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren und die für die Betreuung der TeilnehmerInnen aufgewendeten Overheadkosten möglichst geringgehalten werden. Vermieden werden sollte eine missbräuchliche Nutzung des Instruments. Angesprochen wurde hier auf Seiten der TeilnehmerInnen, dass nur arbeitssuchende Personen Stiftungen in Anspruch nehmen sollen, die ohne Unterstützung durch die Stiftung am Arbeitsmarkt schwer vermittelbar wären. Auf Seiten der Unternehmen sollte darauf geachtet werden, dass Praktika ausschließlich Ausbildungszwecken dienen und Unternehmen StiftungsteilnehmerInnen nicht nur als kostengünstige Arbeitskräfte nutzen. Die Bundesrichtlinie zur Anerkennung, Förderung und Durchführung von Maßnahmen der Arbeitsstiftung (AST) gibt diesbezüglich Regeln vor, wobei nicht definiert ist, wer als schwer vermittelbar gilt. Die Vorgaben in der Bundesrichtlinie, die zuletzt im Laufe des gegenständlichen Studienprojektes aktualisiert wurde, wird von den ExpertInnen in einzelnen Punkten durchaus kritisch betrachtet (s. Kapitel 4).

Erwartungen der TeilnehmerInnen an die Quelle-Insolvenzstiftung

Der Verlauf der Stiftungsteilnahme und die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten werden maßgeblich von den Erwartungshaltungen der TeilnehmerInnen beeinflusst. Um die Frage zu beantworten, mit welchen Erwartungen die RespondentInnen der Stiftungsteilnahme entgegensahen, sollten sie ihre Zustimmung zu verschiedenen Statements auf einer 4-stufigen Skala angeben. Abbildung 1 gibt einen Überblick über die Gründe, die die befragten Personen retrospektiv für ihre Teilnahme an der Quelle-Insolvenzstiftung angaben.

Abbildung 1: Erwartungen der StiftungsteilnehmerInnen an die Quelle-Insolvenzstiftung



Quelle: Befragungsdaten, eigene Berechnungen. Angaben in Prozent der befragten TeilnehmerInnen (n=204).

Wie Abbildung 1 zu entnehmen ist, hofften die StiftungsteilnehmerInnen in erster Linie, im Zuge der Stiftungsteilnahme schnell wieder einen „guten Job“ zu bekommen¹⁵: 84,8% der befragten Personen gaben an, dass dies zutrifft; 69,6% berichten sogar, große Erwartungen in eine erfolgreiche Vermittlung gehabt zu haben.

Auch die Aussicht, sich beruflich neu orientieren und neue Berufe und Tätigkeiten erlernen bzw. ausüben zu können, wurde von vielen der befragten TeilnehmerInnen (74,0%) als Chance gesehen. Etwas seltener wurde die Hoffnung geäußert, wieder eine Anstellung im früheren Berufsfeld zu finden (61,3%). Kaum hingegen hatten die RespondentInnen die Erwartung einer Weiterführung des Quelle-Unternehmens während ihrer Stiftungsteilnahme (28,4%).

Neben der Unterstützung beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt wünschten sich die RespondentInnen aber wie der Abbildung zu entnehmen ist, auch, emotional aufgefangen zu werden. 87,3% der befragten Personen hofften ziemlich oder sehr, dass es ihnen persönlich durch die

¹⁵ Zur besseren Übersichtlichkeit wurden hier und im Folgenden Personen, die in Bezug auf ein Statement angaben, dass es „sehr zutrifft“ ebenso wie Personen, die angaben, dass es „ziemlich zutrifft“, zusammengezählt und als Personen beschrieben, die diese Erwartung nach eigenen Angaben hatten.

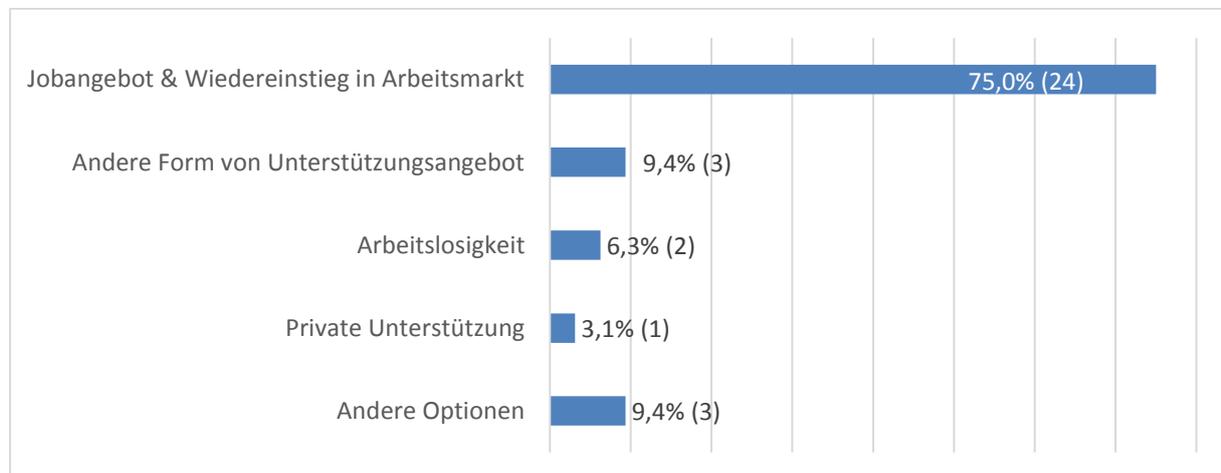
Stiftungsteilnahme bessergehen würde, 77,0% empfanden die Stiftung als Möglichkeit des Austausches mit KollegInnen. Die Erwartungen der TeilnehmerInnen schienen dabei aber vorrangig proaktiv und zukunftsorientiert zu sein: Die eigene Vergangenheit zu verarbeiten war nur für wenige der befragten Personen ein Thema (22,1%).

In Einklang hiermit gab nur etwa jede dritte Person an, dass es ihr bei der Stiftungsteilnahme eher um den verlängerten Bezug des Arbeitslosengeldes gegangen war (34,4%); noch seltener wurde die Stiftungsteilnahme als Überbrückungszeit bis zur Pensionierung gesehen (12,7%).

Perspektiven der Nicht-TeilnehmerInnen

Gefragt nach ihren Erwartungen an die Stiftung geben die StiftungsteilnehmerInnen (Abbildung 1), mehrheitlich an, keine Alternative zur Teilnahme an der Quelle-Insolvenzstiftung gesehen zu haben (63,2 %). In Anbetracht dessen stellt sich die Frage, welche Perspektiven die interessierten Nicht-TeilnehmerInnen demgegenüber hatten. Abbildung 2 gibt einen Überblick darüber, welche Alternativen diese Personen nach eigenen Angaben zur Teilnahme an der Stiftung hatten.

Abbildung 2: „Welche Alternativen hatten Sie damals neben der Teilnahme an der Insolvenzstiftung?“



Quelle: Befragungsdaten, eigene Berechnungen. Mehrfachantworten möglich. Angaben in Prozent der befragten Nicht-TeilnehmerInnen (n=32) und in absoluten Zahlen.

Mehrheitlich konnten die befragten InteressentInnen demnach nach der Quelleinsolvenz unmittelbar wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen oder hatten bereits ein Jobangebot (75,0%).¹⁶ In der Regel nahmen die Nicht-TeilnehmerInnen hierbei erneut unselbstständige Beschäftigungen auf; drei der Personen (9,4%) machten sich hingegen selbstständig. Zum Teil weisen die RespondentInnen darauf hin, dass sie einen Job von der Quelle bzw. von der durch das Unternehmen eingeführten Transfergesellschaft vermittelt bekommen hätten.

Drei der befragten Personen (9,4%) gaben an, andere Formen von Unterstützungsangeboten als Alternative gehabt zu haben. Konkret traten sie alle nach der Quelle-Insolvenz eine Karenz an. Ferner beschreibt eine Person (3,1%), private Unterstützung durch FreundInnen und Familie zu erhalten, während sie eine neue Ausbildung abzuschließen anstrebte.

Zwei Personen (6,3%) nannten Arbeitslosigkeit als ihre Alternative zu einer Stiftungsteilnahme. Tatsächlich jedoch gibt eine dieser Personen an, dass sie aufgrund ihres schlechten

¹⁶ Angaben zu den Optionen der Nicht-TeilnehmerInnen in Prozent der befragten InteressentInnen an der Stiftung, die letztlich nicht an dieser teilgenommen haben (n=32), gefragt nach den Alternativen, die sie gesehen haben bzw. nach ihren Motiven für die Nicht-Teilnahme an der Stiftung (Mehrfachantworten möglich).

Gesundheitszustandes keine Möglichkeit gesehen habe, an der Stiftung teilzunehmen und sich dadurch einem erhöhten Stress auszusetzen¹⁷; die andere Person hätte gerne an der Stiftung teilgenommen, wurde jedoch nach eigener Aussage als „zu alt“¹⁸ eingeschätzt, weshalb sie gebeten worden sei, zugunsten der jüngeren KollegInnen auf einen Platz zu verzichten. Da es keine TeilnehmerInnenbegrenzung bei Insolvenzstiftungen gibt, kann diese Einzelaussage von den StudienautorInnen allerdings nicht nachvollzogen werden.

Zusätzliche oder andere Optionen sahen drei der RespondentInnen (9,4%). Hierbei handelte es sich durchgehend um Personen, die nach der Quelle-Insolvenz ohnehin auch in einen gesicherten Status übergehen konnten, d.h. konkret eine Beschäftigung aufnehmen oder eine Karenz antreten konnten.

¹⁷ Insgesamt ist es als Ausnahmesituation zu sehen, dass sich Personen aufgrund ihres angeschlagenen Gesundheitszustandes gegen die Stiftung entschieden: 96,9% der RespondentInnen, die letztlich beschlossen, nicht an der Stiftung teilzunehmen, geben an, dass ihr Gesundheitszustand vor der Eintrittsentscheidung in die Stiftung zumindest ziemlich gut gewesen sei, 68,8% beschreiben ihn sogar als sehr gut.

¹⁸ Zum Zeitpunkt der Quelleinsolvenz war die betreffende Person 50 Jahre alt.

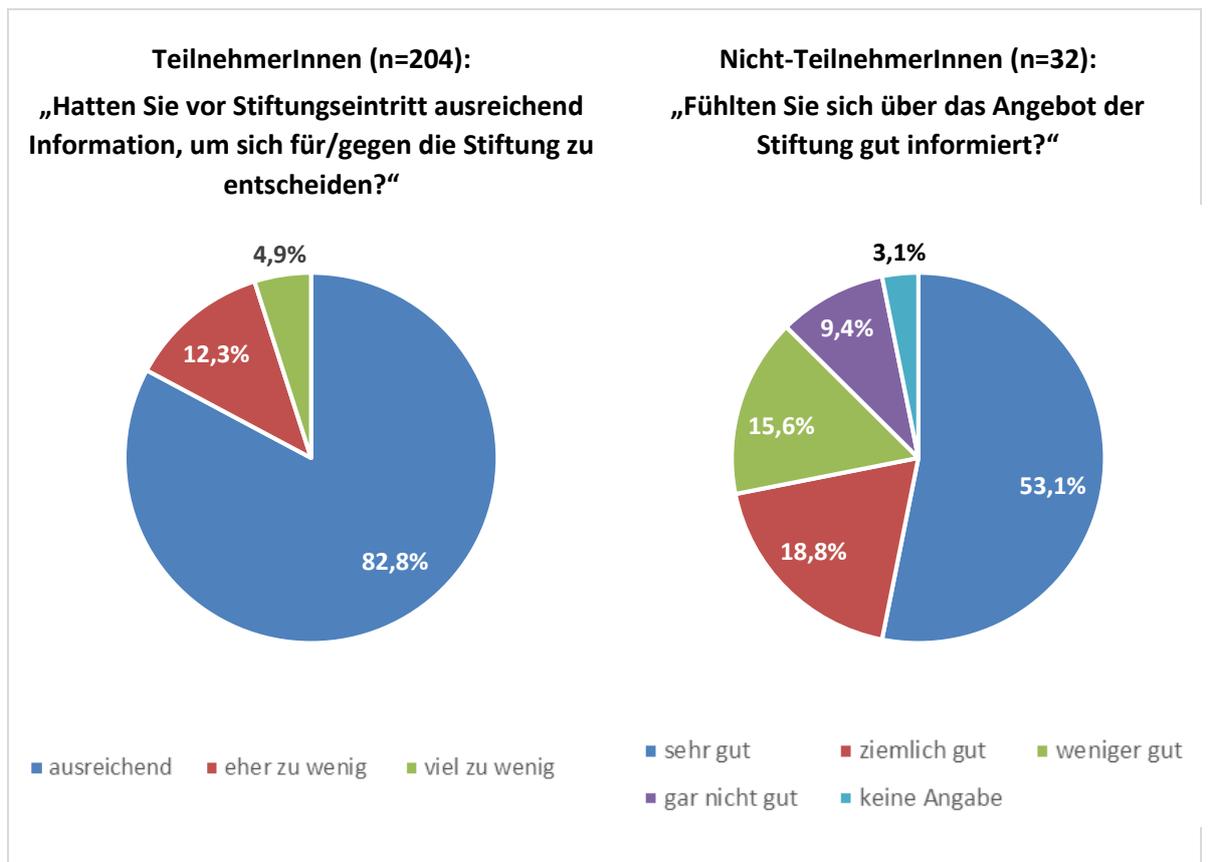
2 Operative Umsetzung und Verbesserungsmöglichkeiten

Information der InteressentInnen vor Stiftungsbeginn

Um InteressentInnen die Entscheidung für oder gegen eine Stiftungsteilnahme zu erleichtern, ist es erforderlich, ihnen rechtzeitig sämtliche relevanten Informationen zukommen zu lassen.

82,8% der TeilnehmerInnen geben hierbei an, ausreichend Information für eine Entscheidungsfindung für oder gegen die Stiftung erhalten zu haben. 71,9% der Personen, die sich letztlich gegen eine Teilnahme entschieden hatten, fühlten sich bei ihrer Entscheidung ziemlich oder sehr gut über das Angebot der Stiftung informiert (siehe Abbildung 3).

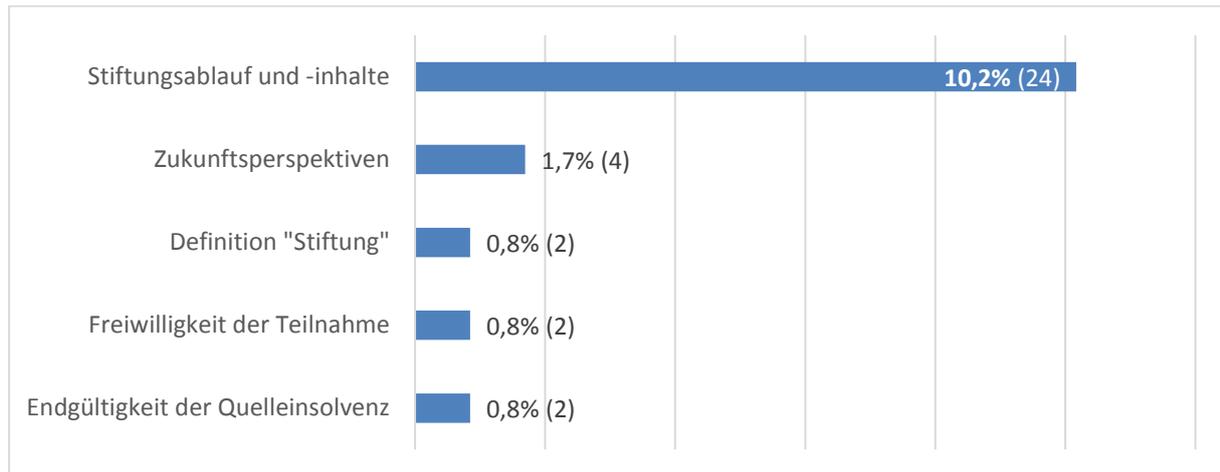
Abbildung 3: Grad der Informiertheit von TeilnehmerInnen und Nicht-TeilnehmerInnen zum Zeitpunkt der Entscheidungsfindung über die Stiftung



Quelle: Befragungsdaten, eigene Berechnungen. Angaben in Prozent der befragten TeilnehmerInnen (n=204) bzw. der befragten Nicht-TeilnehmerInnen (n=32).

Einige der TeilnehmerInnen und Nicht-TeilnehmerInnen nutzten die Gelegenheit einer offenen Frage, um zu spezifizieren, welche Informationen zur Stiftung ihnen zur Entscheidungsfindung gefehlt hätten. Abbildung 4 gibt einen generellen Überblick über die entsprechenden Äußerungen der RespondentInnen, summiert über TeilnehmerInnen und Nicht-TeilnehmerInnen.

Abbildung 4: "Welche Informationen [über die Stiftung] haben Ihnen gefehlt?"



Quelle: Befragungsdaten, eigene Kategorisierung. Offene Frage: „Welche Informationen haben Ihnen gefehlt?“. Angaben in Prozent der RespondentInnen (TeilnehmerInnen und Nicht-TeilnehmerInnen, n=236) und absoluten Häufigkeiten der Nennungen. Die RespondentInnen der beiden Gruppen wurden summiert, da ihre Antworten vergleichbar sind und aus der Gruppe der Nicht-TeilnehmerInnen lediglich vier Personen die Frage beantwortet haben.

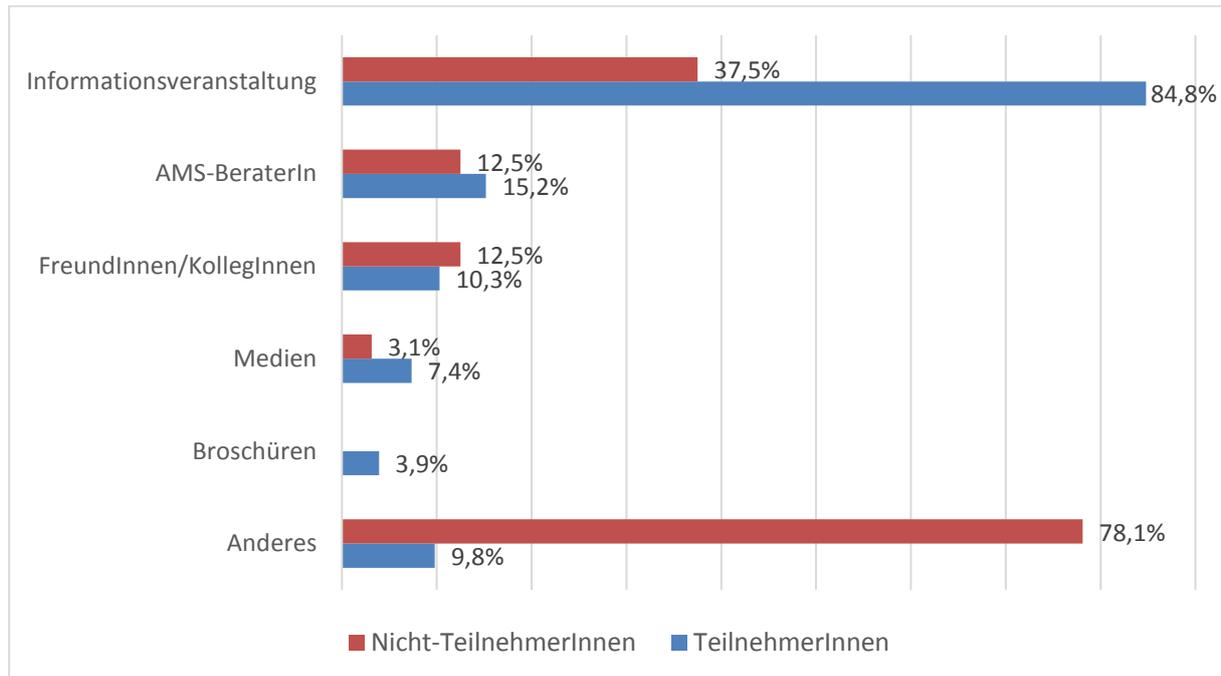
Sowohl TeilnehmerInnen als auch Nicht-TeilnehmerInnen, die gerne mehr Information über die Stiftung gehabt hätten, geben vorrangig an, dass ihnen der Ablauf der Stiftung, die Dauer und die möglichen Ausbildungen und Schulungen vor der Entscheidung für oder gegen die Stiftung nicht klar gewesen seien (insgesamt 24 von 236 Personen). Die Personen stellen dar, dass sie zu wenig Kenntnis über „Inhalte der Fortbildung bzw. der Umschulungsmöglichkeiten“ (Nicht-Teilnehmerin, w, 51 Jahre) und den „allgemeinen Ablauf“ (Teilnehmerin, w, 42 Jahre) sowie darüber, „in welche Richtung die einzelnen Kurse gehen“ (Teilnehmerin, w, 50 Jahre) und „was ganz oder teilweise finanziert wird bzw. wie viel Geld man bekommt“ (Teilnehmer, m, 27 Jahre) hatten. Dabei wird aber auch betont, dass die entsprechenden Auskünfte lediglich nicht frühzeitig genug vermittelt wurden: „Wir haben diese Informationen dann schon bekommen, aber erst nach Beginn – ich hätte sie mir früher gewünscht.“ (Teilnehmerin, w, 31 Jahre).

Seltener konkretisieren die RespondentInnen, dass sie gerne mehr Information über ihre Zukunftsperspektiven nach der Stiftung gehabt hätten: „[Ich hätte gerne gewusst], was man nachher mit der Ausbildung machen kann.“ (Teilnehmerin, w, 43 Jahre). Zwei TeilnehmerInnen äußerten, dass sie eingangs gerne gewusst hätten, was eine Stiftung eigentlich ist und woraus sie ihre Legitimation zieht.

Ferner geben zwei TeilnehmerInnen an, dass ihnen nicht klar gewesen wäre, „dass es tatsächlich mit Quelle nicht mehr weitergehen wird“ (Teilnehmerin, w, 53 Jahre) und dass sie dies erst im Stiftungsverlauf erfahren hätten. Nicht ganz sicher waren sich wenige Personen auch, inwiefern die Stiftung ein freiwilliges Angebot ist („Es mangelte an Infos, ob man sich dafür oder dagegen entscheiden kann.“, Teilnehmerin, w, 42 Jahre) und „wie man es, ohne draufzuzahlen, auch ohne Stiftung machen kann“ (Teilnehmerin, w, 36 Jahre).

Abbildung 5 zeigt, über welche Informationskanäle die StiftungsteilnehmerInnen von der Quelle-Insolvenzstiftung erfuhren und über welche die InteressentInnen, die sich letztlich gegen eine Stiftungsteilnahme entschieden, davon erfuhren.

Abbildung 5: Informationsquellen zur Insolvenzstiftung



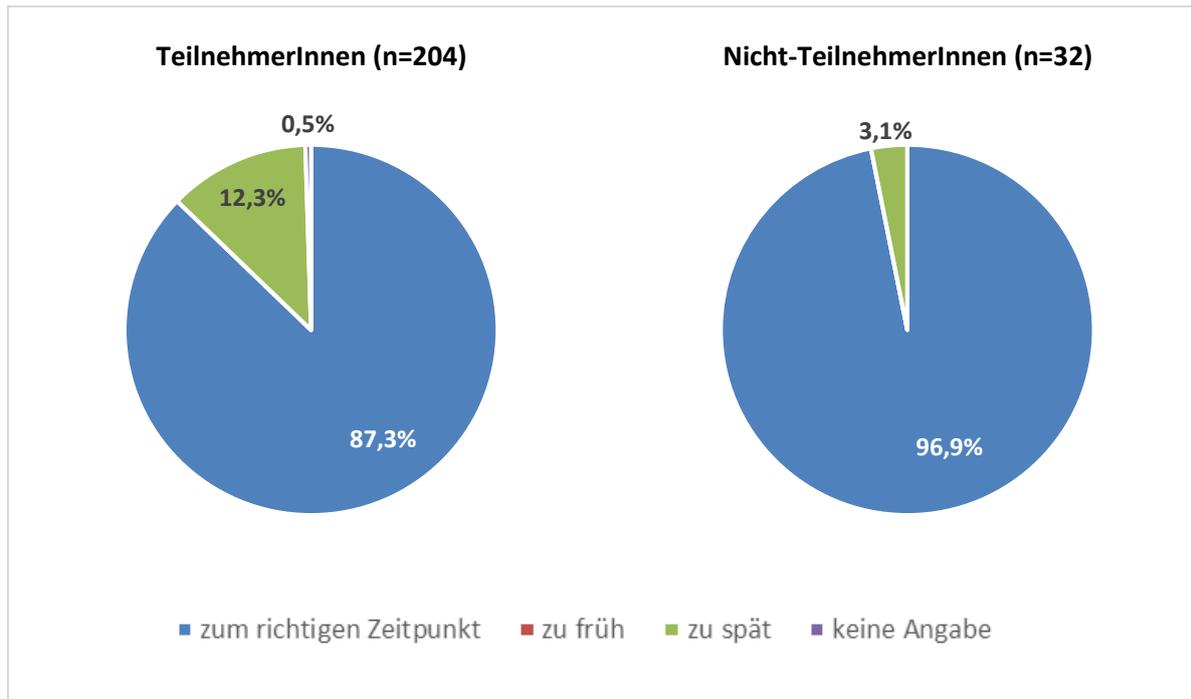
Quelle: Befragungsdaten, eigene Berechnungen. Mehrfachantworten möglich. Angaben in Prozent der befragten TeilnehmerInnen (n=204) bzw. der befragten Nicht-TeilnehmerInnen (n=32).

Dabei ist leicht erkennbar, dass die Reichweite von Informationsveranstaltungen besonders groß ist: Sowohl die TeilnehmerInnen als auch die Nicht-TeilnehmerInnen erfuhren auffällig häufig durch entsprechende Veranstaltungen von der Insolvenzstiftung. Doch auch AMS-BeraterInnen, FreundInnen und KollegInnen fungierten häufig als primäre Informationsquellen. Von sehr geringer Bedeutung hingegen erscheinen Massenmedien und Broschüren, wenn es darum geht, InteressentInnen Informationen zur Insolvenzstiftung zukommen zu lassen.

Die Rangreihung der Relevanz unterschiedlicher Informationskanäle ist dabei unter InteressentInnen, die sich für bzw. gegen eine Stiftungsteilnahme entschieden, grundsätzlich analog. Auffällig ist, dass gerade Personen, die an einer Informationsveranstaltung zur Quellestiftung teilnahmen, sie schließlich jedoch nicht nutzten, häufig angaben, durch „andere“ Informationsquellen von der Stiftung erfahren zu haben. Dabei handelte es sich in der Regel um den Betriebsrat der Quelle.

Die Informationen betreffend die Quelle-Insolvenzstiftung wurden hierbei nicht nur über unterschiedlichste Informationskanäle, sondern auch rechtzeitig vermittelt. Sowohl TeilnehmerInnen als auch Nicht-TeilnehmerInnen geben an, zum richtigen Zeitpunkt von der Möglichkeit zur Stiftungsteilnahme erfahren zu haben (siehe Abbildung 6).

Abbildung 6: „Haben Sie die Informationen über die Stiftung zum richtigen Zeitpunkt erhalten?“



Quelle: Befragungsdaten, eigene Berechnungen. Angaben in Prozent der befragten TeilnehmerInnen (n=204) bzw. der befragten Nicht-TeilnehmerInnen (n=32).

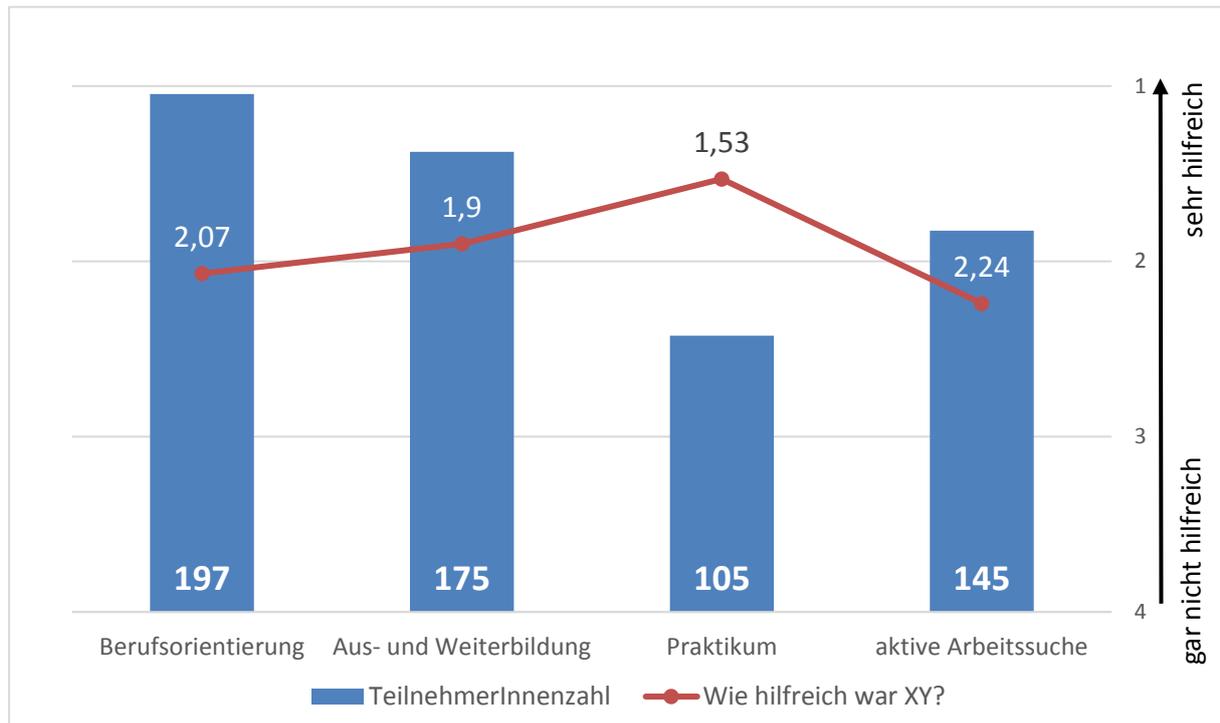
Während keine/keiner der RespondentInnen angibt, zu früh von der Stiftung erfahren zu haben, wodurch sie etwa in Vergessenheit hätte geraten können, meinen 12,3% (25) der StiftungsteilnehmerInnen und 3,1% (1) der Nicht-TeilnehmerInnen, dass sie die Information zu spät erhalten hätten. Eine der TeilnehmerInnen meint dazu, es sei generell „alles viel zu schnell gegangen“ (Teilnehmerin, w, 39 Jahre¹⁹), sodass eine eingehende Informierung nicht mehr möglich gewesen sei. „Wir mussten uns unmittelbar nach der ersten Infoveranstaltung für oder gegen die Teilnahme entscheiden“, beschreibt eine weitere Teilnehmerin (w, 43 Jahre), „Es hat dann nachher zwar alles gepasst, aber wir fühlten uns überrumpelt. Wichtig wäre eine Bedenkzeit gewesen.“ Eine andere Respondentin (Teilnehmerin, w, 33 Jahre) meint: „Man sollte mehr Zeit bekommen, in die Stiftung einzutreten.“ Dass Personen der Ansicht waren, sie müssten sofort in die Stiftung eintreten, ist aus Sicht der StudienautorInnen eher auf ein Missverständnis zurückzuführen. Ein sofortiger Stiftungseintritt ist jedenfalls in den Vorgaben zur Umsetzung von Stiftungen nicht vorgesehen.

Struktur und Ablauf der Stiftung

Die Stiftung bestand grob aus den drei Phasen Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung und Aktive Arbeitssuche. Während der Aus- und Weiterbildung konnten fakultativ ein oder mehrere Praktika absolviert werden. Abbildung 7 gibt einen Überblick darüber, wie viele der StiftungsteilnehmerInnen eigenen Angaben nach an den drei Phasen teilgenommen und/oder mindestens ein Praktikum absolviert haben. Die Linie stellt dar, wie hilfreich die StiftungsteilnehmerInnen, die die jeweilige Phase umgesetzt haben, diese fanden.

¹⁹ Altersangaben der TeilnehmerInnen und Nicht-TeilnehmerInnen beziehen sich hier und im Folgenden auf den Zeitpunkt der Quelle-Insolvenz.

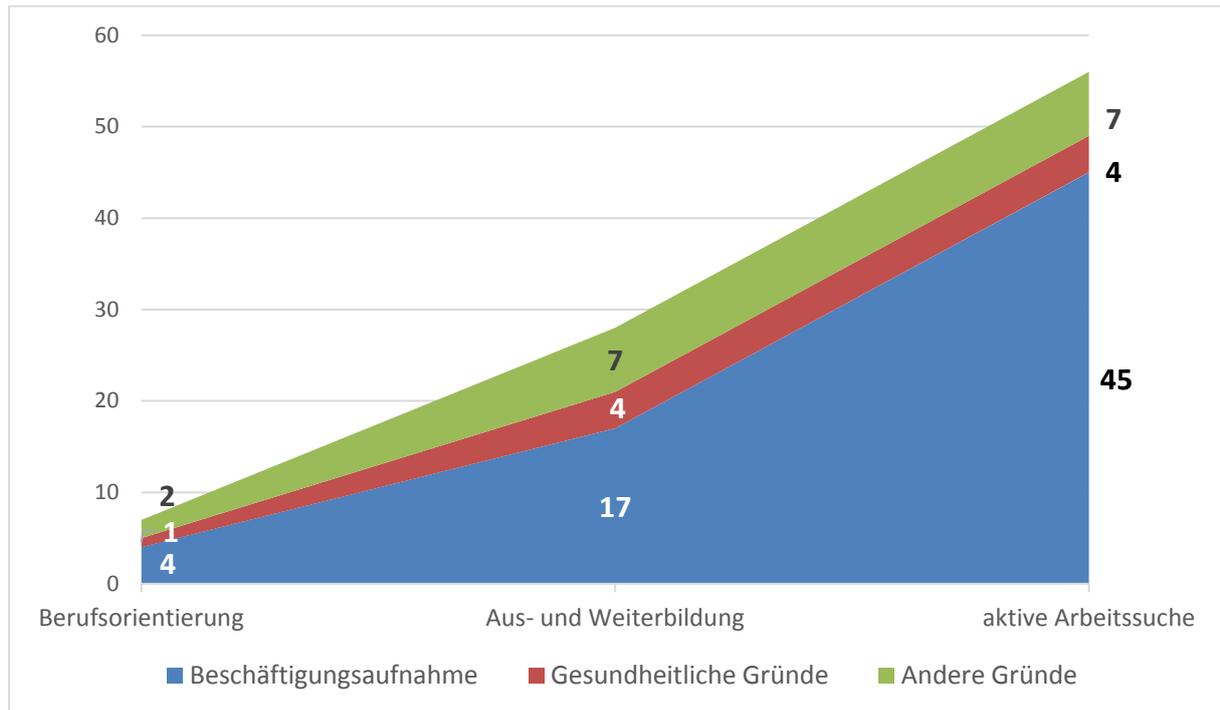
Abbildung 7: TeilnehmerInnenzahl und Einschätzung der einzelnen Phasen der Stiftung



Quelle: Befragungsdaten, eigene Berechnungen. Angaben zur TeilnehmerInnenzahl in absoluten Werten; Angaben zur Einschätzung dessen, wie hilfreich die einzelnen Phasen sind, in Durchschnittswerten (arithmetisches Mittel) der Angaben der befragten TeilnehmerInnen, die an der jeweiligen Phase teilgenommen haben, auf einer Skala von 1=sehr hilfreich bis 4=gar nicht hilfreich.

Die TeilnehmerInnenzahlen in den aufbauenden Stiftungsbausteinen Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung und Aktive Arbeitssuche nimmt stetig ab. Das ist insofern kein negatives Zeichen, als der Grund, den die RespondentInnen dafür angaben, nicht mehr an einer der Phasen teilgenommen zu haben, in aller Regel eine Beschäftigungsaufnahme ist. Abbildung 8 verdeutlicht, dass die Zahl der Personen, die nicht an einer der Phasen teilnahmen, in Abhängigkeit von den Personen, die eine Arbeit finden konnten, stetig anstieg.

Abbildung 8: Gründe für die Nicht-Teilnahme an den Stiftungsphasen



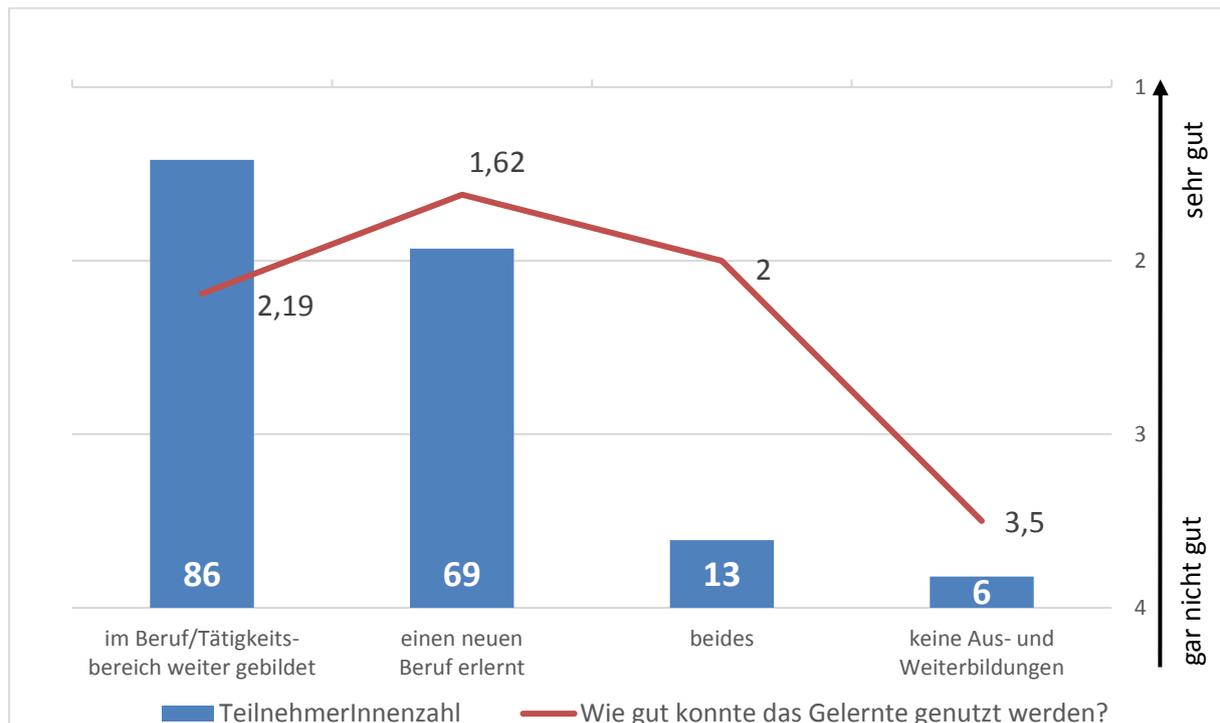
Quelle: Befragungsdaten, eigene Berechnungen. Dargestellt ist die absolute Anzahl der n=204 StiftungsteilnehmerInnen, dieangaben, aus beruflichen, gesundheitlichen oder anderen Gründen nicht an den Phasen der Berufsorientierung, der Aus- und Weiterbildung oder der aktiven Arbeitssuche teilgenommen zu haben.

Ein oder mehrere Praktika wurden von etwa jedem/jeder zweiten TeilnehmerIn absolviert. Konkret gaben 37,7% der StiftungsteilnehmerInnen an, genau ein Praktikum absolviert zu haben, während 13,7% der StiftungsteilnehmerInnen mehrere Praktika durchliefen. Etwa jede dritte der Personen, die kein Praktikum absolvierten (33,3%), gab auch hier an, schlichtweg bereits eine Jobzusage gehabt zu haben. Die Gründe, kein Praktikum anzutreten, waren insgesamt jedoch vielfältiger: Die entsprechenden TeilnehmerInnen geben etwa an, generell keinen Bedarf an einem Praktikum gehabt, keinen Praktikumsplatz gefunden oder kein Interesse daran gehabt zu haben.

Phase der Aus- und Weiterbildung

Wie Abbildung 7 bereits gezeigt hat, empfanden die StiftungsteilnehmerInnen die Phasen der Stiftung, an denen sie teilgenommen haben, als eher bis sehr hilfreich. Insbesondere gilt dies für die Phase der Aus- und Weiterbildung und hier vor allem für die Absolvierung von Praktika. Wie in Abbildung 9 ersichtlich, absolvierten insgesamt rund 83% der befragten StiftungsteilnehmerInnen eine Ausbildung, eine Weiterbildung oder beides, womit der vom AMS formulierte Planwert von 67% klar übertroffen wurde.

Abbildung 9: TeilnehmerInnenzahl nach Aus- und Weiterbildung und Anwendbarkeit des Gelernten



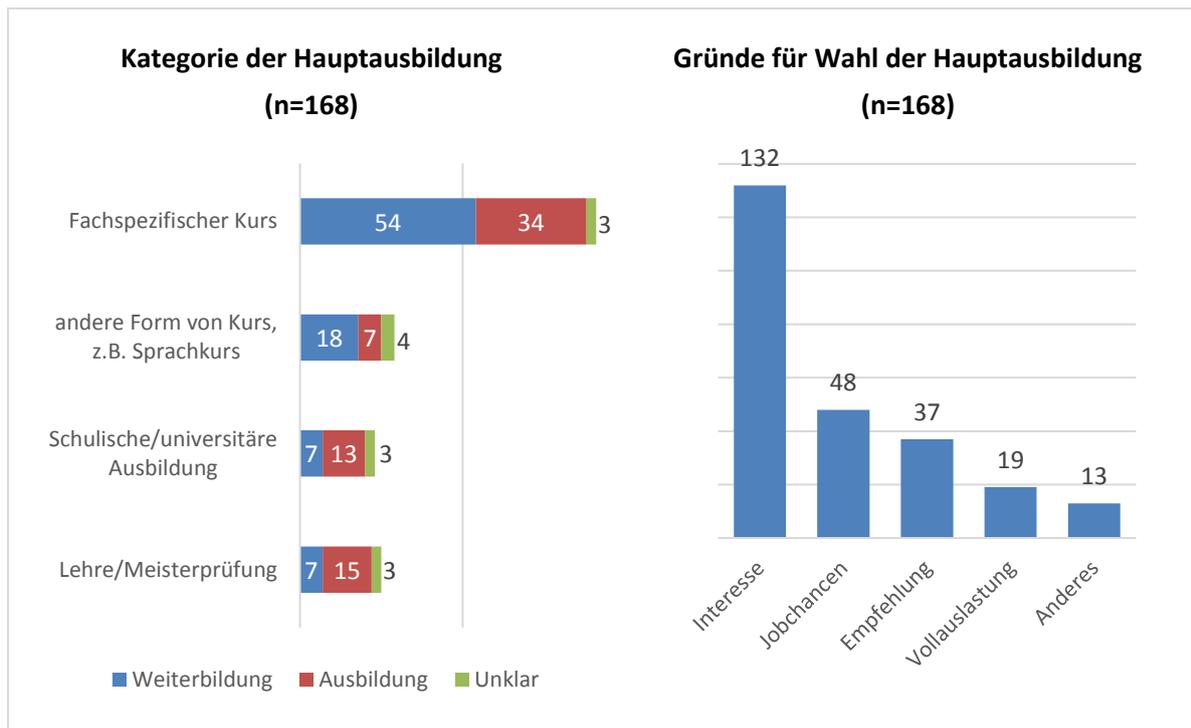
Quelle: Befragungsdaten, eigene Berechnungen. Angaben zur TeilnehmerInnenzahl in absoluten Werten; die Summe der TeilnehmerInnenzahlen beträgt $n=174$, da eine der Personen, die an der Aus- und Weiterbildungsphase teilgenommen hat, keine Angabe machte. Angaben zur Einschätzung dessen, wie gut die Aus- und Weiterbildungen genutzt werden konnten, in Durchschnittswerten (arithmetisches Mittel) der Angaben der RespondentInnen, die die jeweilige Aus- oder Weiterbildung absolviert haben, auf einer Skala von 1=sehr gut bis 4=gar nicht gut.

Dabei nutzten etwas mehr StiftungsteilnehmerInnen die Aus- und Weiterbildungsphase zur Weiterbildung im bisherigen Beruf bzw. Tätigkeitsbereich als zum Erlernen eines neuen Berufes bzw. einer neuen Tätigkeit. Ferner ist zu erkennen, dass vor allem das Gelernte betreffend neue Berufe und Tätigkeitsbereiche sehr gut durch die TeilnehmerInnen genutzt werden konnte. Dies wird auch dadurch untermauert, dass die Mehrheit (71,8%²⁰) der RespondentInnen, die eine Ausbildung für einen neuen Beruf absolvierten, nach der Stiftung in dem neu erlernten Tätigkeitsbereich Beschäftigung finden konnte. Doch auch die Weiterbildung im bisherigen Beruf bzw. Tätigkeitsbereich konnte, nach Angaben der StiftungsteilnehmerInnen, eher gut genutzt werden. Nur von geringem Nutzen war die Phase der Aus- und Weiterbildung nachvollziehbarerweise dann, wenn keine Aus- und Weiterbildung absolviert wurde.

Als Hauptausbildung während der Aus- und Weiterbildungsphase wurde dabei besonders häufig ein fachspezifischer Kurs, seltener ein anderer Kurs, eine schulische/universitäre Ausbildung oder eine Lehre/Meisterprüfung absolviert. Abbildung 10 zeigt im Detail, wie häufig welche Hauptausbildung gewählt wurde und differenziert zwischen Weiterbildungen im bisherigen Beruf/Tätigkeitsbereich und Ausbildungen in einem neuen Beruf/Tätigkeitsbereich. Da hinsichtlich Personen, die sowohl eine Aus- als auch eine Weiterbildung absolviert haben, nicht feststellbar ist, in welcher dieser Kategorien sie ihre Hauptausbildung verorten, sind zudem einige wenige der Zuordnungen als „unklar“ bezeichnet. Während fachspezifische und andere Kurse überwiegend zur Weiterbildung im bereits bekannten Tätigkeitsfeld genutzt wurden, wurden schulische/universitäre sowie Lehrausbildungen vor allem gewählt, wenn ein neues Tätigkeitsfeld erschlossen werden sollte.

²⁰ Angabe in Prozent der Personen, die in der Aus- und Weiterbildungsphase einen neuen Beruf erlernten (inkl. der Personen, die daneben auch Weiterbildungen im bisherigen Tätigkeitsbereich machten) und nach der Stiftung eine Beschäftigung aufnehmen konnten ($n=78$).

Abbildung 10: Kategorie und Wahlmotive der Hauptausbildung in der Phase der Aus- und Weiterbildung



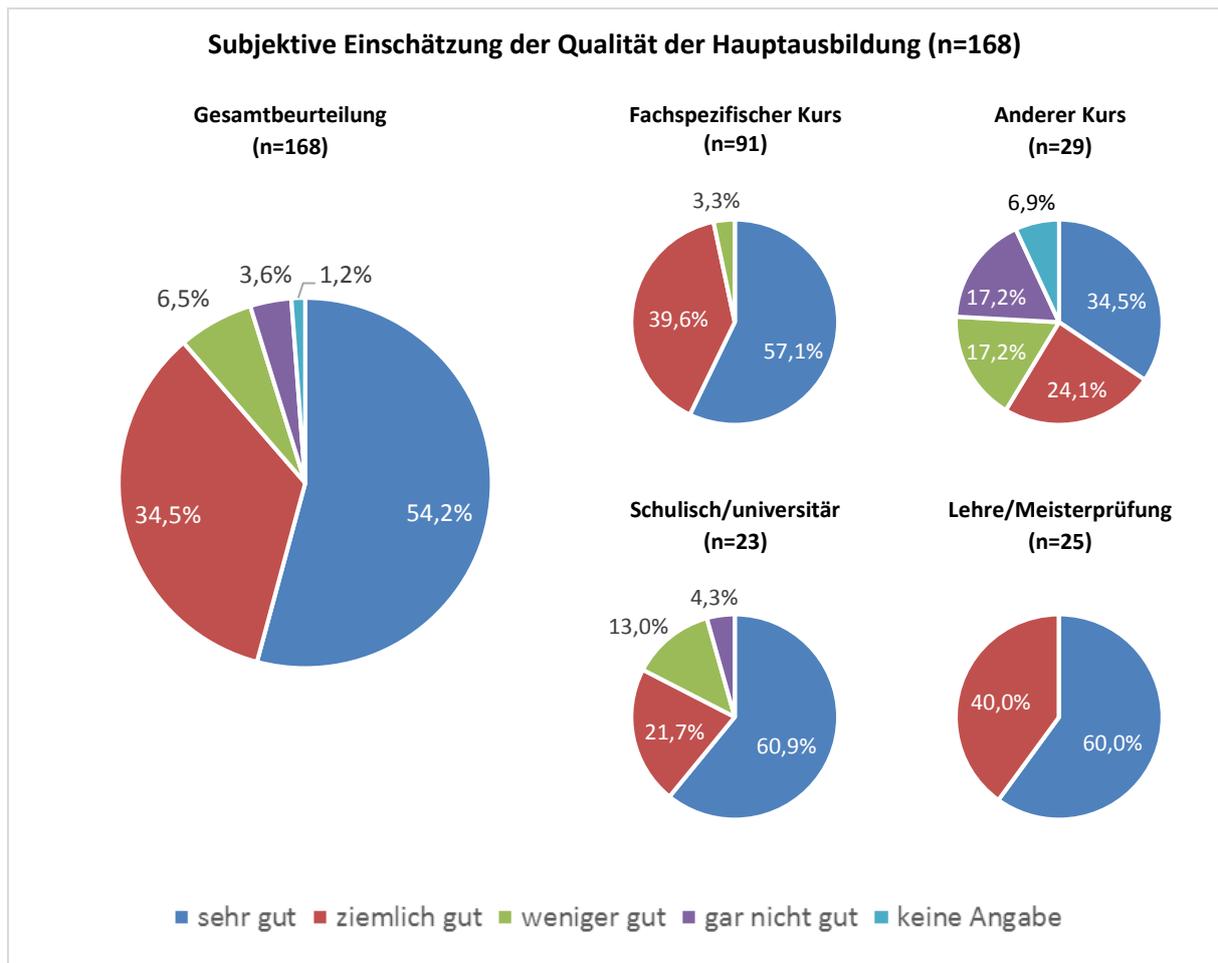
Quelle: Befragungsdaten, eigene Berechnungen. Befragt wurden RespondentInnen, die mindestens eine Aus- oder Weiterbildung absolviert haben (n=168). Angaben in absoluten Zahlen, Angaben zur Kategorie der Hauptausbildung differenziert nach Weiterbildung im bisherigen Tätigkeitsbereich, Ausbildung in einem neuen Tätigkeitsbereich und Aus- oder Weiterbildungen, die keiner der beiden Kategorien eindeutig zugeordnet werden können.

Darüber hinaus schlüsselt Abbildung 10 auf, welche Gründe die TeilnehmerInnen, die mindestens eine Aus- oder Weiterbildung absolvierten, für die Wahl ihrer jeweiligen Hauptausbildung nennen. Entscheidungsrelevant war hier vor allem das persönliche Interesse der RespondentInnen, jedoch wurde auch der Einfluss der Wahl auf die individuellen Jobchancen nicht außer Acht gelassen. Seltener war die Empfehlung der Stiftung, der TrainerInnen oder des AMS wahlentscheidend.

Positiv hervorzuheben ist, dass das Wahlmotiv für eine Aus- oder Weiterbildung, selten darin bestand, genügend Stunden für die Stiftungsteilnahme, d.h. Vollauslastung zu erreichen. Dies geht auch damit einher, dass nur 13,7% der Personen, die eine Aus- oder Weiterbildung absolviert haben, angeben, dass sie das Gefühl hatten, weniger sinnvolle Kurse machen zu müssen, um Vollauslastung zu erreichen. Während weitere 10,7% der Personen finden, dass dies zumindest teilweise der Fall gewesen ist, sind sich 3 von 4 (73,8%) der AbsolventInnen einer Aus- oder Weiterbildung sicher, dass sich der Versuch, Vollauslastung zu erreichen, nicht negativ auf die Wahl der Kurse auswirkte.

Obwohl die Qualität der Hauptausbildung durch die RespondentInnen, die eine Aus- oder Weiterbildung absolviert haben, insgesamt für hoch befunden wird (Abbildung 11), zeigen sich doch Unterschiede in der Beurteilung der verschiedenen Hauptausbildungen.

Abbildung 11: Qualitätsbeurteilung der gewählten Hauptausbildung, nach Art der Hauptausbildung



Quelle: Befragungsdaten, eigene Berechnungen. Angaben in Prozent der RespondentInnen, die mindestens eine Aus- oder Weiterbildung absolviert haben, nach Kategorie der Hauptausbildung bzw. aufsummiert auf eine Gesamtbeurteilung.

Ein besonders positives Feedback erhielten Lehrausbildungen/Meisterprüfungen sowie fachspezifische Kurse. Beide werden von einer deutlichen Mehrheit (60,0% bzw. 57,1%) der RespondentInnen, die die jeweilige Hauptausbildung absolviert haben, als sehr gut beschrieben. Zudem geben (fast) alle AbsolventInnen beider Arten einer Hauptausbildung an, dass die Ausbildung zumindest ziemlich gut gewesen sei.

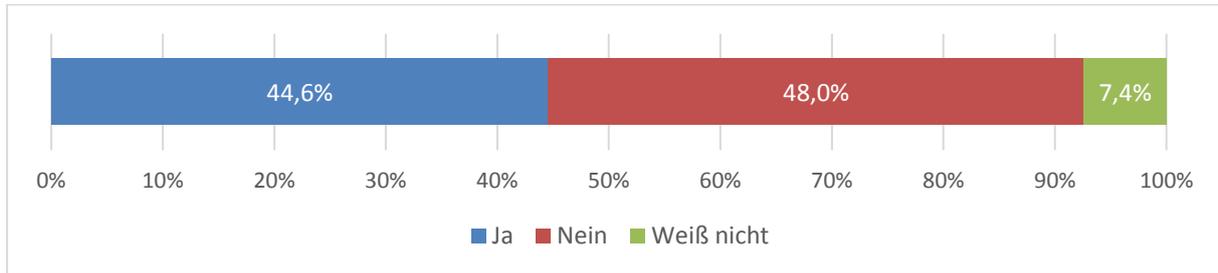
Geringfügig kritischer werden Hauptausbildungen aus dem schulischen oder universitären Bereich dargestellt. Dennoch schätzt nur weniger als jede/jeder fünfte TeilnehmerInnen die Ausbildung als weniger oder gar nicht gut ein.

Andere Formen von Kursen, z.B. Sprachkurse, wurden sehr heterogen eingeschätzt, was in der Natur von Sammelkategorien liegt. Während etwa jede/jeder dritte RespondentIn (34,5%) den absolvierten Kurs dieser Kategorie als sehr gut einschätzt, wurde er auch deutlich häufiger als andere Hauptausbildungen als weniger gut (17,2%) oder gar nicht gut (17,2%) bewertet.

Einige der TeilnehmerInnen wünschen sich daher „mehr Qualität bei Kursen und Ausbildung“ (Teilnehmer, m, 55 Jahre); diese seien „spezifischer auf die jeweilige Person abzustimmen“ (ebd.). Hierbei werden auch konkrete Überlegungen angestellt, wie man dafür sorgen könnte, eine noch höhere Zufriedenheit mit der Qualität der möglichen Aus- und Weiterbildungen zu erzielen: „[Ich würde mir wünschen], dass ich mir, auch wenn ein Kurs relativ teuer ist, den Kurs aussuchen kann, den ich gerne möchte - auch unter der Bedingung etwas zuzuzahlen.“ (Teilnehmerin, w, 50 Jahre). Tatsächlich wäre beinahe jede/jeder zweite der StiftungsteilnehmerInnen, die die Phase der Aus- und

Weiterbildung absolviert haben (44,6 %), bereit gewesen, selbst etwas dazuzahlen, um dafür eine adäquatere Aus- und Weiterbildung antreten zu können (siehe Abbildung 12).

Abbildung 12: "Hätten Sie gerne zu einer teureren, aber besseren Aus- und Weiterbildung selbst etwas dazugezahlt?"



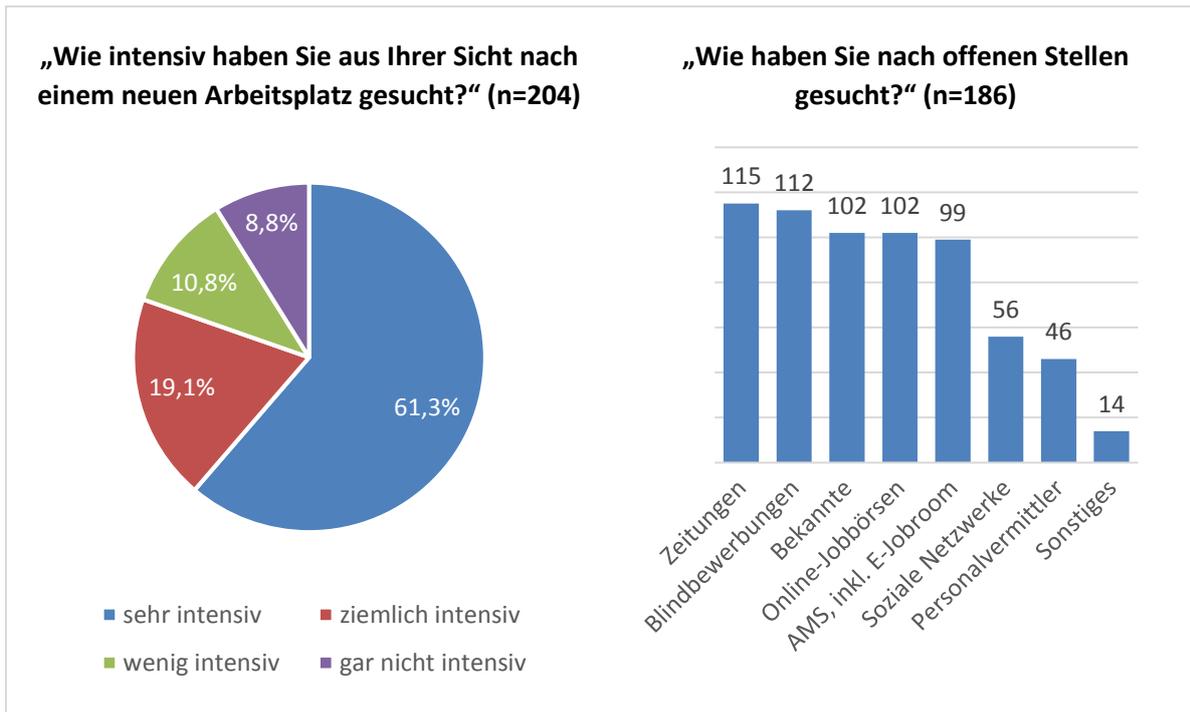
Quelle: Befragungsdaten, eigene Berechnungen. Angaben in Prozent der RespondentInnen, die die Phase der Aus- und Weiterbildung absolviert haben (n=175).

Phase der Aktiven Arbeitssuche

An die Phase der Aus- und Weiterbildung schloss die Phase der Aktiven Arbeitssuche an. In deren Zentrum stand die eigenständige Suche nach einer Beschäftigung unter Unterstützung der Stiftung und TrainerInnen. Die Phase der Aktiven Arbeitssuche wurde von den RespondentInnen tendenziell als am wenigsten hilfreich eingeschätzt (siehe Abbildung 7). Das mag daran liegen, dass sich einige StiftungsteilnehmerInnen in ihrer Jobsuche alleine gelassen fühlten: Sie hätten sich „mehr Unterstützung bei der Arbeitssuche und mehr Kooperation mit den Firmen“ (Teilnehmerin, w, 48 Jahre) gewünscht. Dies gilt für Personen, die schon vor der Phase der Aktiven Arbeitssuche im Stiftungsverlauf begonnen hatten, nach Beschäftigung zu suchen ebenso wie für Personen, die sich tatsächlich erst in der dritten und letzten Phase der Stiftung der Jobsuche annahmen.

Überwiegend finden die StiftungsteilnehmerInnen, wie in Abbildung 13 ersichtlich, dass sie im Verlauf der Stiftung nachdrücklich nach Arbeit gesucht haben: 61,3% der Personen finden, dass ihre Jobsuche sehr intensiv gewesen war, weitere 19,1% beschreiben diese als zumindest ziemlich intensiv.

Abbildung 13: Intensität und Art der Jobsuche

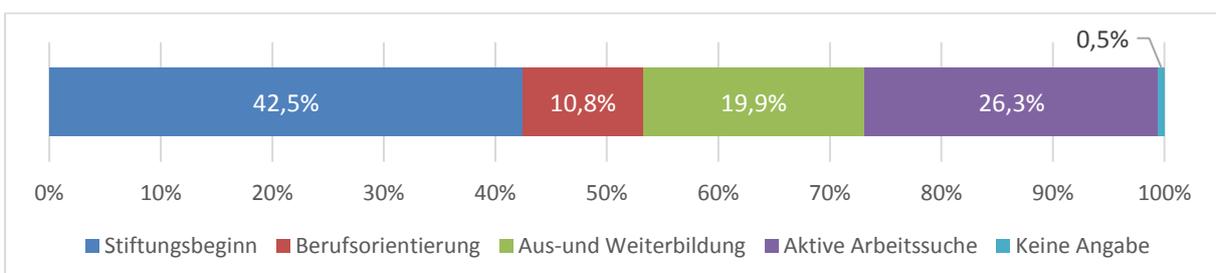


Quelle: Befragungsdaten, eigene Berechnungen. Angaben zur Intensität der Jobsuche in Prozent der befragten StiftungsteilnehmerInnen (n=204); Angaben zur Art der Suche in absoluten Zahlen. Nach der Art der Jobsuche wurden nur StiftungsteilnehmerInnen gefragt, die angegeben haben, zumindest wenig intensiv nach einer Beschäftigung gesucht zu haben (n=186).

Die StiftungsteilnehmerInnen griffen dabei auf eine Vielzahl an Mitteln zur Suche einer Beschäftigung zurück. So geben sie häufig an, über den Anzeigenmarkt in Zeitungen, über Initiativbewerbungen bei möglichen ArbeitgeberInnen, über den Freundes-, Bekannten- und KollegInnenkreis oder die Familie, über verschiedene Online-Jobbörsen bzw. das Internet sowie über das AMS, inklusive dem E-Jobroom, nach Arbeit gesucht zu haben (siehe Abbildung 13). Seltener verweisen die RespondentInnen auf soziale Netzwerke wie Facebook, XING und LinkedIn oder PersonalvermittlerInnen bzw. Headhunter.

Deutlich ist, dass die StiftungsteilnehmerInnen tatsächlich viel früher als in der Phase der Aktiven Arbeitssuche begannen, sich nach Beschäftigung umzusehen. So betonen 42,5% der Personen, die angeben, zu irgendeinem Zeitpunkt im Stiftungsverlauf aktiv nach einem Arbeitsplatz gesucht zu haben, dass sie die Jobsuche bereits mit Stiftungsbeginn begonnen hätten (Abbildung 14). Nur jeder/jede vierte StiftungsteilnehmerIn (26,3 %) fing damit tatsächlich erst während der Phase der Aktiven Arbeitssuche an.

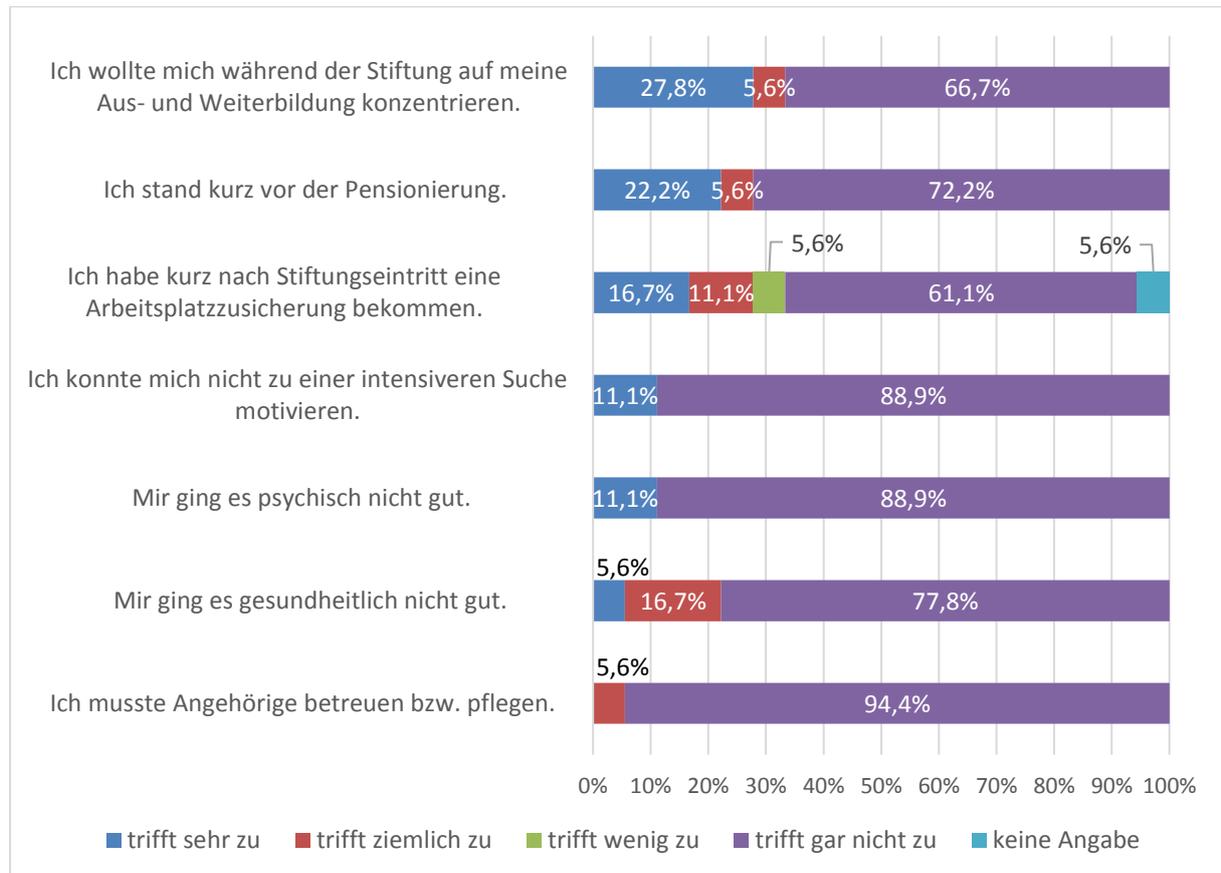
Abbildung 14: "Wann haben Sie mit der Jobsuche begonnen?"



Quelle: Befragungsdaten, eigene Berechnungen. Angaben in Prozent der RespondentInnen, die zu irgendeinem Zeitpunkt der Stiftung aktiv nach Arbeit gesucht haben (n=186).

Die Gründe der wenigen Personen, die zu keinem Zeitpunkt im Stiftungsverlauf aktiv bzw. intensiv nach Arbeit suchten, sind vielfältig (siehe Abbildung 15).

Abbildung 15: Gründe für fehlende Intensität der Arbeitsplatzsuche



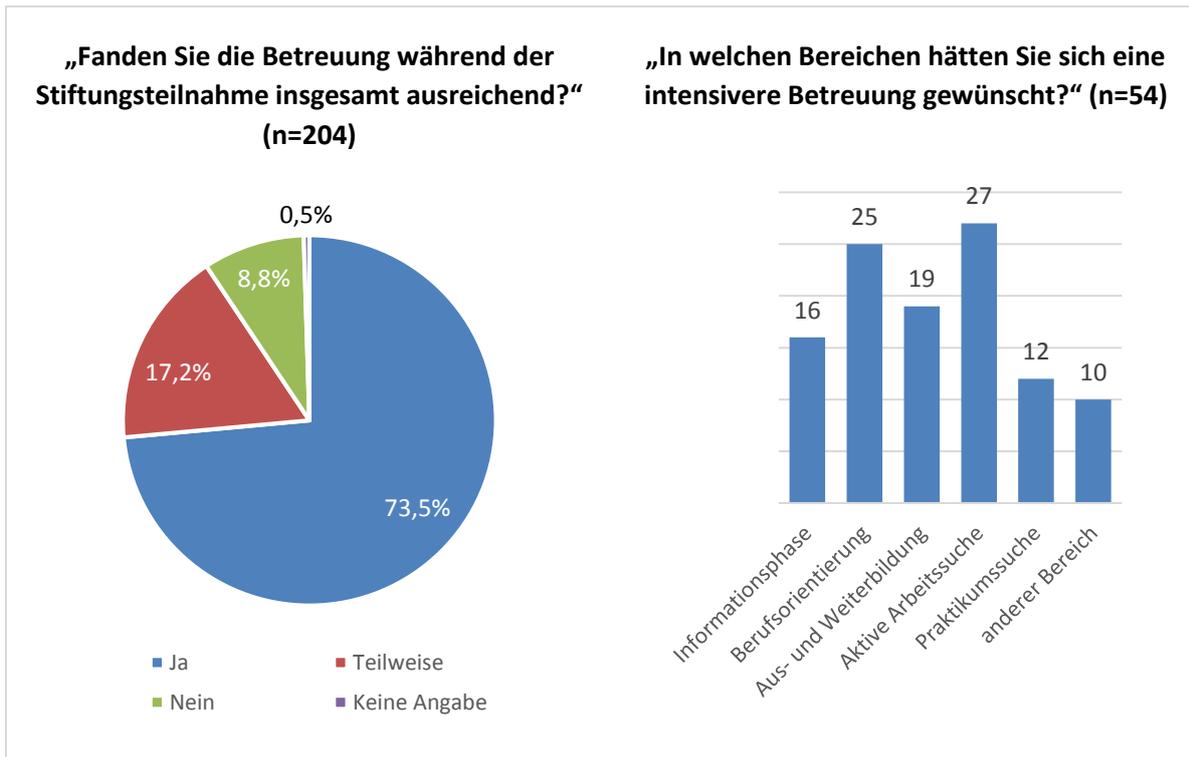
Quelle: Befragungsdaten, eigene Berechnungen. Angaben in Prozent der befragten TeilnehmerInnen, die angaben, gar nicht intensiv nach einer Beschäftigung gesucht zu haben (n=18).

Jeder/jede dritte TeilnehmerIn von denen, die keine Jobsuche anstrebten, sagt, dass er/sie sich während der Stiftung lieber auf die Aus- und Weiterbildung konzentrieren wollte. Häufig weisen die RespondentInnen auch darauf hin, dass eine intensive Arbeitsplatzsuche obsolet gewesen wäre, da der Pensionsantritt bereits in Aussicht war bzw. da eine Beschäftigungszusicherung bestand. Immerhin jeder/jede zehnte (11,1%) RespondentIn gibt jedoch an, dass die Motivation für eine intensivere Jobsuche gefehlt habe. Nur selten wurde die Arbeitsplatzsuche durch körperliche und psychische Probleme oder durch die erforderliche Pflege von Angehörigen behindert.

Betreuungsausmaß während der Stiftung

Die Betreuung während des gesamten Stiftungsverlaufs finden, wie Abbildung 16 zeigt, 3 von 4 StiftungsteilnehmerInnen definitiv ausreichend; weitere 17,2% der Personen beschreiben sie als zumindest teilweise ausreichend.

Abbildung 16: Beurteilung des Betreuungsausmaßes während der Stiftung



Quelle: Befragungsdaten, eigene Berechnungen. Angaben zum ausreichenden Betreuungsausmaß in der Stiftung in Prozent der befragten TeilnehmerInnen (n=204); Angaben zu verbesserungswürdigen Bereichen in absoluten Zahlen. Nach den verbesserungswürdigen Bereichen wurden nur Personen befragt, die angegeben haben, dass die Betreuung nicht oder nur teilweise ausreichend gewesen wäre (n=54).

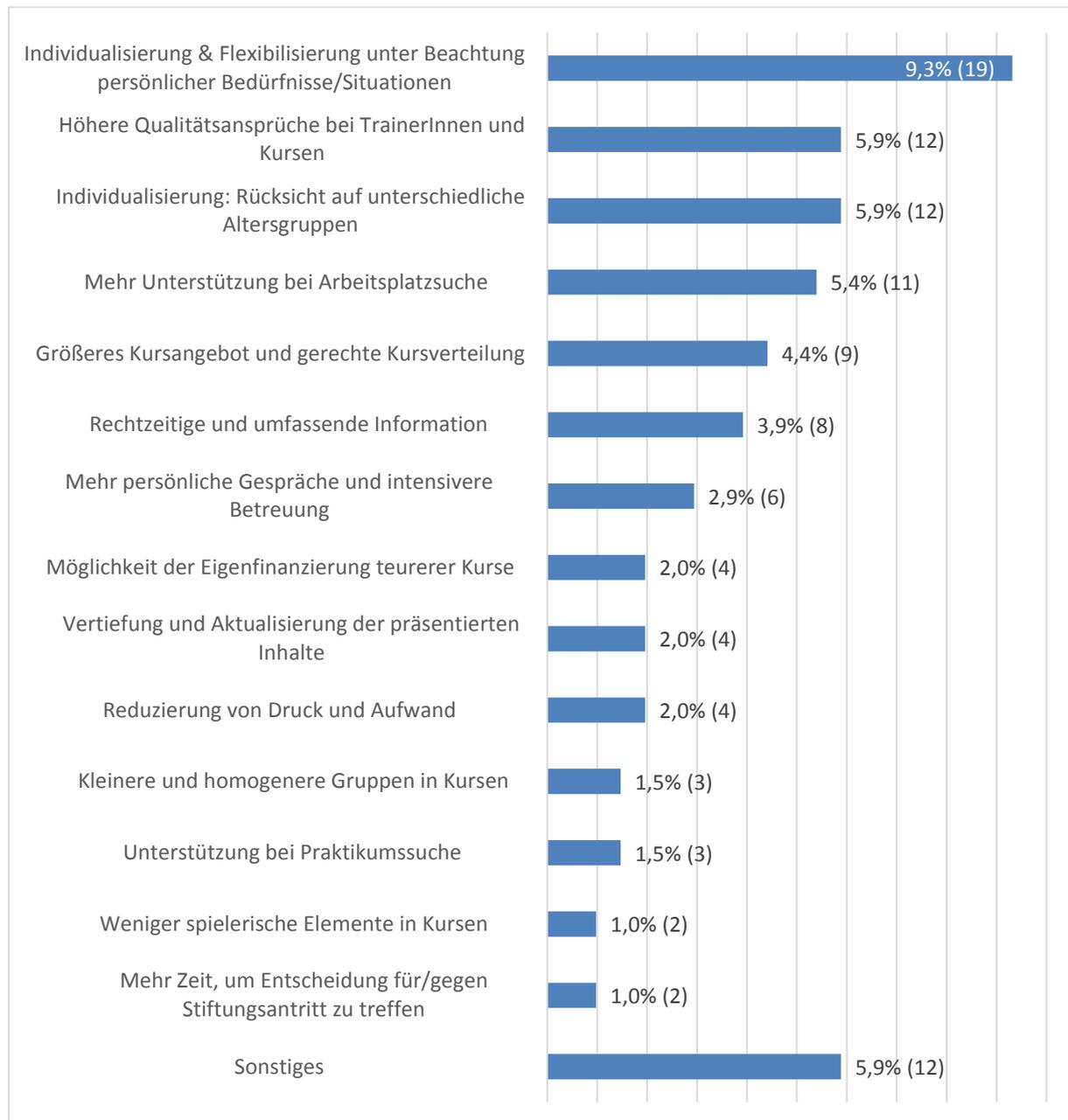
Nur eine Minderheit der befragten StiftungsteilnehmerInnen hätte sich intensivere Betreuung gewünscht: „Ich musste mir alles selbst aneignen.“, beschwert sich ein Teilnehmer (m, 53 Jahre). Auch äußern Personen dieser Gruppe, sie hätten gerne „mehr persönliche Gespräche“ (Teilnehmerin, w, 39 Jahre) und „viel mehr Informationen“ (Teilnehmerin, w, 48 Jahre) gehabt und hätten sich gewünscht, dass „mehr ins Detail [gegangen]“ (Teilnehmerin, w, 26 Jahre) und „viel individueller auf die einzelnen Teilnehmer [sic!] [eingegangen]“ (Teilnehmerin, w, 48 Jahre) worden wäre.

Personen, die angaben, dass ihnen die Betreuung nicht oder nur teilweise genügt hätte, wurden gebeten, zu spezifizieren, in welcher Phase der Stiftung sie sich umfangreichere Betreuung gewünscht hätten. Wie in Abbildung 16 ersichtlich, bestand der Wunsch nach einem höheren Betreuungsausmaß insbesondere in den Phasen der grundlegenden Berufsorientierung und der Aktiven Arbeitssuche.

Verbesserungsmöglichkeiten

Den befragten StiftungsteilnehmerInnen wurde zudem Raum gegeben, um darzulegen, wie man ihres Erachtens nach die Insolvenzstiftung hätte verbessern können. Zahlreiche der RespondentInnen betonten an dieser Stelle, dass sie vollkommen zufrieden mit der Stiftung gewesen seien: „Aus meiner Sicht war die Quellestiftung perfekt!“ (Teilnehmer, m, 43 Jahre). Andere nannten teilweise sehr konkrete Änderungs- und Verbesserungsvorschläge, die, in größeren Themenkreisen kategorisiert, in Abbildung 17 dargestellt sind.

Abbildung 17: Verbesserungsvorschläge der StiftungsteilnehmerInnen nach Kategorien



Quelle: Befragungsdaten, eigene Berechnungen. Offene Frage: „Was sollte man an Stiftungen ändern, was wären Ihre Verbesserungsvorschläge?“ Angaben in Prozent der befragten TeilnehmerInnen (n=204) und in absoluten Zahlen. Die Kategorie „Sonstiges“ ist eine Sammelkategorie für Nennungen, die nicht häufiger als einmal getätigt wurden.

Besonders häufig wünschten sich die befragten StiftungsteilnehmerInnen eine Individualisierung des Vorgehens und der Inhalte. Einige der RespondentInnen bekamen das Gefühl, dass wenig flexible Standardlösungen vorgeschlagen wurden, die kaum für jede/jeden TeilnehmerIn adäquat erschienen. Hier wird empfohlen, mehr auf die „Fähigkeiten des Einzelnen“ (Teilnehmer, m, 31 Jahre), die „individuelle Lage“ (Teilnehmerin, w, 25 Jahre) und „die Bedürfnisse der einzelnen TeilnehmerInnen“ (Teilnehmer, m, 52 Jahre) einzugehen. Generell hätten sich einige StiftungsteilnehmerInnen homogenere, aber auch kleinere, Gruppen in den Kursen gewünscht.

Insbesondere wird immer wieder darauf verwiesen, dass die Situation und Bedürfnisse älterer Personen nicht in ausreichendem Maße berücksichtigt würden: „Vielleicht sollte man mehr auf ältere Leute bei der Arbeitssuche eingehen.“ (Teilnehmerin, w, 48 Jahre). Zum einen sei bei der Planung des Stiftungsverlaufes verstärkt zu berücksichtigen, wenn sich TeilnehmerInnen bereits sehr nahe an ihrem

Pensionsantrittsalter befinden, zum anderen sei aber auch zu akzeptieren, wenn sich ältere Personen gerne noch beruflich neu orientieren würden. Angemerkt werden muss, dass es für ältere TeilnehmerInnen ein Sonderprogramm als Alternative zur Stiftung gab²¹.

Eine zentrale Empfehlung war auch, noch stärker auf die Qualität der Kurse und die (rhetorische) Kompetenz der TrainerInnen zu achten. Während sich die Kritik zum Teil auf bestimmte Kurse bezog, meinen andere RespondentInnen generell: „Die Trainer [sic!] sollten besser ausgebildet und informierter sein und mehr Ahnung von der Materie haben. Damals waren sie [auch] nicht darauf vorbereitet, dass so viele Menschen in die Stiftung kommen.“ (Teilnehmerin, w, 51 Jahre). Hiermit in Zusammenhang steht der Wunsch, dass die Inhalte detaillierter vorgebracht bzw. in ihrer Aktualität überprüft worden wären. Dabei beziehen sich die RespondentInnen insbesondere auf die Darstellung unterschiedlicher Berufsbilder.

Immer wieder meinen die TeilnehmerInnen, dass sie sich zudem mehr Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche gewünscht hätten. Sie beschreiben, dass sie sich damit alleine gelassen fühlten und darauf gehofft hatten, von Kontakten der Stiftung zu Firmen und Unternehmen profitieren zu können. Gerade während der Aktiven Arbeitssuche hätte man sich „mehr Kooperation mit den Firmen“ (Teilnehmerin, w, 48 Jahre) gewünscht. Gesondert wird auch kritisiert, dass sich die eigenständige Suche nach Praktika als schwer erwies: „Der größte Minuspunkt war die fehlende Unterstützung bei der Praktikumsuche: Obwohl es hieß, dass ohne Praktikum die Unterstützung gestrichen würde, bekam man da keine Hilfe.“ (Teilnehmerin, w, 46 Jahre).

Häufig wurde als Verbesserungsvorschlag der Wunsch nach „mehr Kurse[n]“ (Teilnehmerin, w, 39 Jahre) geäußert. Hierbei beziehen sich die RespondentInnen sowohl auf die absolute Anzahl der Kurse als auch auf die Breite des Angebots. Ferner wird darauf hingewiesen, dass die Aufteilung der Kurse als ungerecht empfunden wurde. Insbesondere beschreiben die befragten StiftungsteilnehmerInnen hier, dass für Personen, die sehr früh in die Stiftung eintraten, weniger Kurse zur Verfügung standen als für Personen, die erst später teilnahmen.²² Die StiftungsteilnehmerInnen wären aber auch bereit, selbst etwas zuzuzahlen, um dafür einen adäquateren Kurs absolvieren zu können (vgl. Abbildung 12 und Abbildung 17).

Darüber hinaus hätten sich die RespondentInnen noch intensivere Betreuung in Form von mehr persönlichen Gesprächen sowie eine Reduzierung von Stress, Druck und Aufwand gewünscht. Um den Druck zu reduzieren, wird konkret eine umfassende Protokollführung vorgeschlagen, die ermöglichen würde, sich den Stoff im eigenen Tempo anzueignen.

Manchmal wurde darauf hingewiesen, dass die spielerischen Elemente in den Kursen nicht erforderlich gewesen wären und dass vor dem Stiftungsantritt mehr Zeit notwendig gewesen wäre, um sich informiert für oder gegen die Stiftung zu entscheiden. Um diese Wahl treffen zu können, hätten sich die RespondentInnen die notwendigen Informationen nicht nur früher, sondern auch umfassender gewünscht. Einige TeilnehmerInnen fühlten sich gerade vor bzw. zu Stiftungsbeginn unzureichend informiert. „Die Abwicklung im Vorfeld sollte verbessert werden.“, resümiert eine Teilnehmerin (w, 24 Jahre). Diesen Einzelaussagen steht die quantitativ hohe Zahl an Personen gegenüber, die angeben, sich ausreichend informiert für eine Entscheidung für oder gegen die Stiftung gefühlt zu haben (siehe Abbildung 3).

²¹ Das Angebot richtete sich an Personen, deren Pensionsantritt weniger als 36 Monate entfernt lag.

²² Dies scheint jedoch insofern wenig Einfluss gehabt zu haben, als weder die Erfolgswahrscheinlichkeit der StiftungsteilnehmerInnen im Sinne einer baldigen und nachhaltigen Beschäftigungsaufnahme (siehe Kapitel 3.3) noch ihre Zufriedenheit im Sinne des Erlebens der Stiftung als positiv und hilfreich (siehe Abbildung 27) systematisch mit dem Eintrittsdatum in die Stiftung kovariieren.

Konkrete „sonstige“ Verbesserungsvorschläge umfassen, dass

- zu Stiftungsbeginn daran angesetzt werden sollte, die Motivation und Eigenständigkeit der TeilnehmerInnen zu erhöhen;
- der bürokratische Ablauf im Vorfeld der Stiftung (d.h. das Einholen von Genehmigungen beim AMS) vereinfacht und unterstützt werden sollte;
- die Orientierungsphase nicht in den Räumlichkeiten der Quelle stattfinden hätte sollen, da dies zu einer psychischen Belastung einiger StiftungsteilnehmerInnen führte;
- die Kurse nicht auf das BFI und das WIFI aufgeteilt hätten werden sollen;
- mehr Jobanreize geschaffen werden könnten;
- darauf verzichtet werden sollte, Einzelpersonen zu drängen, ihre persönliche Situation vor der teilnehmenden Gruppe darzustellen; und
- PCs zur Verfügung gestellt werden sollten.

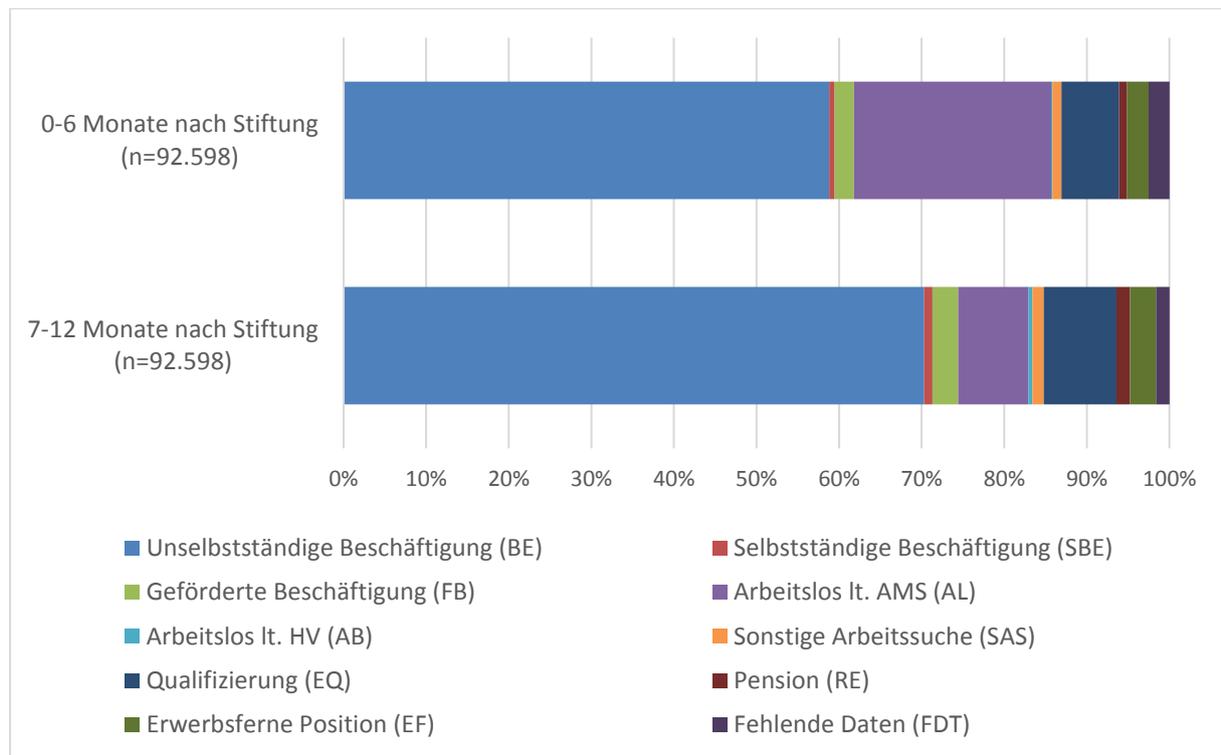
3 Leistungspotenzial der Stiftung

3.1 Erwerbskarrieren der StiftungsteilnehmerInnen

Als Ergänzung zur individuellen Einschätzung der Stiftungswirkung anhand von Befragungsdaten wurden über die Firma Analytika die Erwerbsverläufe der StiftungsteilnehmerInnen im ersten bzw. zweiten Halbjahr nach der Stiftung anonymisiert zur Verfügung gestellt.

Die Erwerbsverläufe der StiftungsteilnehmerInnen werden in Abbildung 18 anhand von Statusvolumina in Halbjahresabschnitten nach dem individuellen Stiftungsende dargestellt.²³ Alle Tage, die die KundInnen in einem bestimmten Status verbracht haben, wurden addiert. Die Summe der Statustage in den verschiedenen Status ergibt 100%.

Abbildung 18: Erwerbskarrieren der StiftungsteilnehmerInnen im ersten und zweiten Halbjahr nach der Stiftung



Quelle: Erwerbskarrieremonitoringdaten, eigene Berechnungen. Dargestellt ist das relative Statusvolumen der StiftungsteilnehmerInnen im ersten bzw. zweiten Halbjahr dem individuellen Stiftungsende, d.h. der Anteil der Tage, die die 504 StiftungsteilnehmerInnen, für die Daten gefunden werden konnten, im jeweiligen sechsmonatigen Zeitraum in einem bestimmten Status verbrachten. Personen, die im Verlauf der beiden Halbjahre nach der Stiftung verstarben, wurden aus der Darstellung ausgeschlossen. Angaben nach Erwerbsstatus. Zugehörige Tabelle im Anhang.

Die StiftungsteilnehmerInnen gingen nach der Stiftung mehrheitlich einer nicht-geförderten und nicht-geringfügigen Beschäftigung nach. Bereits im ersten Halbjahr nach der Stiftung verbrachten die TeilnehmerInnen 59,5% der Tage in selbstständiger oder unselbstständiger Beschäftigung, im zweiten Halbjahr erhöhte sich dieser Anteil auf 71,3% der Tage. Zum Stichtag 12 Monate nach Stiftungsende befanden sich 73,3% der TeilnehmerInnen in selbstständiger oder unselbstständiger Beschäftigung

²³ Genauer gesagt: In den zur Verfügung gestellten Daten waren die Statustage pro Person in den Zeiträumen erstes bis sechstes Monat nach der Stiftung sowie erstes bis zwölftes Monat nach der Stiftung eingetragen. Durch Subtraktion wurden die Statusvolumina in den Halbjahresabschnitten berechnet.

(siehe Tabelle im Anhang, S. 85). Der Anteil der Tage in selbstständiger Beschäftigung ist hierbei natürlich jeweils minimal.

Das bemerkenswerte Beschäftigungsvolumen bestätigt sich zusätzlich auch in den Befragungsdaten. Insgesamt waren 93,6% der befragten TeilnehmerInnen gemäß eigenen Angaben seit Stiftungsende in irgendeiner Weise beschäftigt.²⁴ Von den befragten StiftungsteilnehmerInnen geben 60,8% an, irgendwann nach Stiftungsende Vollzeit, beschäftigt gewesen zu sein, 41,2% in Teilzeit und 3,4% waren geringfügig beschäftigt.²⁵

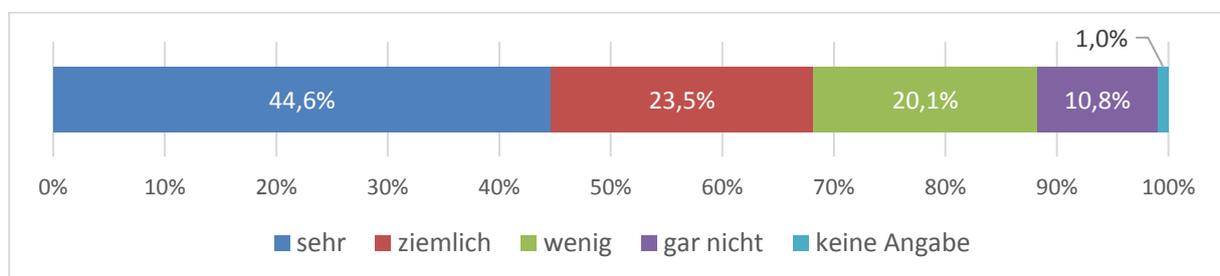
Ferner stieg im Verlauf vom ersten zum zweiten Halbjahr nach der Stiftung der Anteil der Tage, die die StiftungsteilnehmerInnen in geförderter Beschäftigung (von 2,4% auf 3,1%) sowie in Qualifizierung (von 7,0% auf 8,8%) verbrachten. Gleichzeitig sank die Wahrscheinlichkeit, dass die Personen sich in Arbeitslosigkeit befanden: Während im ersten Halbjahr nach der Stiftung noch 24,1% der Tage in Arbeitslosigkeit mit oder (sehr selten) ohne Bezug verbracht wurden, beliefen sich dieser Anteil im zweiten Halbjahr nur mehr auf 9,0%. Zum Stichtag zwölf Monate nach Stiftungsende befanden sich 10,3% der StiftungsteilnehmerInnen in Arbeitslosigkeit mit oder ohne Bezug (siehe Tabelle im Anhang, S. 85).

3.2 Erleben der Stiftung durch die TeilnehmerInnen

Erfüllung individueller Erwartungen

Wie bereits in Kapitel 1 dargestellt, spannten sich die Erwartungen der StiftungsteilnehmerInnen zwischen den „harten“ Zielen der Arbeitsvermittlung und Weiterbildung und den „weichen“ Zielen des Trosts und Austausches auf. Insgesamt geben die RespondentInnen an, dass ihre Erwartungen weitgehend erfüllt wurden: 68,1 % der befragten StiftungsteilnehmerInnen finden, dass die Stiftung ihre Erwartungen ziemlich oder sehr erfüllte (siehe Abbildung 19).

Abbildung 19: "Konnte die Stiftung Ihre Erwartungen sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht erfüllen?"



Quelle: Befragungsdaten, eigene Berechnungen. Angaben in Prozent der befragten RespondentInnen (n=204).

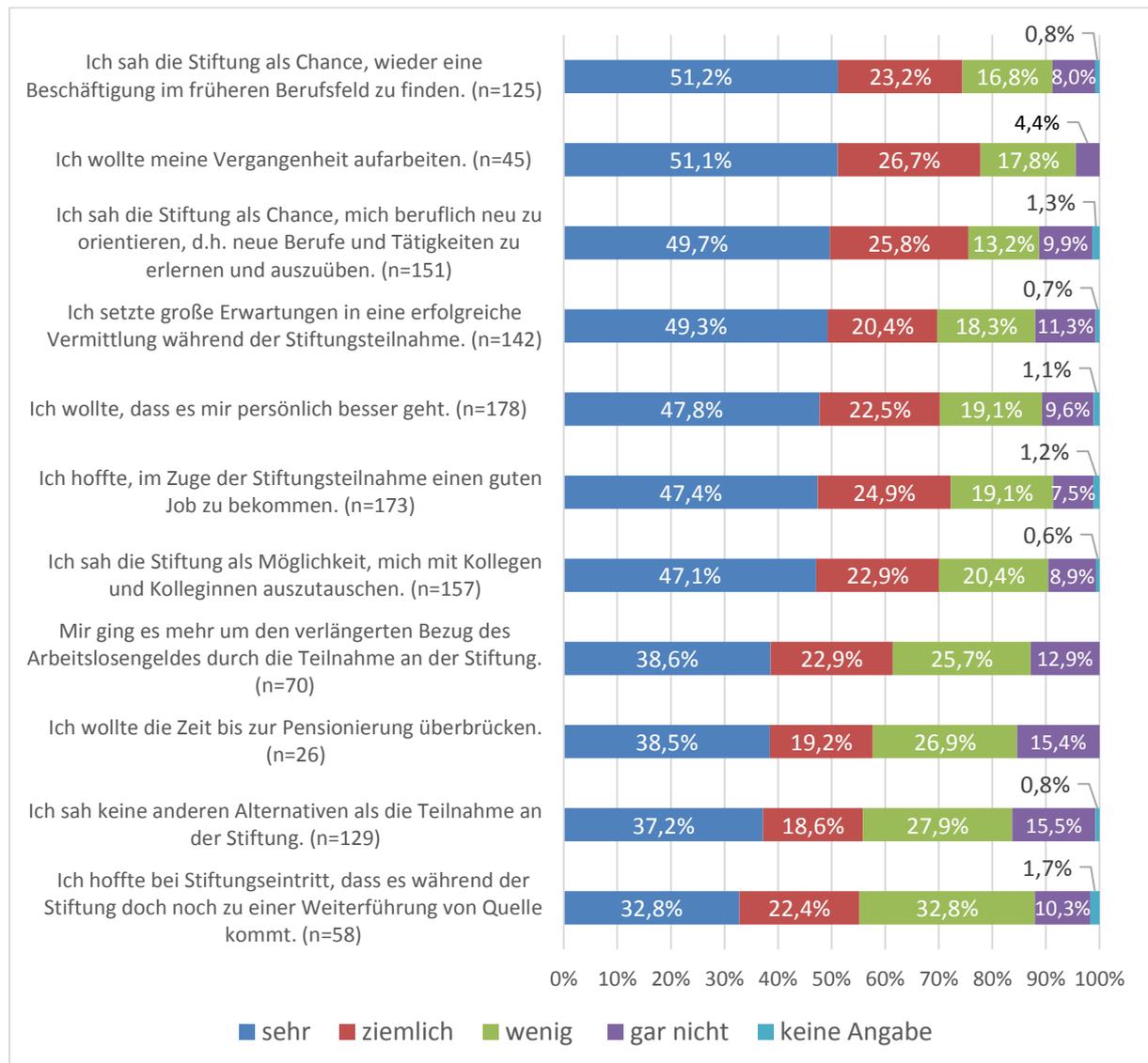
Obwohl die StiftungsteilnehmerInnen insgesamt also mit den Ergebnissen ihrer Teilnahme zufrieden waren, zeigen sich Unterschiede in Abhängigkeit der konkreten Erwartungen, die sie an die Insolvenzstiftung hatten. Abbildung 20 gibt einen Überblick darüber, inwiefern die StiftungsteilnehmerInnen, die ihre Erwartungen und Motive für die Stiftungsteilnahme angegeben haben, ihre Erwartungen als erfüllt ansehen.²⁶

²⁴ Die n=13 Personen, die angeben, nicht beschäftigt gewesen zu sein, waren zu der Zeit nicht in Pension.

²⁵ Mehrfachangaben möglich.

²⁶ Da die RespondentInnen unterschiedliche Erwartungshaltungen und Motive angeben konnten, kann anhand der Daten nicht differenziert festgestellt werden, welche der genannten Erwartungen als (nicht) erfüllt angesehen wurde.

Abbildung 20: Erwartungserfüllung der TeilnehmerInnen nach konkreter Erwartung



Quelle: Befragungsdaten, eigene Berechnungen. Angaben in Prozent der Personen, die die jeweilige Erwartung an die Stiftungsteilnahme geäußert haben, d.h. angegeben haben, dass das entsprechende Statement ziemlich oder sehr zutrifft. Da hinsichtlich dieser Mehrfachangaben möglich waren, ergibt die Summe der einzelnen n nicht n=204.

Die Aufschlüsselung der angegebenen Erwartungserfüllung nach konkreten Teilnahmemotiven verfestigt und bestätigt das positive Bild, das in Abbildung 19 ablesbar ist: Unabhängig von den Erwartungen, die sie an die Stiftung hatten, geben die TeilnehmerInnen an, dass ihre Erwartungen ziemlich oder sehr erfüllt wurden.

Allen voran gilt dies für StiftungsteilnehmerInnen, die anstrebten, ihre Vergangenheit zu verarbeiten (77,8%), die sich beruflich neu orientieren wollten (75,5%) oder die hofften, wieder eine Beschäftigung im bisherigen Berufsfeld aufnehmen zu können (74,4%).²⁷ Doch auch die Personen, die in der Stiftung die Chance auf einen guten Job (73,3%), eine Verbesserung des persönlichen Befindens (70,3%), den Austausch mit KollegInnen (70,0%) oder eine erfolgreiche Arbeitsvermittlung (69,7%) sahen, geben an,

²⁷ Angaben in Prozent der Personen, die die jeweilige Erwartung formuliert haben, d.h. die angaben, dass das entsprechende Statement ziemlich oder sehr zutrifft. Zur besseren Übersichtlichkeit wurden hier und im Folgenden Personen, die angeben, dass sich ihre Erwartungen ziemlich erfüllt haben sowie solche, die angeben, dass sich ihre Erwartungen sehr erfüllt haben, zusammengezählt und als Personen umschrieben, deren Erwartungen sich erfüllt haben.

dass ihre Erwartungen ziemlich oder sehr erfüllt worden seien. „Die Stiftung hat mir geholfen, einen gleichwertigen, attraktiven Job zu finden.“, reflektiert eine Teilnehmerin (w, 46 Jahre).

Dass StiftungsteilnehmerInnen, die erwarteten, dass es ihnen durch die Stiftung „persönlich besser“ gehen würde, eine hohe Erwartungserfüllung angeben, geht auch damit einher, dass sich der ohnehin schon sehr gute Gesundheitszustand der Personen im Verlauf der Stiftungsteilnahme noch etwas verbesserte: Während 76,0% der TeilnehmerInnen angeben, dass ihr Gesundheitszustand vor der Stiftung sehr oder ziemlich gut war, finden 79,9%, dass es ihnen nach der Stiftung ziemlich oder sehr gut ging. Die Erfahrung mit Outplacement-Stiftungen zeigt, dass eine Stiftungsteilnahme zu einer deutlichen Verbesserung des subjektiven Gesundheitszustandes der TeilnehmerInnen führen kann. Während dort die StiftungsteilnehmerInnen aber oft bereits bei Stiftungseintritt psychisch oder physisch belastet waren, sind im Falle der Insolvenzstiftung, die sämtliche MitarbeiterInnen des Unternehmens betraf, Deckeneffekte aufgrund des von vornherein sehr guten Gesundheitszustandes der TeilnehmerInnen wahrscheinlich.

Sichtlich weniger erfüllt wurden die Erwartungen von Personen mit (unter anderem) diffuseren Motiven und Hoffnungen, die außerhalb der Zielvorhaben der Insolvenzstiftung lagen. So beurteilen Personen, deren Intention es war, die Zeit bis zur Pensionierung zu überbrücken oder primär einen verlängerten Bezug des Arbeitslosengeldes sicherzustellen, ihre Erwartungen etwas seltener als erfüllt (57,7% bzw. 61,5%). Selbiges gilt für RespondentInnen, die sich u.a. in Ermangelung anderer Optionen für die Stiftungsteilnahme entschieden haben (55,8%).

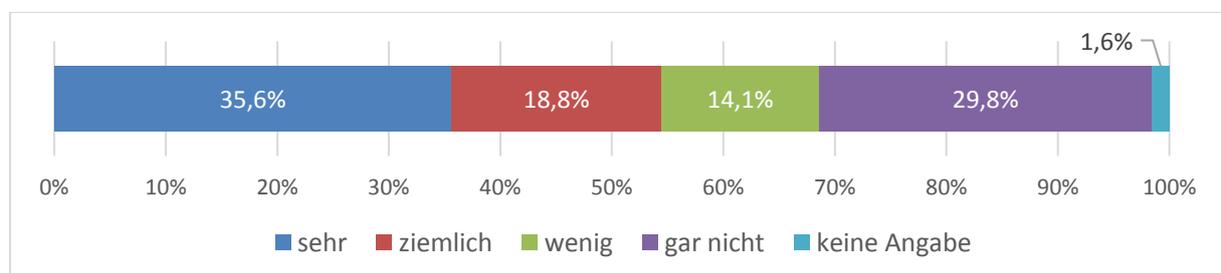
Die einzig konkrete Erwartungshaltung, die klar nicht erfüllt werden konnte, war die Weiterführung der Quelle. Dass aber selbst Personen, die diese Hoffnung gehabt hatten, mehrheitlich (55,2%) angeben, dass sich ihre (anderen) Erwartungen erfüllt haben, zeigt, dass die RespondentInnen mit vielseitigeren Motiven in die Stiftung eintraten und die Insolvenzstiftung unterschiedliche Bedürfnisse erfüllen und/oder neue Perspektiven vermitteln konnte.

Weiterbildung und Beschäftigung

93,6% der befragten StiftungsteilnehmerInnen waren seit Stiftungsende mindestens geringfügig, häufiger aber Teil- oder Vollzeit beschäftigt (siehe Kapitel 3.1).²⁸ Mehr als die Hälfte (53,7%) der Personen, die zwischen Stiftungsende und Befragungszeitpunkt mindestens in einer Teilzeit- oder Vollzeitstelle beschäftigt waren, hält dieselbe Stelle nach wie vor inne.

Wie Abbildung 21 zeigt, finden die RespondentInnen mehrheitlich (54,4%), dass die Stiftungsteilnahme ziemlich oder sehr dazu beigetragen hat, dass sie wieder eine Beschäftigung aufnehmen konnten.

Abbildung 21: "Hat die Stiftungsteilnahme dazu beigetragen, dass Sie eine Beschäftigung aufnehmen konnten?"



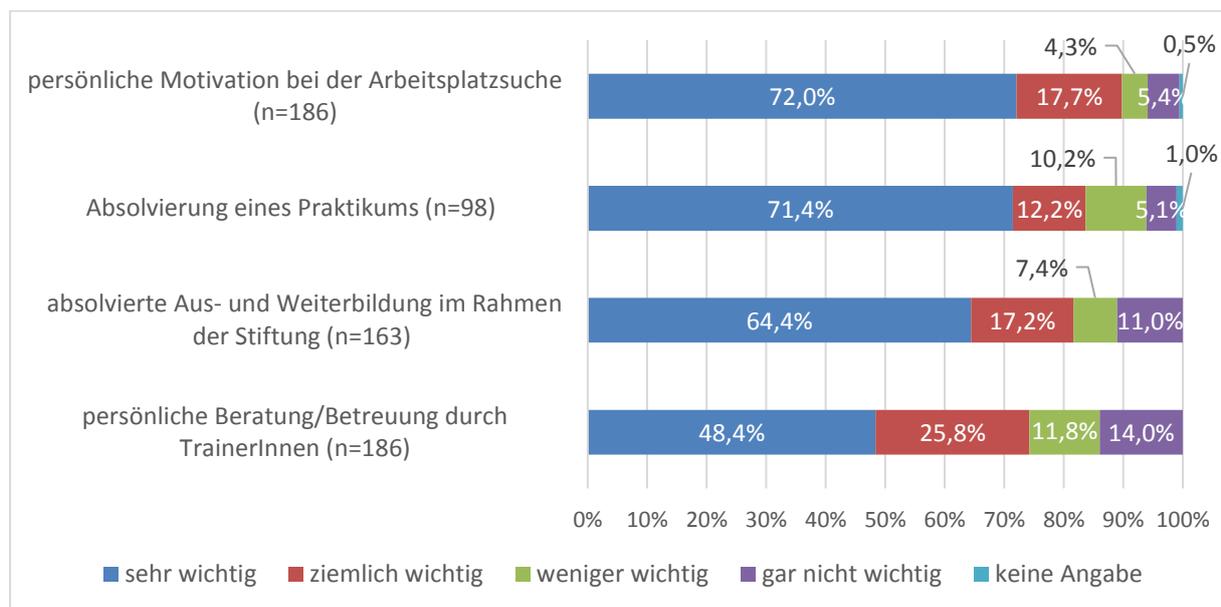
Quelle: Befragungsdaten, eigene Berechnungen. Angaben in Prozent der RespondentInnen, die angaben, im Zeitraum zwischen Stiftungsende und Befragung irgendwann mindestens geringfügig beschäftigt gewesen zu sein (n=191).

²⁸ Keiner/Keine der 13 StiftungsteilnehmerInnen, die zwischen Stiftungsende und Befragung keiner Beschäftigung nachgegangen ist, gibt an, sich zum Zeitpunkt der Befragung in Pension zu befinden. Daher kann ausgeschlossen werden, dass ein etwaiger Antritt der Alterspension die Aufnahme weiterer Beschäftigungsverhältnisse verhinderte.

Weniger als ein Drittel (29,8%) der StiftungsteilnehmerInnen, die wieder eine Beschäftigung gefunden haben, stimmt der Aussage zu, dass die Stiftung an ihrer Beschäftigungsaufnahme gar nicht mitgewirkt hat. Gerade diese Personen äußerten oftmals sehr präzise Verbesserungsvorschläge, die ihres Ermessens nach dazu beitragen könnten, die Effektivität der Stiftung zu erhöhen (siehe Kapitel 2).

Während die persönliche Motivation laut Angaben der RespondentInnen der bedeutendste Faktor bei der Arbeitsplatzsuche war, wird auch die Stiftung als essenziell hervorgehoben (Abbildung 22). Erneut wird deutlich, dass die Absolvierung von Praktika sowie von Aus- und Weiterbildungen als zentral wahrgenommen wurde (siehe auch Abbildung 7). Die hohe Relevanz, die der persönlichen Motivation zugesprochen wird, unterstreicht aber, dass die Stiftung nicht primär als Arbeitsvermittlung, sondern als „Hilfe zur Selbsthilfe“ wahrgenommen wurde.

Abbildung 22: "Wie wichtig waren die folgenden Aspekte bei der Arbeitssuche für Sie?"

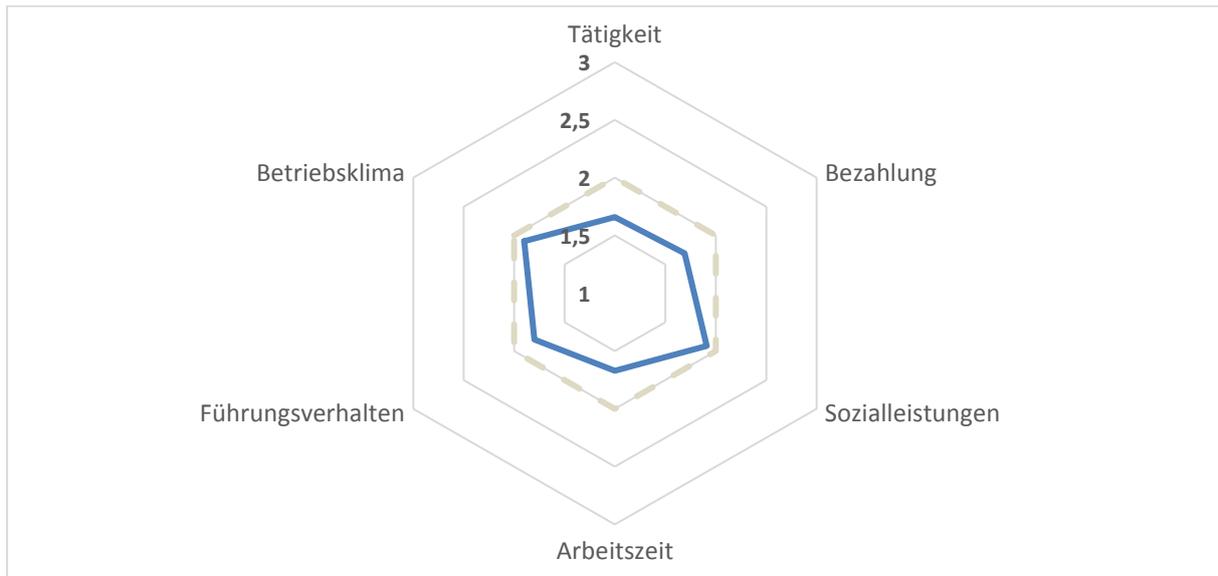


Quelle: Befragungsdaten, eigene Berechnungen. Angaben zur persönlichen Motivation und persönlichen Beratung in Prozent der RespondentInnen, die zu irgendeinem Zeitpunkt der Stiftung aktiv nach Arbeit gesucht haben (n=186), Angaben zu Praktika und Aus- und Weiterbildungen in Prozent der RespondentInnen, die zu irgendeinem Zeitpunkt der Stiftung aktiv nach Arbeit gesucht haben und angeben, mindestens ein Praktikum bzw. die Phase der Aus- und Weiterbildung absolviert zu haben (n=98 bzw. n=163).

Insbesondere gilt dies für die absolvierte Aus- und Weiterbildung im Rahmen der Stiftung, die von 3 von 4 StiftungsteilnehmerInnen (76,9%) als ziemlich oder eher wichtig bei der Arbeitssuche bewertet wird. Hiermit in Zusammenhang steht auch die Absolvierung eines Praktikums. Diese wurde zwar seltener als relevanter Faktor genannt; in Anbetracht dessen, dass Praktika generell von weniger StiftungsteilnehmerInnen absolviert wurden als andere Phasen (siehe Kapitel 2), ist dies aber zu relativieren und die Bedeutung als hoch anzusehen. Auch die persönliche Beratung und Betreuung durch die TrainerInnen wird von der Hälfte der RespondentInnen (48,4%) als sehr wichtiger Aspekt bei der Arbeitsplatzsuche eingestuft, von 74,2% als zumindest ziemlich wichtiger Aspekt, was die subjektive Bedeutung, die die TeilnehmerInnen der Stiftung hinsichtlich der Suche und Aufnahme einer Beschäftigung beimessen, zusätzlich unterstreicht.

Wie in Abbildung 23 zu sehen, beschreiben die befragten StiftungsteilnehmerInnen, die zum Befragungszeitpunkt einer Beschäftigung nachgehen, ihre neue Beschäftigung als vergleichbar bzw. geringfügig besser als die Arbeit bei Quelle.

Abbildung 23: Einschätzung der neuen Beschäftigung im Vergleich zur Arbeit bei Quelle



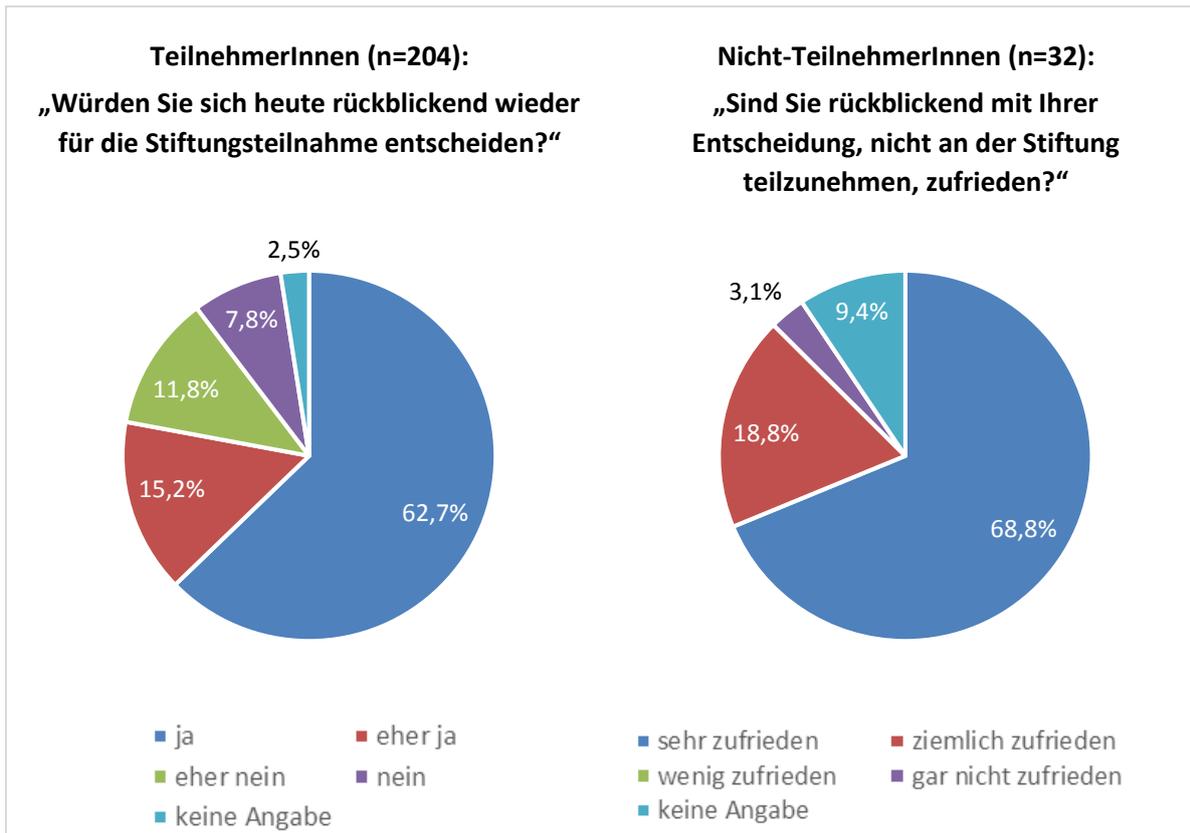
Quelle: Befragungsdaten, eigene Berechnungen. Dargestellt ist die durchschnittliche Einschätzung (arithmetisches Mittel) verschiedener Aspekte der neuen Beschäftigung im Vergleich zur Arbeit bei Quelle durch befragte TeilnehmerInnen, die zum Befragungszeitpunkt einer nicht-geringfügigen Beschäftigung nachgingen (n=149), auf einer geschlossenen Skala von 1=Die neue Beschäftigung ist bezüglich dieses Aspektes besser bis 3=Die neue Beschäftigung ist bezüglich dieses Aspektes schlechter. Die gestrichelte Hilfslinie markiert, wo ein Vergleich im Mittel ergäbe, dass die neue Beschäftigung und die Arbeit bei Quelle 2=gleich sind.

Während die neue Arbeit hinsichtlich der gebotenen Sozialleistungen und des Betriebsklimas als vergleichbar mit der Arbeit bei Quelle beschrieben wird, werden die Tätigkeit selbst, die Arbeitszeit, das Führungsverhalten sowie die Bezahlung als etwas besser beschrieben. Zudem geben die RespondentInnen an, dass ihnen allein die Tatsache, schnell wieder in den Arbeitsmarkt reintegriert worden zu sein, ein gutes Gefühl gegeben habe: „Es hat alles geklappt – ich habe wieder einen Job gefunden, der [...] sicher ist.“ (Teilnehmerin, w, 46 Jahre).

Allgemeine Zufriedenheit

„Es hat alles gepasst - ich habe keine Änderungsvorschläge und würde sofort wieder in eine Stiftung eintreten, wenn ich vor der Entscheidung stünde.“, gibt eine Stiftungsteilnehmerin (w, 24 Jahre) an. Insgesamt zeigen sich sowohl die TeilnehmerInnen als auch die Nicht-TeilnehmerInnen überwiegend zufrieden mit ihrer Entscheidung für bzw. gegen die Stiftungsteilnahme (siehe Abbildung 24).

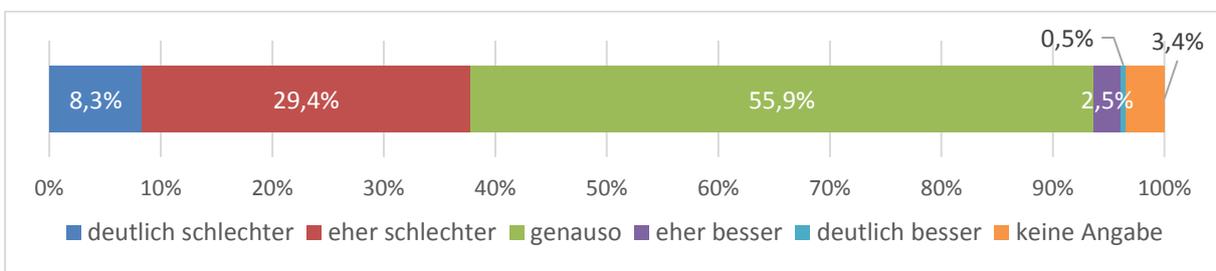
Abbildung 24: Zufriedenheit mit der Entscheidung für bzw. gegen die Stiftungsteilnahme



Quelle: Befragungsdaten, eigene Berechnungen. Angaben in Prozent der befragten TeilnehmerInnen (n=204) bzw. der befragten Nicht-TeilnehmerInnen (n=32).

62,7% der befragten StiftungsteilnehmerInnen geben an, dass sie sich definitiv noch einmal für die Teilnahme entscheiden würden, wenn sie die Wahl erneut zu treffen hätten; weitere 15,2 % denken eher schon, dass ihre Entscheidung wiederum dieselbe wäre. 11,8% würden sicher eher nicht und nur 7,8% definitiv nicht für eine Stiftungsteilnahme entscheiden. Die hohe Zufriedenheit mit der Entscheidung für die Stiftungsteilnahme besteht dabei sowohl unter Personen, die nach der Stiftung einer Beschäftigung nachgegangen waren, als auch unter Personen, die seitdem keine Arbeit angetreten hatten.²⁹ Hiermit einher geht auch, dass 37,7% der StiftungsteilnehmerInnen davon überzeugt sind, dass es ihnen heute eher oder deutlich schlechter ginge, wenn sie nicht an der Stiftung teilgenommen hätten (Abbildung 25).

Abbildung 25: "Wie ginge es Ihnen heute, wenn Sie nicht an der Stiftung teilgenommen hätten?"



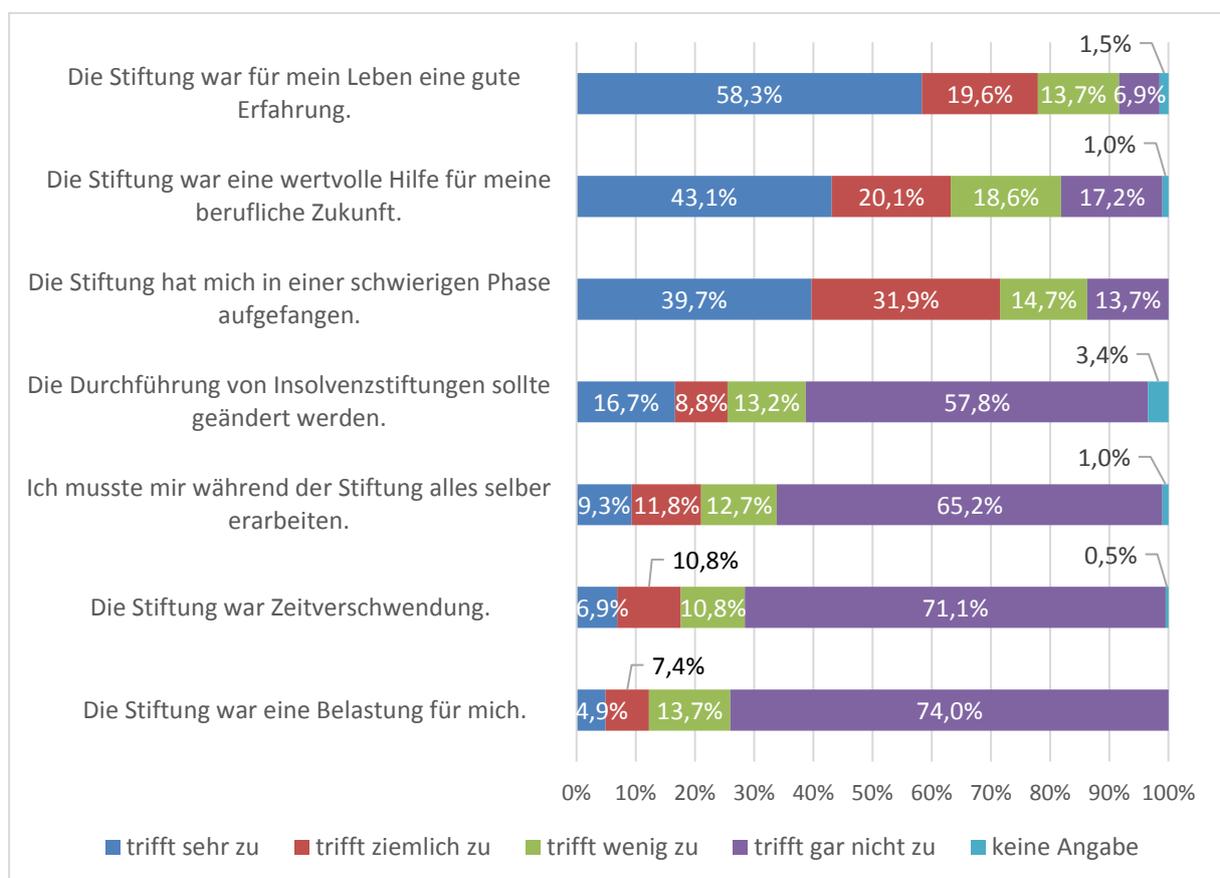
²⁹ Die relativen Häufigkeiten wurden zusätzlich mittels eines χ^2 -Tests gegenübergestellt, um die Vergleichbarkeit der Zufriedenheit von Personen, die einer Beschäftigung nachgegangen sind, und Personen, bei denen dies nicht der Fall war, sicherzustellen. Auf einem Signifikanzniveau von $\alpha=0,05$ und gegen eine Effektstärke von $d=0,4$ konnten keine Unterschiede festgestellt werden.

Quelle: Befragungsdaten, eigene Berechnungen. Angaben in Prozent der befragten TeilnehmerInnen (n=204).

Dass sich andererseits auch die Personen, die beschlossen, nicht an der Stiftung teilzunehmen, in der Regel (87,6%) ziemlich oder sehr zufrieden mit ihrer Entscheidung zeigen, kann darauf zurückgeführt werden, dass eine überwältigende Mehrheit der Nicht-TeilnehmerInnen unmittelbar eine neue Beschäftigung aufnehmen konnte und keine Notwendigkeit für die Stiftungsteilnahme sah (siehe Kapitel 1). Gar nicht damit zufrieden, nicht an der Stiftung teilgenommen zu haben, ist die Person, die dargestellt hat, dass ihr vermittelt worden sei, sie „sei zu alt und solle zugunsten der Jugend auf die Stiftung verzichten“ (Nicht-Teilnehmerin, w, 50 Jahre, siehe Kapitel 1).

Abbildung 26 gibt einen detaillierteren Überblick über das Stimmungsbild der StiftungsteilnehmerInnen, die gebeten wurden, anzugeben, inwiefern sie verschiedenen Aussagen darüber, wie sie die Stiftung erlebt haben, zustimmen können.

Abbildung 26: Zustimmung der StiftungsteilnehmerInnen zu verschiedenen Statements über die Stiftung



Quelle: Befragungsdaten, eigene Berechnungen. Angaben in Prozent der befragten TeilnehmerInnen (n=204).

Die StiftungsteilnehmerInnen stimmen darin überein, dass die Stiftung für ihr Leben eine gute Erfahrung darstellte³⁰: 77,9% der RespondentInnen geben an, dass dies aus ihrer Sicht ziemlich oder sehr zutrifft. Dass die „weiche“ Zielsetzung des Beistandes und Austausch und die „harte“ Zielsetzung der Arbeitsvermittlung gleichermaßen bedeutsam sind, wird dadurch offenbar, dass die StiftungsteilnehmerInnen die Stiftung sowohl als wertvolle Hilfe für ihre berufliche Zukunft (63,2%) als auch als Stütze in einer schwierigen Phase (71,6%) erlebten. Nur 15 Personen (7,4%) finden, dass die

³⁰ Zur besseren Übersichtlichkeit wurden hier und im Folgenden Personen, die in Bezug auf ein Statement angaben, dass es „sehr zutrefte“, ebenso wie Personen, die angaben, dass es „ziemlich zutrefte“, zusammengezählt und als Personen umschrieben, die die entsprechende Meinung eigenen Angaben nach aufweisen.

Stiftung ihnen weder in beruflicher noch in emotionaler Hinsicht geholfen hat. Während diese Personen in der Regel dem generellen Statement, dass die Stiftung eine gute Erfahrung gewesen sei, nur wenig oder gar nicht zustimmen können, erlebten zumindest zwei der befragten TeilnehmerInnen die Stiftung dennoch als positiv – sie konnten also einen vom emotionalen Auffangen und der Arbeitsvermittlung unabhängigen positiven Nutzen aus der Stiftung ziehen.

StiftungsteilnehmerInnen, die die Stiftung als eingeschränkt positive Erfahrung in ihrem Leben beschreiben oder fanden, dass diese sie nicht in einer schwierigen Phase aufgefangen oder ihnen bei dem Versuch einer erneuten Beschäftigungsaufnahme unterstützt hat, geben oft an, dass zu wenig auf ihre individuellen Bedürfnisse eingegangen worden sei. „Für Ältere ist das Ganze meist nur eine Belastung gewesen“, meint ein Teilnehmer (m, 53 Jahre), „Ich habe letztlich nur einen Kurs gemacht.“ Eine andere Teilnehmerin (w, 48 Jahre) wünscht sich ganz allgemein, man würde „mehr auf die Situation des Einzelnen [sic!] eingehen.“

Jede/jeder vierte der RespondentInnen findet, dass die Durchführung der Insolvenzstiftungen geändert werden sollte. Während es sich hierbei zum Teil um StiftungsteilnehmerInnen handelt, die die Stiftung weder als gute Erfahrung noch als emotional oder beruflich hilfreich empfanden, zeigte sich der Großteil der Personen, die dieser Ansicht waren, im Allgemeinen zugleich zufrieden mit der Stiftung. Diese StiftungsteilnehmerInnen nannten zum Teil sehr konkrete Verbesserungsvorschläge hinsichtlich Ausrichtung und Organisation der Stiftung (siehe Kapitel 2).

Seltener beschreiben die RespondentInnen, sie hätten sich während der Stiftung alles selbst erarbeiten müssen (21,1%). Sie geben etwa an, dass sie gerne mehr grundlegende Information gehabt hätten. So wird der Wunsch geäußert, man hätte den „Lebenslauf [...] gemeinsam [geschrieben] und nicht selbst zuhause“ (Teilnehmerin, w, 48 Jahre), „mehr Unterstützung bei der Arbeitssuche [gewährleistet]“ (Teilnehmerin, w, 48 Jahre) und eine „intensivere Betreuung in der Berufsorientierungsphase“ sichergestellt (Teilnehmer, m, 36 Jahre). Insbesondere solle man mehr auf „ältere Leute bei der Arbeitssuche eingehen“ (Teilnehmerin, w, 48 Jahre), da diese mehr individuelle Betreuung benötigten und ansonsten oft zu kurz kämen.

Als Zeitverschwendung oder Belastung wurde die Stiftung nur von einer Minderheit der TeilnehmerInnen (17,7% bzw. 12,3%) empfunden.³¹ Manch einer/eine hätte sich gewünscht, dass es „nicht so stressig [gewesen wäre]“ (Teilnehmerin, w, 43 Jahre) und „weniger Druck [gewesen wäre]“ (Teilnehmerin, w, 38 Jahre). Andere finden, dass überflüssige Information vermittelt wurde: „[Man sollte] TeilnehmerInnen nicht dazu verpflichten [...], an Kursen teilzunehmen, wo sie Bewerbungen schreiben müssen - die meisten können das eh [sic!]“ (Teilnehmerin, w, 38 Jahre). Insgesamt sind sich die weniger zufriedenen RespondentInnen einig, dass verstärkt auf individuell unterschiedliche Bedürfnisse einzugehen wäre.

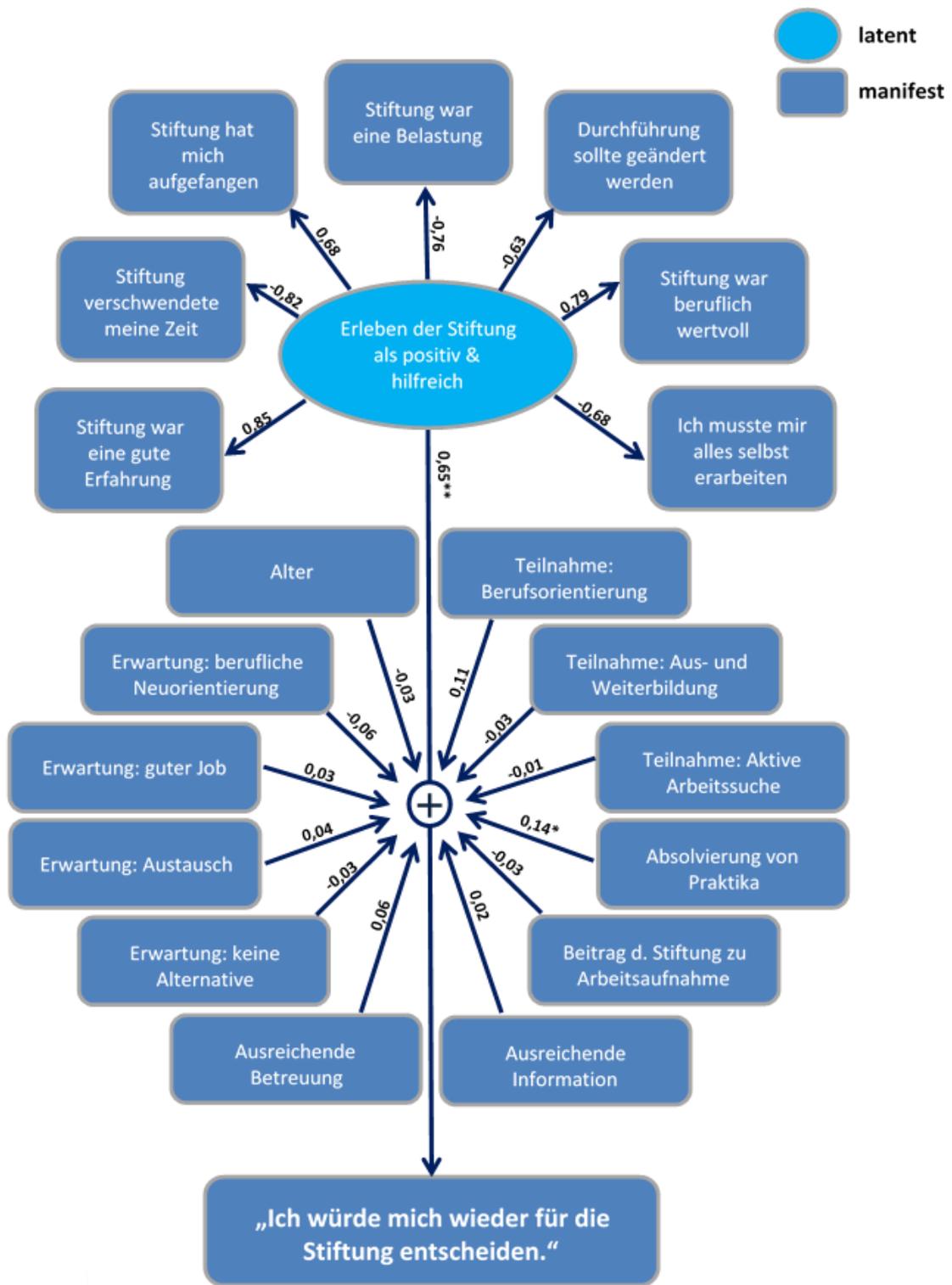
Um festzustellen, welche Faktoren die StiftungsteilnehmerInnen zu der Aussage brachten, dass sie sich wiederum für die Stiftungsteilnahme entscheiden würden, wenn sie erneut vor der Wahl stünden, wurden die Zusammenhänge zwischen den Angaben in der schriftlichen Fragebogenerhebung und dieser Aussage korrelationsanalytisch errechnet. Zusammenhänge, die sich auf einem Signifikanzniveau von $\alpha=0,05$ als signifikant erwiesen, wurden als Prädiktoren in eine multiple Regressionsanalyse einbezogen. Die erklärte Varianz sämtlicher einbezogener Prädiktoren auf die abhängige Variable beträgt $R^2=0,64$, d.h. 64 % der Varianz der Antworten auf die Frage, ob wieder eine Entscheidung für die Stiftung getroffen werden würde, werden durch diese Variablen gemeinsam

³¹ Da nur eine der Personen zum Befragungszeitpunkt angab, in Pension zu sein, kann der Antritt einer Alterspension als Grund dafür, dass die Stiftung als unnötig belastend oder als Zeitverschwendung empfunden wurde, ausgeschlossen werden.

erklärt. Eine varianzanalytische Gegenüberstellung der erklärten und der nicht-erklärten Varianz macht deutlich, dass das Ergebnis statistisch signifikant und insofern gegen den Zufall abgesichert ist.³² Detailliert sind die Zusammenhänge, die sich in der multiplen Regressionsanalyse zeigten, in Abbildung 27 dargestellt.

³² Berechnet wurde eine Varianzanalyse der Regression gegenüber den nicht-standardisierten Residuen ($F=21,65$; $d=1,35$; $p=0,00$).

Abbildung 27: Einflussfaktoren auf Zufriedenheit mit der Stiftung



Quelle: Befragungsdaten, eigene Berechnungen (n=171). Angaben in Faktorladungen (Faktorenanalyse) bzw. standardisierten Regressionskoeffizienten Beta (Multiple Regression). Das Sternchen (*) markiert Ergebnisse, die auf einem Signifikanzniveau von $\alpha=0,05$ signifikant sind; das Doppelsternchen (**) markiert Ergebnisse, die auf einem Signifikanzniveau von $\alpha=0,01$ signifikant sind.

Dabei interkorrelierten die Angaben zu den Aussagen, wie die Stiftung wahrgenommen wurde, sehr stark miteinander. Eine explorative Faktorenanalyse zeigt, dass sämtliche Aussagen auf einem latenten

Faktor beruhen, d.h. ein einziges Merkmal beschreiben. Dieses kann inhaltlich als Zustimmung dazu, dass die Stiftung als positiv und hilfreich erlebt wurde, interpretiert werden. Insbesondere basiert das positive Erleben der Stiftung darauf, dass sie als „gute Erfahrung“ und nicht als „Zeitverschwendung“ wahrgenommen wurde.

Grundsätzlich werden in dem multivariaten Regressionsmodell die Erklärungsanteile jeder einzelnen Variablen sowie des o.g. Faktors jeweils unter Berücksichtigung jeder anderen Variable dargestellt. Da dieses Modell ein sehr umfassendes ist, ist der Erklärungsanteil jeder einzelnen Variable erwartungsgemäß gering. Obwohl nur Faktoren in die multiple Regressionsanalyse einbezogen wurden, die einen signifikanten Zusammenhang mit der abhängigen Variable aufgewiesen hatten, blieben nur wenige auch in der Regressionsberechnung signifikant. Nachvollziehbarer Weise ist insbesondere der oben dargestellte Faktor zum positiven Erleben der Stiftung über alle anderen Variablen erhoben.

Dass die Stiftung als positiv erlebt wurde, sagt vorher, ob erneut eine Entscheidung für die Stiftungsteilnahme getroffen werden würde, unabhängig davon, welche Erwartungen bestanden hatten, welche Phasen der Stiftung die TeilnehmerInnen absolviert haben, ob ein Einfluss der Stiftung auf die Aufnahme einer Beschäftigung gesehen wurde und wie die Betreuung in der Stiftung empfunden wurde. Die einzige Variable, die darüber hinaus einen signifikanten Einfluss behält, ist die Teilnahme an Praktika: Wenn mindestens ein Praktikum absolviert wurde, fällt die Entscheidung eher für die Stiftung, selbst unabhängig davon, ob die Stiftung positiv erlebt wurde.

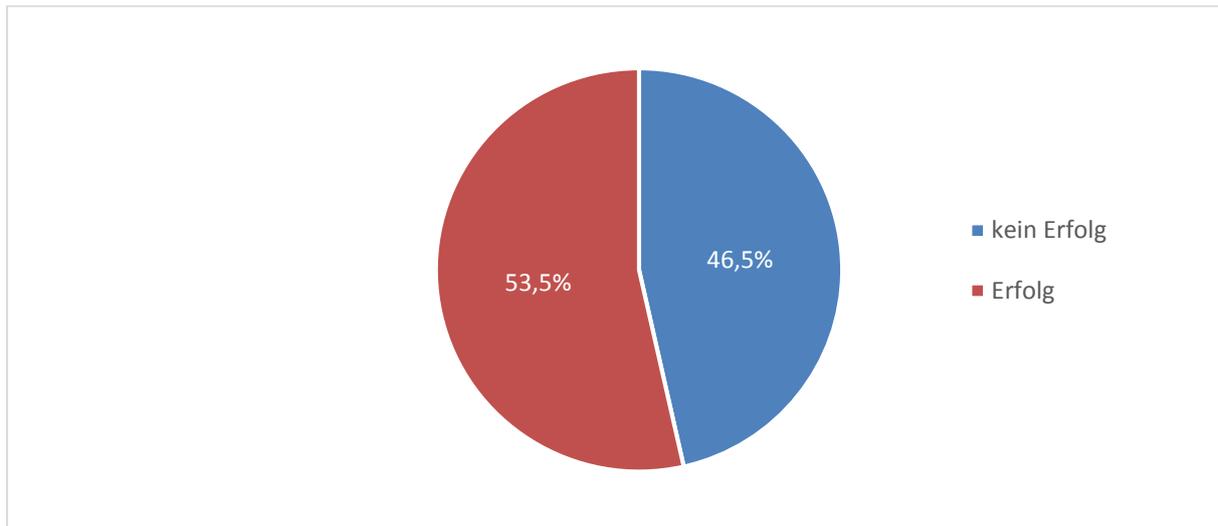
3.3 Arbeitsmarktintegration durch die Stiftung - Welche Faktoren führen zum Erfolg?

Neben den „weichen“ Funktionen der Stiftung, wie dem Auffangen der TeilnehmerInnen in einer schwierigen Situation, ist die „harte“ Zielsetzung der Beschäftigungsaufnahme durch möglichst viele StiftungsteilnehmerInnen hochrelevant. Die TeilnehmerInnen konnten nach der Stiftung mehrheitlich eine Stelle (oftmals Vollzeit) antreten und finden, dass die Stiftung hierzu beigetragen hat (siehe Kapitel 3.1). Nach AMS eigenen Berechnungen erfüllten knapp 75% der ehemaligen StiftungsteilnehmerInnen das Erfolgskriterium einer nicht geringfügigen Beschäftigungsaufnahme innerhalb von drei Monaten nach individuellem Stiftungsaustritt.

Von wesentlichem Interesse ist, welche individuellen Voraussetzungen, Kontextbedingungen und soziodemografischen Faktoren beeinflussten, ob sich ein Erfolg im Sinne einer Beschäftigungsaufnahme einstellte oder nicht. Dafür wurde für diese Studie ein eigener Nachhaltigkeitsindikator in Abstimmung mit dem AMS geschaffen: Als nachhaltig und begründet auf die Stiftungsteilnahme zurückführbar wurde dabei eine solche Beschäftigung definiert, die innerhalb von drei Monaten nach Stiftungsaustritt angetreten wurde (Kriterium „Vermittlungsdauer“) und mindestens 180 Tage durchgehend andauerte (Kriterium „Nachhaltigkeit“). Personen, die hinsichtlich dieser beiden Kriterien „erfolgreich“ waren, wurden Personen gegenübergestellt, die hinsichtlich mindestens einem Kriterium „nicht erfolgreich“ waren.

Abbildung 28 stellt die Erfolgsindikatorverteilung unter den befragten StiftungsteilnehmerInnen dar: 53,5% dieser erfüllten sowohl das Kriterium der kurzen Vermittlungsdauer als auch das der nachhaltigen Beschäftigung.

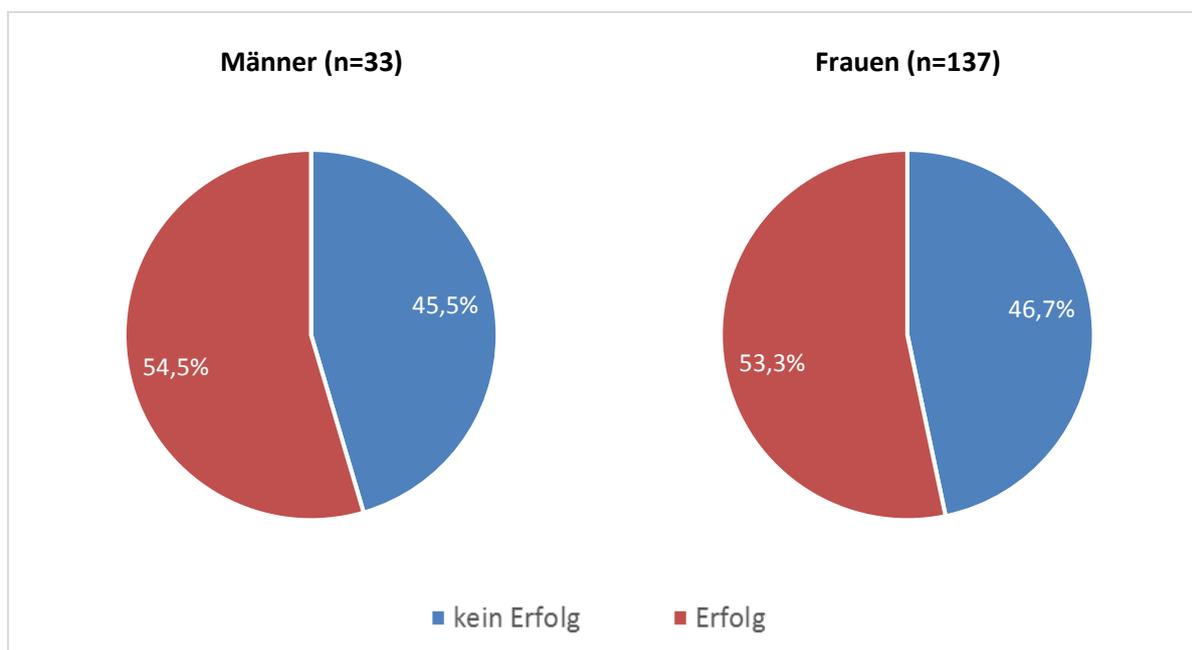
Abbildung 28: Erfolgsindikatorverteilung unter den befragten TeilnehmerInnen



Quelle: Erwerbskarrieremonitoringdaten der befragten TeilnehmerInnen, eigene Berechnungen (n=170). Dargestellt ist der relative Anteil der befragten StiftungsteilnehmerInnen mit „Erfolg“ im Sinne einer nachhaltigen Beschäftigungsdauer und kurzen Vermittlungsdauer (s.o.) bzw. mit „keinem Erfolg“ hinsichtlich mindestens eines der Kriterien.

Wie Abbildung 29 illustriert, zeigen sich hinsichtlich der Erfolgsindikatorverteilung kaum Geschlechterunterschiede: 54,5% erfolgreichen Männern stehen 53,3% erfolgreiche Frauen gegenüber.

Abbildung 29: Erfolgsindikatorverteilung unter Männern und Frauen



Quelle: Erwerbskarrieremonitoringdaten der befragten TeilnehmerInnen, eigene Berechnungen (n=170). Dargestellt ist der relative Anteil der befragten StiftungsteilnehmerInnen mit „Erfolg“ im Sinne einer nachhaltigen Beschäftigungsdauer und kurzen Vermittlungsdauer (s.o.) bzw. mit „keinem Erfolg“ hinsichtlich mindestens eines der Kriterien.

Die Erfolgsindikatorverteilung unter sämtlichen StiftungsteilnehmerInnen (N=511) ist vergleichbar mit der Verteilung unter den befragten TeilnehmerInnen: Hier zeigen sich 52,1% erfolgreich bezüglich beider Kriterien. In der Gesamtgruppe zeigen sich 57,5% der Männer und 50,0% der Frauen erfolgreich.

Dieser Erfolgsindikator ist deutlich strenger als der AMS interne Indikator für Stiftungserfolg³³. Dieser wies, wie erwähnt, knapp 75% als beschäftigt nach der Stiftungsteilnahme aus.

3.3.1 Design der Diskriminanzanalyse

Um festzustellen, hinsichtlich welcher individuellen, kontextuellen oder soziodemografischen Faktoren sich die Gruppen der erfolgreichen bzw. nicht-erfolgreichen StiftungsteilnehmerInnen unterscheiden, wurde diskriminanzanalytisch vorgegangen. Die Diskriminanzanalyse sucht jene Merkmale, die dazu geeignet sind, trenngenaue zwischen zwei oder mehreren Stichproben zu differenzieren. Ein Vorteil dieser Vorgehensweise besteht darin, dass Scheinkorrelationen ausgeschlossen werden. Variablen, die in die Analyse aufgenommen wurden, können somit auf ihren tatsächlichen Beitrag zu einer erfolgreichen Vermittlung hin untersucht und im Gesamtzusammenhang bewertet werden. Explorativ in die Diskriminanzanalyse aufgenommen wurden Ergebnisse der schriftlichen Fragebogenerhebung ebenso wie soziodemografische Faktoren aus dem Erwerbskarrieremonitoring. Durch die Dummy-Kodierung sämtlicher eingespeister Variablen resultierten aus 13 kategorialen und metrischen Merkmalen 55 binäre (unabhängige) Variablen. Tabelle 3 stellt das Design der Diskriminanzanalyse dar und gibt Aufschluss über inkludierte abhängige und unabhängige Variablen.

Tabelle 3: Design der Diskriminanzanalyse

Datenbasis	Schriftliche Fragebogenerhebung und Erwerbskarrieremonitoring	
Methode	Wilks	
N	170 Fälle	
Abhängige Variable	Erfolgsindikator; 2 Ausprägungen	<ul style="list-style-type: none"> kein Erfolg Erfolg
Unabhängige Variablen	Geschlecht ; dichotomisiert	<ul style="list-style-type: none"> weiblich / männlich
Unabhängige Variablen	Alter zu Stiftungsbeginn ; dichotomisiert, 3 Ausprägungen	<ul style="list-style-type: none"> bis exkl. 40 Jahre 40 bis unter 50 Jahre 50 Jahre und älter
	Höchste abgeschlossene Ausbildung (zu Stiftungsbeginn) ; dichotomisiert, 6 Ausprägungen	<ul style="list-style-type: none"> keine Pflichtschule Pflichtschule Lehrabschluss Mittlere Schule Höhere Schule Akademische Ausbildung
	Höchste abgeschlossene Ausbildung (zu Stiftungsende) ;	<ul style="list-style-type: none"> keine Pflichtschule Pflichtschule

³³ So zählt ausschließlich nicht geringfügige Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt (mit und ohne Eingliederungsbeihilfe) als Erfolg bei dem hier gewählten Erfolgsindikator. Dieser Erfolgsindikator wurde in der Projektgruppe gemeinsam erarbeitet und dient ausschließlich für die Berechnung der Erfolgsfaktoren anhand einer Diskriminanzanalyse.

	dichotomisiert, 6 Ausprägungen	<ul style="list-style-type: none"> • Lehrabschluss • Mittlere Schule • Höhere Schule • Akademische Ausbildung
	Wohnort bzw. Urbanitätsgrad; dichotomisiert, 3 Ausprägungen	<ul style="list-style-type: none"> • dicht besiedeltes Gebiet (Städte/ Urbane Zentren/Städtische Gebiete) • Gebiete mittlerer Besiedlungsdichte • gering besiedeltes Gebiet (ländliches Gebiet)
	Familienstand (zu Stiftungsende), dichotomisiert, 5 Ausprägungen	<ul style="list-style-type: none"> • verheiratet, in eingetragener Partnerschaft lebend, in Lebensgemeinschaft lebend • verheiratet oder in eingetragener Partnerschaft, getrennt lebend • geschieden, aufgelöst • ledig • verwitwet, hinterblieben
	Migrationshintergrund, dichotomisiert, 3 Ausprägungen	<ul style="list-style-type: none"> • kein Migrationshintergrund • Migrationshintergrund, 1. Generation • Migrationshintergrund, 2. Generation
	Absolvierte Hauptaus- und -weiterbildung während der Stiftung; dichotomisiert, 5 Ausprägungen	<ul style="list-style-type: none"> • keine Aus- und Weiterbildungen • Lehre, Meisterprüfung • schulische oder universitäre Ausbildung (Studium, inkl. postgradualer Ausbildung, Kollegs und Lehrgängen an nicht-universitären Einrichtungen) • fachspezifische Kurse • andere Form von Kursen (z.B. Sprachkurse)

Unabhängige Variablen	Erwartungen zu Beginn der Stiftungsteilnahme; dichotomisiert, 11 Ausprägungen	<ul style="list-style-type: none"> • Ich sah die Stiftung als Chance, wieder eine Beschäftigung in meinem früheren Berufsfeld zu finden. • Ich hoffte bei Stiftungseintritt, dass es während der Stiftung doch noch zu einer Weiterführung von Quelle kommt. • Ich wollte, dass es mir persönlich bessergeht. • Ich sah die Stiftung als Chance, mich beruflich neu zu orientieren, d.h. neue Berufe und Tätigkeiten zu erlernen und auszuüben. • Ich sah die Stiftung als Möglichkeit, mich mit Kollegen und Kolleginnen auszutauschen. • Ich hoffte, im Zuge der Stiftungsteilnahme einen guten Job zu bekommen. • Ich wollte meine Vergangenheit aufarbeiten. • Mir ging es mehr um den verlängerten Bezug des Arbeitslosengeldes durch die Teilnahme an der Stiftung. • Ich wollte die Zeit bis zur Pensionierung überbrücken. • Ich setzte große Erwartungen in eine erfolgreiche Vermittlung während der Stiftungsteilnahme. • Ich sah keine andere Alternative als die Teilnahme an der Stiftung.
	Genutzte Kanäle bei der Arbeitsplatzsuche; dichotomisiert, 7 Ausprägungen	<ul style="list-style-type: none"> • AMS (inkl. e-Jobroom) • Personalvermittlungen, Headhunter • Anzeigenmarkt in Zeitungen • über Freunde, Bekannte, KollegInnen • andere Online-Jobbörsen bzw. Internet • soziale Netzwerke (Facebook, Xing, LinkedIn) • Blindbewerbungen bei möglichen Arbeitgebern
	Veränderung des Berufsfeldes während der Stiftungsteilnahme; dichotomisiert, 3 Ausprägungen	<ul style="list-style-type: none"> • im Beruf/Tätigkeitsbereich weitergebildet • einen neuen Beruf erlernt • weitergebildet und einen neuen Beruf erlernt
	Intensität der Arbeitsplatzsuche während der Stiftungsteilnahme; dichotomisiert	<ul style="list-style-type: none"> • (eher) intensive Suche / keine oder wenig intensive Suche
	Zeitpunkt des Beginns der Arbeitsplatzsuche während der Stiftungsteilnahme; dichotomisiert,	<ul style="list-style-type: none"> • früher (seit Beginn der Stiftung bzw. seit der Berufsorientierungsphase) / später (parallel zur Aus- und Weiterbildung bzw. erst in der Aktiven Arbeitssuche)

Dabei konnten einige Variablen, die potentiell von Interesse gewesen wären, nicht einbezogen werden, da die Verteilung auf einzelne Ausprägungen derart einseitig war, dass die Merkmale als Konstanten zu behandeln waren. So musste etwa die Idee, den Gesundheitszustand der

TeilnehmerInnen vor und nach der Stiftung in die Diskriminanzanalyse aufzunehmen, verworfen werden, da die Anzahl jener Personen, die einen (eher) schlechten Gesundheitszustand beschrieben, zu gering war. Auch die Variable Staatsbürgerschaft wurde ausgeschlossen, da es unter den StiftungsteilnehmerInnen weder StaatsbürgerInnen anderer EU-Mitgliedsstaaten noch Drittstaatsangehörige gab.

In anderen Fällen variierte die Variable zu systematisch mit der abhängigen Variable, was artifizielle Ergebnisse erzeugt hätte. Die „Teilnahme an den verschiedenen Stiftungsphasen“ sowie die „Absolvierung eines oder mehrerer Praktika“ in die Analyse aufzunehmen, hätte zu einer starken Unterschätzung ihres Wertes geführt, da der Hauptgrund, den die StiftungsteilnehmerInnen für die Nicht-Teilnahme an einzelnen Phasen angeben, das Finden oder Aufnehmen einer Beschäftigung ist. Personen, die nicht an diesen Phasen teilgenommen haben, sind daher besonders oft „erfolgreich“ gewesen, was aber selbstredend nicht kausal in Zusammenhang mit der Nicht-Teilnahme an diesen Phasen steht.

Ferner wurden nur Personen berücksichtigt, die die Stiftung komplett absolviert haben (n=170). Wurden sie abgebucht oder haben die Teilnahme abgebrochen, wurden sie aus dem Datensatz entfernt, da weder Erfolg noch Misserfolg in diesem Fall valide mit der Stiftung in Verbindung gebracht werden können.

3.3.2 Güte der Diskriminanzanalyse und diskriminierende Variablen

Die Vorhersagewahrscheinlichkeit der gerechneten Diskriminanzfunktion beläuft sich auf 75,6%, wobei 85,0% der Erfolge und 65,8% der Misserfolge korrekt zugeordnet wurden. Die Güte des Modells ist insgesamt angemessen hoch: 31,4% der Gesamtstreuung können durch die einbezogenen Variablen erklärt werden.³⁴

Unter Ausschluss der Variablen, die die Toleranzkriterien nicht erfüllten oder die minimale Effektstärke von $d=0,2$ nicht erreichten, blieben 15 Variablen übrig, die einen negativen Effekt ausübten (d.h. dazu beitrugen, dass die StiftungsteilnehmerInnen keinen Erfolg aufwiesen) und 4 Variablen, die einen positiven Effekt aufwiesen (d.h. dazu beitrugen, dass die StiftungsteilnehmerInnen erfolgreich waren). Tabelle 4 stellt die positiven und negativen Einflussfaktoren, sortiert nach der Stärke ihres Beitrages zur Gruppentrennung, dar.

Tabelle 4: Diskriminierende Variablen nach ihrem Beitrag zur Trennung der Gruppen

Negative Faktoren („kein Erfolg“)		Positive Faktoren („Erfolg“)	
Erwartung: Pensionierung	-,382	Erwartung: guter Job	,202
Suchstrategie: AMS	-,334	Familienstand: ledig	,118
Erwartung: Weiterführung der Quelle	-,302	Hauptausbildung: fachspezifischer Kurs	,115
Suchstrategie: Zeitungen	-,233	Erwartung: Beschäftigung im früheren Berufsfeld	,108
Erwartung: längerer Bezug des AL-Geldes	-,208		
Ausbildung: anderer Kurs	-,180		
Urbanisierungsgrad: mittel	-,176		

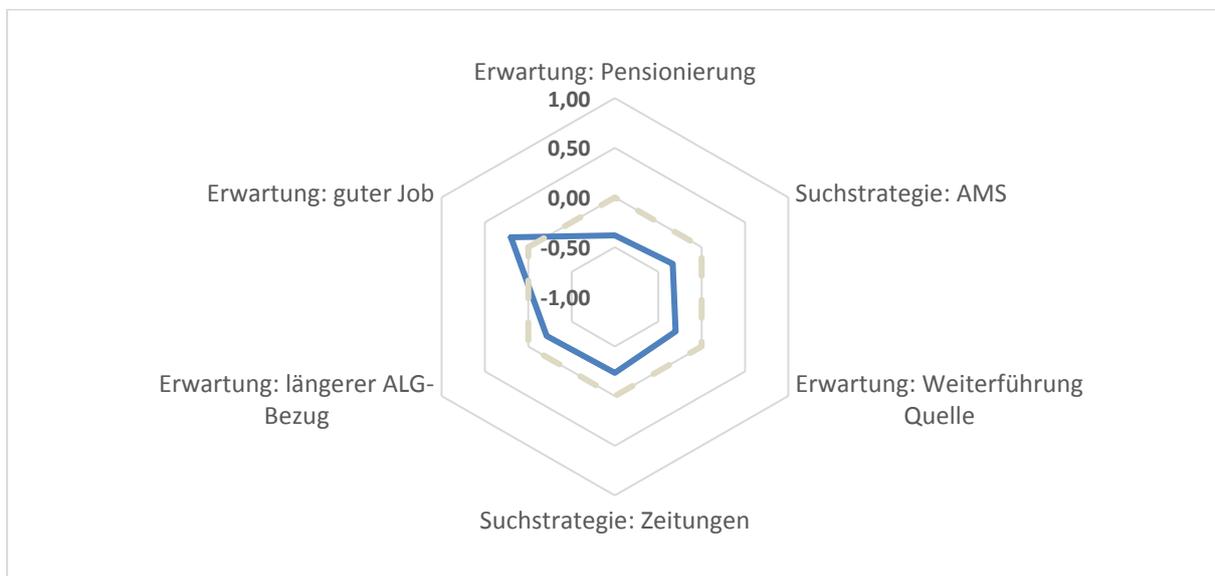
³⁴ Herangezogen wurde das inverse Gütemaß Wilks-Lambda, das den Prozentwert der nicht-erklärten Streuung an der Gesamtstreuung darstellt ($\Lambda=0,69$; $\chi^2=49,34$; $p=0,34$).

Migrationshintergrund: 1. Generation	-,174
Erwartung: keine Alternative	-,164
Suchstrategie: Internet	-,140
Suchstrategie: Personalvermittler	-,130
Alter: 50 und älter	-,128
Familienstand: getrennt lebend	-,122
Familienstand: geschieden	-,115
Erwartung: Vergangenheit aufarbeiten	-,111

Quelle: Fragebogendaten und Erwerbskarrieremonitoringdaten, eigene Berechnungen (n=170). Dargestellt sind die Werte der Struktur-Matrix, d.h. die gemeinsamen Korrelationen innerhalb der Gruppen zwischen Diskriminanzvariablen und standardisierten kanonischen Diskriminanzfunktionen. Die Variablen sind nach ihrer Korrelationsgröße innerhalb der Funktion geordnet.

Sechs der Variablen zeigten einen Einfluss mit einer Effektstärke von $d \geq 0,4$. Ein solcher Effekt ist beachtlich; insbesondere, da die große Zahl an Variablen, die in die Analyse einbezogen wurden, die zu erwartende Effektstärke einzelner Variablen reduziert. Abbildung 30 gibt einen Überblick über die am stärksten diskriminierenden Variablen. Da die Effektstärken anhand der Beträge der Werte der Struktur-Matrix errechnet wurden, zeigt die Abbildung sowohl positive als auch negative Einflussfaktoren, getrennt durch die gestrichelte Hilfslinie.

Abbildung 30: Einfluss der am stärksten diskriminierenden Variablen, nach Werten der Struktur-Matrix



Quelle: Fragebogendaten und Erwerbskarrieremonitoringdaten, eigene Berechnungen (n=170). Dargestellt sind die Werte der Struktur-Matrix, d.h. die gemeinsamen Korrelationen innerhalb der Gruppen zwischen Diskriminanzvariablen und standardisierten kanonischen Diskriminanzfunktionen. Die gestrichelte Hilfslinie trennt die inneren Werte mit negativem Einfluss von den äußeren Werten mit positivem Einfluss.

Hier wird besonders deutlich, dass schon die Erwartungen, mit denen die TeilnehmerInnen in die Stiftung gingen, einen massiven Einfluss darauf hatten, ob sie später einen Erfolg im Sinne einer schnellen und nachhaltigen Beschäftigungsaufnahme aufwiesen oder nicht.

3.3.1 Ergebnisse der Diskriminanzanalyse: Was macht (nicht) erfolgreiche StiftungsteilnehmerInnen aus?

Anhand der positiven und negativen Einflüsse der einbezogenen Variablen wird im Folgenden skizziert, was eine/n typische/n TeilnehmerIn mit bzw. ohne „Erfolg“ ausmacht.

TeilnehmerInnen mit „Erfolg“ (n=91)

Nur wenige der Variablen, die tendenziell mit einem Erfolg, im Sinne einer schnellen und nachhaltigen Beschäftigungsaufnahme, einhergingen, erreichten beachtliche Effektstärken.

Einen starken Einfluss hatten jedoch die Erwartungen, die die TeilnehmerInnen an die Stiftung hatten. Erfolgreiche Personen waren häufig mit dem Gedanken in die Stiftung gegangen, durch diese wieder einen „guten“ Job zu finden und/oder wieder eine Beschäftigung im früheren Berufsfeld aufnehmen zu können.

In der Stiftung selbst entschieden sich die TeilnehmerInnen, die später einen Erfolg verbuchen konnten, oft für einen fachspezifischen Kurs als Hauptausbildung.

Betreffend die soziodemografischen Faktoren sticht insbesondere heraus, dass erfolgreiche TeilnehmerInnen häufig angaben, ledig zu sein.

TeilnehmerInnen mit „keinem Erfolg“ (n=79)

Nicht erfolgreiche Personen hingegen fallen vor allem dadurch auf, dass sie mit dem Gedanken in die Stiftung gingen, die Zeit bis zur Pensionierung überbrücken, das Arbeitslosengeld länger beziehen oder die persönliche Vergangenheit aufarbeiten zu können. Ferner gab es unter den Personen ohne Erfolg eine Häufung der Annahmen, dass das Unternehmen Quelle unter Umständen doch weitergeführt werden würde, oder dass es ohnehin keine Alternative zur Stiftung gäbe. Im Vergleich zu den zielorientierteren und arbeitsmarktbezogenen Erwartungen der erfolgreichen TeilnehmerInnen zeugen die Erwartungen der nicht-erfolgreichen TeilnehmerInnen also eher von Resignation und Desorientiertheit.

Einen deutlich diskriminierenden Effekt hatten auch die gewählten Suchstrategien nach einem Arbeitsplatz. Sowohl die Suche über das AMS (inklusive e-Jobroom) als auch die über den Anzeigenmarkt in Zeitungen, über das Internet bzw. Online-Jobbörsen und über PersonalvermittlerInnen bzw. Headhunter ging negativ mit einem Erfolg im Sinne einer schnellen und nachhaltigen Beschäftigungsaufnahme einher. Da aber tendenzielle negative Zusammenhänge der Erfolgswahrscheinlichkeit mit jeder der Suchstrategien sowie auch mit der Anzahl der gewählten Suchstrategien bestehen, ist davon auszugehen, dass es sich um einen artifiziellen Effekt handelt: So kann davon ausgegangen werden, dass erfolgreiche Personen deswegen weniger Gebrauch der verschiedenen Suchstrategien machten, weil sie z.B. bereits einen Job in Aussicht hatten.

In der Stiftung wählten die nicht-erfolgreichen TeilnehmerInnen oft eine „andere Art von Kurs“, d.h. weder eine schulische/universitäre Ausbildung, noch einen fachspezifischen Kurs oder eine Lehre oder Meisterprüfung. Dabei handelte es sich etwa um Sprachkurse.

Soziodemografisch fallen die Personen ohne Erfolg dadurch auf, dass sie häufig einen Wohnort in Regionen mit mittlerer Urbanisierung angeben, einen Migrationshintergrund in erster Generation aufweisen, 50 Jahre oder älter sind und getrennt lebend oder geschieden sind.

3.4 Arbeitsmarktintegration durch die Stiftung – Bewährt sich die Stiftung im kontrollierten Vergleich?

Die StiftungsteilnehmerInnen waren sehr erfolgreich in der raschen und nachhaltigen Aufnahme einer Beschäftigung (siehe Kapitel 3.1 und 3.3). Jedoch muss dies nicht zwangsläufig auf die Stiftungsteilnahme zurückführbar sein. Um zu überprüfen, inwiefern ein ursächlicher Zusammenhang besteht, wurde der Erfolg der StiftungsteilnehmerInnen dem Erfolg von

- ehemaligen Quelle-MitarbeiterInnen, die nicht an der Stiftung teilgenommen hatten sowie
- statistischen Zwillingen der StiftungsteilnehmerInnen³⁵

gegenübergestellt. Verglichen wurde das Beschäftigungsvolumen, d.h. die Anzahl der Tage, die die jeweiligen Personen im Jahr 2015 in selbstständiger oder unselbstständiger, nicht-geringfügiger Beschäftigung verbrachten. Auch StiftungsteilnehmerInnen, die nicht unmittelbar nach der Einrichtung der Stiftung in diese eintraten, hatten somit ausreichend Zeit, die Stiftung zu absolvieren. Nicht-TeilnehmerInnen und statistische Zwillinge wandten alternativ zur Stiftung andere und individuelle Strategien zur Arbeitssuche an.

3.4.1 Kontrollgruppendesign mit ehemaligen Quelle-MitarbeiterInnen

Es ist zu erwarten, dass die ehemaligen MitarbeiterInnen im Unternehmen Quelle tendenzielle Ähnlichkeiten hinsichtlich ihrer Erwerbskarriere, Qualifikationen und natürlich hinsichtlich der Art des Eintrittes in die Arbeitslosigkeit aufweisen. Daher liegt es nahe, den Erfolg von Quelle-MitarbeiterInnen, die an der Stiftung teilgenommen und sie absolviert haben (n=415), mit Quelle-MitarbeiterInnen, die nicht an der Stiftung teilnahmen (n=596), zu vergleichen. Berücksichtigt werden muss jedoch, dass Personen, die sich gegen die Stiftung entschieden haben, dies z.T. aus Gründen getan haben könnten, die Einfluss auf die Erfolgswahrscheinlichkeit haben: So ist eine Entscheidung gegen die Stiftung etwa dann wahrscheinlich, wenn der Eintritt in die Alterspension bereits kurz bevorsteht oder wenn eine erneute Beschäftigungsaufnahme sehr sicher erscheint.

In einem statistischen Mittelwertvergleich wurde überprüft, ob sich die beiden Gruppen hinsichtlich dessen unterscheiden, wie viele Tage sie im Jahr 2015 in selbstständiger oder unselbstständiger, nicht geringfügiger Beschäftigung verbracht haben. Während Quelle-MitarbeiterInnen, die an der Stiftung teilnahmen, im Jahr 2015 durchschnittlich 241 Tage in Beschäftigung verbrachten, waren Quelle-MitarbeiterInnen, die nicht an der Stiftung teilnahmen, durchschnittlich 208 Tage in Beschäftigung. Die Unterschiede sind zwar klar signifikant, jedoch in Anbetracht der Effektgrößen nur geringfügig praktisch relevant.³⁶

Bereits im Zuge der Diskriminanzanalyse (Kapitel 3.3) zeigte sich, dass der Erfolg bei der Suche nach Beschäftigung stark von soziodemografischen Faktoren abhängig ist. Dies bestätigt sich im vorliegenden Unterschiedsvergleich: Werden die höchste abgeschlossene Ausbildung, das Alter, das

³⁵ Gezogen aus der Stichprobe von österreichischen Personen, die in der 2. Jahreshälfte 2009 arbeitslos wurden, sich aber jedenfalls am 16. November 2009 noch in Arbeitslosigkeit befanden, und zuvor im Einzelhandel, jedoch nicht bei Quelle, tätig waren.

³⁶ Da die abhängige Variable, d.h. die Tage in Beschäftigung, erwartungsgemäß nicht normal- sondern U-verteilt war, wurde ein non-parametrisches Verfahren gewählt. Zum Mittelwertvergleich wurde daher ein Mann-Whitney-U-Test für unabhängige Stichproben herangezogen ($Z=-3,72$; $d=-0,24$; $p=0,00$).

Geschlecht und der Familienstand der Personen konstant gehalten, weist die Teilnahme an der Stiftung keinen signifikanten Effekt mehr auf.³⁷

Da jedoch die Stiftungsteilnahme nicht positiv, sondern negativ mit den erfolgsbegünstigenden Faktoren kovariiert (siehe Kapitel 3.3.2), ist dies nicht darauf zurückzuführen, dass die Stiftungsteilnahme keinen Effekt auf den Erfolg der Personen hätte, sondern vielmehr darauf, dass es einen interagierenden Zusammenhang zwischen der Stiftungsteilnahme und den soziodemografischen Merkmalen gibt. Das bedeutet, dass die Stiftungsteilnahme sich genau dann zusätzlich positiv auswirkt, wenn die TeilnehmerInnen die gegebenen, (potentiell) erfolgsmindernden, soziodemografischen Merkmale aufweisen.

3.4.2 Kontrollgruppendesign mit statistischen Zwillingen der StiftungsteilnehmerInnen

Bereits aus Kapitel 3.1 wurde ersichtlich, dass sich die Beschäftigungszugabe der StiftungsteilnehmerInnen bereits im Verlauf des ersten Jahres nach Stiftungsende deutlich an die der restlichen Bevölkerung Oberösterreichs annäherten. Noch zentraler ist jedoch die Frage, ob die Teilnahme an der Stiftung die Arbeitssuche unterstützte, d.h., ob eine arbeitssuchende Person, die an der Stiftung teilnahm eher bzw. nachhaltiger Beschäftigung fand als eine „typische“ arbeitssuchende Person.

Um weitgehend auszuschließen, dass Erfolg oder Misserfolg bei der Arbeitssuche auf zentrale soziodemografische Merkmale statt auf die Stiftung selbst zurückzuführen sind, wurden die StiftungsteilnehmerInnen vergleichbaren arbeitslosen Personen gegenübergestellt. Die Vergleichbarkeit wurde hierbei hinsichtlich absoluter sowie relativer Kriterien festgestellt:

- a) *Absolute Kriterien:* Umfassen Merkmale, in denen die Vergleichspersonen jedenfalls mit den StiftungsteilnehmerInnen übereinstimmen müssen. In der vorliegenden Analyse umfasst die Gruppe der Vergleichspersonen nur solche Arbeitssuchenden, die in der 2. Jahreshälfte 2009 arbeitslos wurden, sich aber am 16. November 2009 noch in Arbeitslosigkeit befanden und zuvor im Einzelhandel³⁸, jedoch nicht bei Quelle, tätig gewesen waren.
- b) *Relative Kriterien:* Sind Merkmale, in denen die Vergleichspersonen den StiftungsteilnehmerInnen möglichst ähnlich, aber nicht vollständig gleich sein müssen. Aufgrund der Analyse der Erfolgsfaktoren in Kapitel 3.3 sowie aufgrund der gängigen Praxis wurden hierbei das Alter, die höchste abgeschlossene Ausbildung, der Familienstand und das Geschlecht der arbeitssuchenden Personen herangezogen. Aus diesen wurde nach dem *Propensity Score Matching* – Verfahren ein gemeinsamer Wert gebildet³⁹, auf dessen Basis die Ähnlichkeit der Personen hinsichtlich ihrer soziodemografischen Merkmale festgestellt

³⁷ Zum Mittelwertvergleich wurde eine ANCOVA mit dem Alter, dem Geschlecht, dem Familienstand und der Ausbildung als Kovariaten herangezogen. Auf einem Signifikanzniveau von $\alpha=0,05$ und gegen eine Effektstärke von $d=0,4$ erwies sich der Unterschied als knapp nicht signifikant und praktisch nicht relevant. Die Darstellung der soziodemografischen Merkmale der StiftungsteilnehmerInnen und der Nicht-TeilnehmerInnen findet sich im Kapitel „Methodisches Vorgehen und Datenbasis“.

³⁸ Wirtschaftsklasse G 47 bei der letzten selbstständigen oder unselbstständigen Beschäftigung vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit.

³⁹ Beim Matching mittels Propensity Scores wird die logistische Regression der Moderatoren (Alter, Ausbildung, Familienstand, Geschlecht) auf die binär kodierte Gruppenvariable (StiftungsteilnehmerInnen/Vergleichsgruppe) gerechnet. Die daraus resultierende Wahrscheinlichkeit der Klassenzugehörigkeit („Propensity Score“) wird verwendet, um die Vergleichbarkeit sämtlicher Personen festzustellen. Personen, die sich hinsichtlich der Moderatoren ähneln, weisen hierbei ähnliche Propensity Scores auf. In mehreren Loops kann daraufhin für jede der beobachteten Personen die Person aus der Vergleichsgruppe gefunden werden, die ihr hinsichtlich ihres Propensity Scores, und damit hinsichtlich der Moderatoren, am meisten ähnelt.

werden konnte. So wurde für jede/n StiftungsteilnehmerIn diejenige Person aus der Vergleichsgruppe gewählt, die ihr am ähnlichsten ist. Man spricht von „statistischen Zwillingen“.

In einem statistischen Mittelwertvergleich wurde nun überprüft, ob sich die StiftungsteilnehmerInnen und ihre statistischen Zwillinge darin unterscheiden, wie viele Tage sie im Jahr 2015 in selbstständiger oder unselbstständiger, nicht-geringfügiger Beschäftigung verbrachten. Während die StiftungsteilnehmerInnen durchschnittlich 244 Tage⁴⁰ im Jahr 2015 in Beschäftigung verbrachten, waren ihre statistischen Zwillinge durchschnittlich 211 Tage in Beschäftigung. Die Unterschiede erwiesen sich als klar signifikant, wenn auch, in Anbetracht der Effektgrößen, als nur geringfügig praktisch relevant.⁴¹ Tendenziell wiesen daher die StiftungsteilnehmerInnen einen Vermittlungsvorteil gegenüber ihren Matches auf, die andere Maßnahmen zur Arbeitssuche setzten.

⁴⁰ Dass die gepaarten StiftungsteilnehmerInnen durchschnittlich 244 Tage in Beschäftigung verbrachten, während in Kapitel 3.4.1 ersichtlich war, dass es 241 Tage wären, liegt daran, dass nur für n=358 der 415 StiftungsteilnehmerInnen ein statistischer Zwilling gefunden werden konnte. Die sieben StiftungsteilnehmerInnen, deren Ähnlichkeit zu sämtlichen arbeitssuchenden Personen aus der Vergleichsstichprobe einen kritischen Schwellenwert von $cc=0,001$ überschritt, wurden aus der Analyse und daher auch aus der deskriptiven Darstellung der Tage in Beschäftigung ausgeschlossen.

⁴¹ Da die abhängige Variable, d.h. die Tage in Beschäftigung, erwartungsgemäß nicht normal- sondern U-verteilt war, wurde ein nonparametrisches Verfahren gewählt. Zum Mittelwertvergleich wurde daher ein Wilcoxon-Vorzeichen-Rang-Test für abhängige Stichproben herangezogen ($Z=-2,93$; $d=-0,22$; $p=0,00$).

4 Relevanz von Arbeitsstiftungen bei Insolvenzen

Im Rahmen des Projektes wurden vier leitfadengestützte Interviews mit ExpertInnen zum Thema Arbeitsstiftungen geführt. Die InterviewpartnerInnen kamen aus dem Bereich der Wissenschaft (Frau Prof. Dr.ⁱⁿ Stelzer-Orthofer, Johannes Kepler Universität Linz), der Sozialpartner (Mag. Rudolf Moser, Arbeiterkammer Oberösterreich; Dr. Erhard Prugger, Wirtschaftskammer Oberösterreich) sowie des Arbeitsmarktservice (Mag.^a Sieglinde Hausjell, Arbeitsmarktservice OÖ). Die Interviews zielten darauf ab, Rückmeldungen zu den spezifischen Merkmalen von Arbeitsstiftungen zu erhalten, die diese von anderen arbeitsmarktpolitischen Unterstützungsinstrumenten abheben, alternative Maßnahmen zu Arbeitsstiftungen zu identifizieren sowie Empfehlungen für die künftige Entwicklung der Arbeitsstiftungen einzuholen. Die in diesem Kapitel dargestellten Ergebnisse stammen ausschließlich von den genannten ExpertInnen. Wenn Bezüge zu anderen Quellen hergestellt werden oder Kommentare der Projektgruppe eingefügt wurden, wurde dies entsprechend hervorgehoben.

Merkmale von Arbeitsstiftungen

Alle befragten ExpertInnen sind sich einig: Arbeitsstiftungen sind ein bewährtes und wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument, um den Strukturwandel in Regionen zu unterstützen und dessen negative Folgen abzufedern. Stärken des Instruments werden in der hohen Betreuungsqualität, der Ermöglichung von Qualifikationserwerb zur Verbesserung der individuellen Vermittlungschancen sowie in der guten sozialen Absicherung der TeilnehmerInnen während der Teilnahme gesehen. Darüber hinaus sind Arbeitsstiftungen durch die Beteiligung aller am Arbeitsmarkt wirkenden Kräfte gekennzeichnet und bieten durch die bescheidmäßige Anerkennung hohe Rechtssicherheit für alle Beteiligten. Außerdem attestieren die ExpertInnen den Arbeitsstiftungen eine hohe arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit.

Hohe Betreuungsqualität – Wird eine Arbeitsstiftung eingerichtet, gibt es für die Betroffenen zwei Alternativen: Die Teilnahme an der Arbeitsstiftung oder die Vormerkung beim AMS und die Aufnahme in die Regelbetreuung. Hinsichtlich der Betreuungsqualität sehen die ExpertInnen Arbeitsstiftungen als die bessere Alternative. TeilnehmerInnen an Arbeitsstiftungen erhalten nach Eintritt in die Stiftung frühzeitig eine sehr intensive Betreuung. Die TeilnehmerInnen können sich – zumindest in der Outplacement-Variante – intensiv mit ihren persönlichen Interessen und Fähigkeiten auseinandersetzen und darauf aufbauend, unter Einbeziehung der Arbeitsmarktrelevanz der anvisierten Aus- und Weiterbildungen, einen individuellen Bildungsplan erarbeiten. Darüber hinaus erfolgt sowohl die Teilnahme an einer Arbeitsstiftung als auch das Absolvieren von Aus- und Weiterbildungen freiwillig, wodurch sich aus Sicht der ExpertInnen eine hohe Motivation der TeilnehmerInnen ergibt. Hervorgehoben wird darüber hinaus die psychosoziale Komponente in Arbeitsstiftungen. Einerseits kann die Phase der Berufsorientierung genutzt werden, um den Verlust des Arbeitsplatzes produktiv zu verarbeiten. Andererseits kann sich bei Elementen der Arbeitsstiftungen, die im Gruppensetting durchgeführt werden, eine positive Gruppendynamik ergeben.

Arbeitsstiftungen ermöglichen einen Qualifikationserwerb – Der Erwerb von Qualifikationen ist zentraler Bestandteil von Arbeitsstiftungen. Davon profitieren vor allem Personen, die über keine am Arbeitsmarkt verwertbaren Qualifikationen verfügen (beispielsweise durch fehlende oder nicht mehr aktuelle Berufsausbildungen). Der Erwerb von überbetrieblich verwertbaren Qualifikationen wird von den ExpertInnen als das wichtigste Mittel erachtet, um die individuellen Arbeitsmarktchancen zu erhöhen. Bei der Placement-Variante kommt hinzu, dass diese darauf abzielt, Fachkräftebedarf von Unternehmen oder Branchen zu decken, da die Ausbildung in Richtung eines konkreten Arbeitsplatzes in einem Unternehmen mit Fachkräftebedarf erfolgt.

Soziale Absicherung der TeilnehmerInnen – Zusätzlich zur Deckung von Aus- und Weiterbildungskosten (im Rahmen des individuell verfügbaren Budgets für Aus- und Weiterbildungen) erhalten die TeilnehmerInnen während der Stiftungsteilnahme Arbeitslosengeld sowie - abhängig von der konkreten Arbeitsstiftung - eine ausbildungsbedingte Zuschussleistung

Hohe Rechtssicherheit – Die Einrichtung von Arbeitsstiftungen ist im Arbeitslosenversicherungsgesetz verankert. Die Anerkennung einer Arbeitsstiftung und des dahinterstehenden Stiftungskonzepts erfolgt mittels Bescheid. Eine Abänderung ist nur in sehr engen Grenzen zulässig, wodurch sich eine hohe Rechtssicherheit für alle Beteiligten ergibt.

Beteiligung der Unternehmen – Bei den meisten Formen von Arbeitsstiftungen leisten Unternehmen einen erheblichen finanziellen Beitrag. Bei Outplacement-Stiftungen zeigt die finanzielle Beteiligung von Unternehmen, die MitarbeiterInnen abbauen, Übernahme von sozialer Verantwortung. Sie stellen finanzielle Mittel für Aus- und Weiterbildungskosten zur Verfügung, zahlen den TeilnehmerInnen ausbildungsbedingte Zuschussleistungen und übernehmen die Overheadkosten für die Betreuung der TeilnehmerInnen. Bei Implacement-Stiftungen investieren Unternehmen in die Deckung ihres Fachkräftebedarfs und übernehmen zusätzlich zur Finanzierung von Ausbildungs- und Overheadkosten den praktischen Teil der Ausbildung im eigenen Betrieb.

Abfederung der Folgen von Strukturwandel – Arbeitsstiftungen leisten einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung des ökonomischen Strukturwandels und helfen, dessen negative Folgen für Arbeitskräfte abzufedern. Sie ermöglichen berufliche Umorientierung in Bereiche mit stärkerer Nachfrage nach Arbeitskräften. In Situationen, in denen ein Unternehmen in einer Region in kurzer Zeit viele MitarbeiterInnen entlässt, wie es beispielsweise bei der Insolvenz der Quelle Österreich GmbH der Fall war, sind Arbeitsstiftungen aus Sicht der ExpertInnen kaum zu ersetzen, da sonst die regionalen Arbeitsmärkte überfordert wären.

Einbindung der Sozialpartner – Die Einrichtung einer Stiftung erfolgt unter Einbindung der Sozialpartner, die dem einheitlichen Stiftungskonzept zustimmen müssen. Die Einbindung von Arbeitnehmer- und ArbeitgebervertreterInnen wirkt dabei als Korrektiv und trägt dazu bei, dass Stiftungen nur dann eingerichtet werden, wenn dies arbeitsmarktpolitisch sinnvoll ist. Auch hinsichtlich des jeweiligen Stiftungskonzepts trägt die Einbindung der Sozialpartner zur Qualitätssicherung bei.

Hohe arbeitsmarktpolitische Wirkung - Die oben angeführten Stärken zeigen die positive Sichtweise der befragten ExpertInnen auf das Instrument der Arbeitsstiftungen. Diese Stärken spiegeln sich auch in der Wirkung der Arbeitsstiftungen als einem äußerst erfolgreichen Instrument wider. Im Jahr 2015 wiesen die oberösterreichischen Arbeitsstiftungen eine Erfolgsquote⁴² von 67,5% auf, wobei diese bei den Implacement-Stiftungen mit 76,5% höher ausfiel als bei den Outplacement-Stiftungen mit 53,3%. Im Vergleich dazu haben normale Qualifikationskurse eine Quote zwischen 35% und maximal 50% (!). Das Modell der Implacement-Stiftungen wird aus der Sicht der ExpertInnen auch auf europäischer Ebene als sinnvolles Instrument bewertet.

Den oben angeführten Stärken von Arbeitsstiftungen, halten die ExpertInnen kaum **Schwächen** entgegen. Hier werden nur zwei Aspekte thematisiert. Die Beteiligung verschiedener Akteure – Sozialpartner, Unternehmen, AMS und im Falle von Insolvenzstiftungen auch das jeweilige Bundesland – bei der Einrichtung von Stiftungen wird zwar auch als Stärke der Arbeitsstiftungen hervorgehoben. Zugleich konstatieren die ExpertInnen aber eine daraus entstehende, gewisse **Schwerfälligkeit beim Einrichten von Stiftungen**. Durch die breite Beteiligung verschiedener Akteure (Sozialpartner, AMS, Unternehmen) müssen viele verschiedene Interessen in Einklang gebracht werden, was mit einem hohen Kommunikationsaufwand verbunden ist. Insbesondere in Situationen, in denen unmittelbarer

⁴² Anteil der StiftungsteilnehmerInnen, die sich drei Monate nach Stiftungsaustritt in Beschäftigung befinden.

Bedarf an einer Stiftung besteht, wie zum Beispiel bei der Insolvenz eines größeren Arbeitgebers in einer Region, kann dadurch wertvolle Zeit verloren gehen. Im Falle der Quelle-Insolvenzstiftung erfolgte die Einrichtung allerdings sehr zeitnah nach der Insolvenz der Quelle Österreich GmbH. Insofern kann das Fallbeispiel, die von den ExpertInnen genannte Schwerfälligkeit definitiv nicht belegen. Auch auf Nachfrage beim AMS Oberösterreich ist kein Fall einer Insolvenzstiftung bekannt, bei der diese zu spät eingerichtet worden wäre. Hier wird im Gegenteil folgende Problematik betont: Wenn im Zuge einer insolvenzbedingten Veräußerung eines Unternehmens ein Investor einen Betrieb aus der Konkursmasse heraus kauft und am bisherigen Standort weiterführen will, ist er meistens auch an den freigesetzten Arbeitskräften interessiert. Sind diese bereits in eine Stiftung eingetreten, fehlen für einen Neustart die Arbeitskräfte oder sie brechen wegen der neuen Job-Angebote ihre Stiftungsteilnahme gleich wieder ab. Beides sind unerwünschte Effekte, die durch einen übereilten Stiftungsbeginn begünstigt werden können.

Den zweiten Aspekt, den die ExpertInnen ansprechen, ist der **eingeschränkte Zugang**. Arbeitsstiftungen stehen nur einem im Stiftungskonzept explizit definierten Personenkreis offen. Somit haben nicht alle Arbeitssuchenden die Möglichkeit an einer Stiftung teilzunehmen. Dieser Umstand wird als eine Form sozialer Ungerechtigkeit betrachtet. Gleichzeitig betonen die ExpertInnen, dass ein Zugang für alle Arbeitssuchenden aus Kostengründen nicht praktikabel wäre und daher unrealistisch ist.

Vergleichbare Maßnahmen

Eine wichtige Frage in Zusammenhang mit der arbeitsmarktpolitischen Einschätzung von Arbeitsstiftungen ist die Verfügbarkeit von alternativen Maßnahmen und Instrumenten. Hier sehen die ExpertInnen kaum vergleichbare Instrumente. Insbesondere in Situationen, in denen viele freigesetzte MitarbeiterInnen in kurzer Zeit auf den regionalen Arbeitsmarkt drängen, wird das Instrument der Arbeitsstiftungen als alternativlos betrachtet. Auch abseits von Akutsituationen werden andere arbeitsmarktpolitische Instrumente zur Unterstützung von Arbeitssuchenden, wie zum Beispiel Berufsorientierungskurse oder Aktivierungsmaßnahmen, nicht als gleichwertige Alternative empfunden, da es hier zu keiner Qualifizierung der TeilnehmerInnen kommt.

Nachdem das AMS Österreich 2015 beschlossen hat für die Jahre 2016 und 2017 keine weiteren Fachkräftestipendien zu bewilligen, sehen die ExpertInnen einzig die **arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA) als vergleichbare Alternative zu Arbeitsstiftungen**. Die arbeitsplatznahe Qualifizierung entspricht vom Grundprinzip einer Implacement-Stiftung. Sowohl Implacement-Stiftungen als auch AQUA kommen in Situationen zum Einsatz, in denen konkreter Fachkräftebedarf besteht. Auf Basis eines Bildungsplanes, der auf die zu besetzende(n) Stellen ausgerichtet ist, erhalten die TeilnehmerInnen theoretisches Training und können das Gelernte praxisnah im betrieblichen Ausbildungssetting im aufnehmenden Unternehmen umsetzen. Der größte Unterschied der beiden Instrumente besteht darin, dass Implacement-Stiftungen dann zum Einsatz kommen, wenn quantitativ betrachtet ein hoher Fachkräftebedarf besteht, beispielsweise, weil in einer ganzen Branche bestimmte Fachkräfte benötigt werden und diese auf dem Arbeitsmarkt nicht verfügbar sind. AQUA kommt dagegen zum Einsatz, wenn ein Unternehmen für eine offene Stelle keine geeignete Fachkraft finden kann. Weitere Unterschiede im Vergleich zu Implacement-Stiftungen sind der fehlende Rechtsanspruch seitens der Arbeitssuchenden, die kleinere Bandbreite an möglichen Ausbildungen sowie die fehlende österreichweite Einheitlichkeit des Instruments.

Herausforderungen bei der Umsetzung von Arbeitsstiftungen

Die ExpertInnen betonen die Wirksamkeit und den Erfolg von Arbeitsstiftungen, sprechen aber auch Herausforderungen an, die bei der Umsetzung von Arbeitsstiftungen zu berücksichtigen sind. Zentrale Bedeutung kommt aus Sicht der ExpertInnen der Berufsorientierungsphase für den individuellen Erfolg der StiftungsteilnehmerInnen, dem Einsatz von Praktika sowie der Rolle der AMS Bundesrichtlinie zu Arbeitsstiftungen zu.

Auf individueller Ebene der TeilnehmerInnen betonen die ExpertInnen, dass es wichtig ist, im Rahmen der **Berufsorientierungsphase** neue und vor allem realistische Perspektiven in Form eines Bildungsplans zu entwickeln und diese Pläne auch umzusetzen. Deshalb müssten in der Berufsorientierungsphase wohlüberlegte Entscheidungen getroffen werden. Falsche Vorstellungen der TeilnehmerInnen über die anvisierten Ausbildungen bzw. Berufsbereiche sollten vermieden werden. Es muss darauf geachtet werden, dass gewählte Ausbildungen nicht die Fähigkeiten der TeilnehmerInnen überfordern, um das Risiko von Ausbildungsabbrüchen gering zu halten. Gleichzeitig ist darauf zu achten, dass Ausbildungen auch überbetrieblich auf dem Arbeitsmarkt verwertet werden können.

Der **Einsatz von Praktika** bzw. der praktische Teil der Ausbildung im Rahmen von Placement-Stiftungen, ist ein Thema, das immer wieder diskutiert wird. Einerseits sind praktische Arbeitserfahrungen ein wichtiger Bestandteil von Ausbildungen und können die individuellen Beschäftigungschancen erhöhen. Andererseits ist es wichtig, darauf zu achten, dass kooperierende Unternehmen den Ausbildungscharakter von Praktika respektieren und die TeilnehmerInnen nicht als kostengünstige Arbeitskräfte ausnutzen. In der Praxis ist es aber oft schwierig zu definieren, was als praktische Ausbildung zu betrachten ist und in welchen Fällen ein verstecktes Dienstverhältnis vorliegt. Bei einem Praktikum sollte jedenfalls der Ausbildungscharakter im Vordergrund stehen. Diese Abgrenzung ist insbesondere dann schwierig, wenn praktische Ausbildungszeiten außerhalb der Normalarbeitszeit erfolgen, z.B. wenn die praktische Ausbildung auch an Wochenenden stattfindet. Hier wird die neue AMS-Bundesrichtlinie zu Arbeitsstiftungen eine Regelung enthalten, wonach Ausbildungen nicht zu Zeiten stattfinden dürfen, die kollektivvertraglich Gehaltszuschläge erfordern würden.

Die **AMS-internen Bundesrichtlinie für die Einrichtung und Durchführung von Arbeitsstiftungen** wird von den ExpertInnen einerseits begrüßt, weil sie österreichweit einen einheitlichen Rahmen setzt, andererseits wird befürchtet, dass dieser zu eng sein könnte, um auf die spezifische Situation bei der Einrichtung einer Stiftung und die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen einzugehen. Für die nach Einschätzung der ExpertInnen zu starre Gestaltung der Bundesrichtlinie werden drei konkrete Beispiele genannt:

Zum ersten ziehen die Regelungen für die Einrichtung von Stiftungen - vor allem die Anforderungen an das Stiftungskonzept, das die Grundlage für die bescheidmäßige Anerkennung ist - einen sehr hohen Ressourcenaufwand für die Träger nach sich. Ergebnis sind häufig 20 bis 30-seitige Stiftungskonzepte, was aus Sicht der ExpertInnen nicht zweckmäßig ist. In Bezug darauf wird von AMS Seite betont, dass es unter den gegebenen Bedingungen sehr wohl möglich ist den Ressourcenaufwand gering zu halten, solange es gelingt die wesentlichen Elemente des Stiftungskonzepts auf den Punkt zu bringen und Redundanzen zu vermeiden⁴³.

⁴³ Kommentar von Hans Langwieser, Leitung Service für personen- und unternehmensbezogene Förderungen, AMS Oberösterreich.

Zum zweiten werden von einem Teil der ExpertInnen die in der Bundesrichtlinie enthaltenen Regelungen zum Berichtswesen als nicht sachdienlich bewertet. Hier werden sowohl auf Seiten der Träger, die in regelmäßigen Abständen Berichte erstellen müssen, als auch auf Seiten des AMS, wo MitarbeiterInnen die Berichte lesen und abnehmen müssen, viele Ressourcen aufgewendet. Diese sollten aus Sicht eines Teils der ExpertInnen besser in die direkte Arbeit mit den TeilnehmerInnen investiert werden. So wird explizit angesprochen, dass es zweckdienlich wäre, wenn das AMS seine Expertise bei der Erstellung von Bildungsplänen einbringen würde. Aus Sicht der Leitung des Service für personen- und unternehmensbezogene Förderungen des AMS ist es unumgänglich ein verbindliches Berichtswesen festzulegen, um Erfolge darstellen bzw. auf Fehlentwicklungen rechtzeitig reagieren zu können⁴⁴.

Schließlich werden auch die Anforderungen für die Gewährleistung der Vollausslastung der TeilnehmerInnen kritisiert. Aktuell müssen die TeilnehmerInnen die Vollausslastung durch entsprechende Präsenzzeiten beim Stiftungsträger belegen. Aus Sicht der ExpertInnen ignoriert die derzeitige Regelung allerdings die aktuelle Angebotslandschaft im Bereich der Aus- und Weiterbildung und die Anforderungen am Arbeitsmarkt. Immer mehr Aus- und Weiterbildungsangebote werden in Form von E-Learning bzw. Blended Learning, also einer Kombination aus Präsenzeinheiten und E-Learning, angeboten und die Regelungen zur Vollausslastung führen zu einer Einschränkung in der Nutzung solcher Angebote. Auch zeigen aktuelle Stellenausschreibungen, dass selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten in vielen Bereichen eine Grundanforderung an BewerberInnen darstellt. Hier wird ein Widerspruch gesehen, wenn TeilnehmerInnen in der Stiftung täglich unter Aufsicht in den Räumlichkeiten der Stiftungsträger anwesend sein müssen. Außerdem gibt es aufgrund der Bestimmungen der Bundesrichtlinie kaum die Möglichkeit, im Einzelfall auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen Rücksicht zu nehmen können, zum Beispiel, wenn Betreuungsverpflichtungen vorliegen.

⁴⁴ Kommentar von Hans Langwieser, Leitung Service für personen- und unternehmensbezogene Förderungen, AMS Oberösterreich.

5 Handlungsoptionen

Grundlage für die im folgenden beschriebenen Handlungsoptionen für die Planung und Umsetzung von Arbeitsstiftungen sind die Ergebnisse aus TeilnehmerInnenbefragung, Analyse der Monitoringdaten der TeilnehmerInnen, ExpertInneninterviews sowie aus dem Workshop mit VertreterInnen des Landes Oberösterreich, des Arbeitsmarktservice Oberösterreich sowie der beiden Trägerorganisationen der Quelle-Insolvenzstiftungen, der FAB-Qualifizierungsverbund und das Institut educare.

Timing der Stiftungseinrichtung – Argumente für eine unmittelbare Einrichtung einer Stiftung bei Anmeldung von Insolvenz sind, den betroffenen ArbeitnehmerInnen sofort eine Perspektive geben zu können und sofort Unterstützungs- und Handlungsbereitschaft zu signalisieren. Dagegen spricht, dass Investoren das Unternehmen kaufen könnten und Arbeitsplätze erhalten werden könnten. Die Stiftungseinrichtung wäre somit obsolet. Die ehemaligen ArbeitnehmerInnen der Quelle beurteilen die rasche Information über die Stiftung retrospektiv mehrheitlich positiv. Im vorliegenden Fall der Quelle-Insolvenzstiftung ist es gelungen, sehr schnell eine Insolvenzstiftung einzurichten. Thematisiert wurde im Rahmen der ExpertInneninterviews allerdings auch, dass die Einrichtung von Stiftungen üblicherweise eine beträchtliche Vorlaufzeit benötigt. Um im Bedarfsfall rasch reagieren zu können, wurde im Bundesland Wien ein Rahmenkonzept erstellt. Dies ermöglicht es Unternehmen mit bis zu 250 MitarbeiterInnen, die Personal abbauen oder Insolvenz anmelden müssen, in das bestehende Regionalkonzept einzutreten, ohne dass in jedem Einzelfall die bescheidmäßige Anerkennung eines Stiftungskonzepts erfolgen muss.

Frist zum Eintritt in die Stiftung – Bei der Quelle-Insolvenzstiftung, die am 17.12.2009 startete, war es für betroffene MitarbeiterInnen bis 30.4.2010 möglich, einen Antrag auf Aufnahme in die Stiftung zu stellen. Dieser Zeitraum wird von den Trägern als wichtig erachtet. So haben betroffene MitarbeiterInnen die Möglichkeit, sich nach dem Arbeitsplatzverlust zunächst auf Stellensuche zu begeben. Offenbart sich im Rahmen der Stellensuche eine eingeschränkte Vermittelbarkeit, haben sie noch immer die Möglichkeit, in die Stiftung einzutreten. Außerdem werden im Falle einer Insolvenz eines Unternehmens üblicherweise nicht alle MitarbeiterInnen zum selben Zeitpunkt freigesetzt. Zumindest ein kleiner Teil der MitarbeiterInnen wird für die Abwicklung des Unternehmens noch einige Zeit weiterbeschäftigt. Deshalb sollte die Praxis einer längeren Eintrittsfrist auch bei zukünftigen Projekten beibehalten bzw. diese Frist im Bedarfsfall noch gestreckt werden.

Verlängerung der Gesamtprojektdauer – Als problematisch hat sich in manchen Fällen aus Sicht der TrägerInnen die relativ knapp bemessene Gesamtprojektdauer von Arbeitsstiftungen erwiesen. Kommt es zu einer längeren Stiftungsunterbrechung, zum Beispiel aufgrund von Karenz oder Krankenstand, kann es passieren, dass kein Wiedereintritt in die Stiftung möglich ist bzw. im zur Verfügung stehenden Restzeitraum kein Abschluss der Stiftung mehr möglich ist. Es wäre daher anzudenken, die maximale Gesamtdauer einzelner Stiftungsprojekte um etwa sechs Monate zu verlängern.

Vorinformation – Die TeilnehmerInnen äußern den Wunsch nach besserer Vorinformation, vor allem darüber, ob eine Abwendung der Insolvenz möglich ist sowie welche Aus- und Weiterbildungen möglich sind. Hier merken die Stiftungsträger an, dass diese Frage nicht im Rahmen der Vorinformation geklärt werden kann, sondern sich erst im Zuge der Berufsorientierung herausstellt, welche Aus- und Weiterbildungen im konkreten Einzelfall möglich sind. Dies sollte den TeilnehmerInnen im Vorfeld auch so vermittelt werden. Ihnen muss klar sein, dass es im Rahmen der Stiftungsteilnahme passieren kann, dass gewünschte Aus- und Weiterbildungen nicht finanziert werden können und es eventuell notwendig ist, einen Plan B zu entwickeln.

Nicht nur der Inhalt, sondern auch der Zeitpunkt der Vorinformation wird von einigen wenigen TeilnehmerInnen kritisiert. Diese begründen ihren Wunsch nach noch früherer Information damit, dass sie gerne einen möglichst langen Zeitraum zwischen Vorinformation bzw. Informationsveranstaltung und dem Stiftungsbeginn hätten, um eine fundierte Entscheidung für oder gegen die Stiftungsteilnahme treffen zu können. Aufgrund einzelner Aussagen im Rahmen der Interviews (s. S. 19) wird geschlossen, dass manche Personen der Ansicht waren, sie müssten sich unmittelbar bei der Informationsveranstaltung für oder gegen eine Stiftungsteilnahme entscheiden. Hier kam es offensichtlich zu einem Missverständnis, da noch vier Monate lang ein Stiftungseintritt möglich war. Das verdeutlicht die Wichtigkeit der wiederholten und auch schriftlichen Informationsweitergabe an die Betroffenen, die zeitlich von vielen Seiten für sie relevante Informationen erhalten. Hinsichtlich der Vorinformation wird auch die besondere Rolle von BetriebsrätInnen angesprochen, die bereits frühzeitig Kenntnis von drohender Insolvenz haben. Deshalb wird vorgeschlagen, das Instrument der Arbeitsstiftungen, sofern dies noch nicht der Fall ist, in Betriebsratsschulungen zu verankern.

Praktikumssuche – In Hinblick auf die praktische Umsetzung, unterstreichen die Ergebnisse der vorliegenden Studie die zentrale Bedeutung des praktischen Teils der Aus- und Weiterbildung. Gleichzeitig orten sowohl TeilnehmerInnen als auch die Vertreterinnen der Trägerorganisationen Verbesserungspotenzial bei diesem Element von Arbeitsstiftungen. Das betrifft insbesondere die Suche nach einem Praktikumsplatz. Seitens der TeilnehmerInnen wird der Wunsch nach mehr Unterstützung bei der Praktikumssuche formuliert. Aus Sicht der Träger ist die Unterstützung der TeilnehmerInnen bei der Praktikumssuche gegeben und entspricht dem verfolgten Empowerment-Ansatz. Nicht allen TeilnehmerInnen kommt dieser Ansatz entgegen bzw. bestehen auf Seiten der TeilnehmerInnen anderen Erwartungen hinsichtlich der Unterstützung. Aus Sicht der Träger hätten einige TeilnehmerInnen die Erwartung, dass ein Praktikumsplatz durch die TrainerInnen organisiert wird oder dass diese den TeilnehmerInnen zumindest Unternehmen nennen, bei denen sich die TeilnehmerInnen für ein Praktikum bewerben können.

Aus Sicht der TrägerInnen wird in Zusammenhang mit der Praktikumssuche der Zeitfaktor als größte Herausforderung betrachtet. Die sechswöchige Phase der Berufsorientierung reicht oft nicht aus, um (neben der Bewältigung anderer Aktivitäten im Zuge der Erstellung des Bildungsplans) einen Praktikumsplatz zu organisieren. Verbesserungspotenzial sehen die Träger daher hinsichtlich einer zeitlichen Flexibilisierung bei der Praktikumssuche. Wurde am Ende der Berufsorientierung noch kein Praktikumsplatz gefunden, ist es aktuell Praxis, eine Stiftungsunterbrechung einzuleiten. Kommt es zu einer Stiftungsunterbrechung, sind die TeilnehmerInnen üblicherweise wieder beim AMS vorgemerkt, beziehen Arbeitslosengeld und müssen sich auf Jobsuche begeben. Gleichzeitig werden sie weiterhin informell durch die TrainerInnen bei der Suche nach einem Praktikumsplatz unterstützt, wobei die Träger eine so erbrachte Leistung nicht in Rechnung stellen können. Aus Sicht der Träger wäre es mit Blick auf ein möglichst schnelles Finden eines Praktikumsplatzes daher für alle Beteiligten besser, wenn die TeilnehmerInnen in der Stiftung verbleiben und sich voll auf die Praktikumssuche konzentrieren könnten. Im Rahmen des Workshops wurden vor allem zwei Wege ins Auge gefasst, um dies zu ermöglichen:

- Vorziehen von Zeiten der Phase Aktive Arbeitssuche – Es könnten z.B. zwei Wochen von der Aktiven Arbeitssuche abgezogen und zusätzlich für die Suche nach einem Praktikum verwendet werden. Dies macht aus Sicht der TrägerInnen deshalb Sinn, weil die Inhalte der Phase Aktive Arbeitssuche auch bei der Suche nach einem Praktikum hochrelevant sind. Dies wurde bereits in der Vergangenheit praktiziert und die Erfahrungen waren sehr positiv. Aktuell ist dieses Vorgehen aufgrund von strengeren Bestimmungen jedoch nicht mehr möglich.
- Verlängerung der Phase Berufsorientierung – Die Phase Berufsorientierung kann in besonders begründeten Fällen auf maximal zwölf Wochen verlängert werden. Hier schlagen die

TrägerInnen vor, dass ein fehlender Praktikumsplatz einheitlich als Begründung für die Verlängerung der Berufsorientierung anerkannt werden sollte.

Intensivierung der Unterstützung in kritischen Stiftungsphasen – Nicht nur während der Praktikumsuche, sondern auch während der Phase der Aktiven Arbeitssuche wünschen sich manche TeilnehmerInnen mehr Unterstützung. Konkret zeigen sie sich enttäuscht darüber, dass die Träger keinen Nutzen aus etwaigen Beziehungen zu potentiellen Arbeitgebern zogen. Es wäre empfehlenswert, den kritischen Stimmen vorzubeugen, indem die TeilnehmerInnen bereits im Vorfeld der Stiftung darüber informiert werden, dass es sich bei der Insolvenzstiftung nicht um eine Vermittlungsmaßnahme im engeren Sinn handelt. Nicht zuletzt wünschen sich die TeilnehmerInnen aber auch mehr Unterstützung bei den bürokratischen Tätigkeiten im Vorfeld der Stiftung, d.h. beim Einholen der Genehmigungen vom AMS.

Berücksichtigung individueller Bedürfnisse – Einige TeilnehmerInnen merken an, dass betreffend Struktur und Inhalte der Stiftung stärker auf die individuellen Wünsche der Personen eingegangen wird, indem etwa die Möglichkeit geschaffen wird, zu teureren Kursen etwas zuzuzahlen, wenn eine Kursteilnahme ansonsten nicht möglich wäre. Ferner wird angesprochen, dass die Arbeit in kleineren und homogeneren Gruppen das Eingehen auf individuelle Gegebenheiten und Voraussetzungen erleichtern würde.

Flexibilisierung der Bundesrichtlinie – Im Rahmen der ExpertInneninterviews als auch im Zuge des Workshops mit VertreterInnen von Stiftungsträgern, dem AMS Oberösterreich und dem Land Oberösterreich wurde kritisiert, dass die Bundesrichtlinie zu Arbeitsstiftungen die Arbeit in den Stiftungen erschwert. Obwohl die gesetzliche Grundlage von Arbeitsstiftungen - §18 ALVG – Gestaltungsspielraum bei der Umsetzung von Arbeitsstiftungen zulässt, wird dieser durch die korrespondierende Bundesrichtlinie stark beschnitten. Das betrifft vor allem Bestimmungen in Zusammenhang mit der Vollausslastung der TeilnehmerInnen. Das daraus resultierende Erfordernis des Nachweises der Vollausslastung durch einen hohen Anteil an Präsenzzeiten, steht aus Sicht der Stakeholder im Widerspruch zum verfolgten Empowerment-Ansatz bei der Betreuung der TeilnehmerInnen und erschwert darüber hinaus die Inanspruchnahme von Aus- und Weiterbildungsangeboten, die in Form von E-Learning oder Blended Learning veranstaltet werden. Darüber hinaus führen die strengen Bestimmungen der Bundesrichtlinie zu einem erheblichen bürokratischen Aufwand, der aus Sicht der Träger in vielen Fällen nicht zweckmäßig erscheint. Beispielhaft genannt wurde hier die mehrmalige Eingabe von Daten in unterschiedliche Dokumentationssysteme und die Berechnung der individuellen Gesamtstiftungsverweildauer für alle TeilnehmerInnen nach Eintritt in die Stiftung.⁴⁵ Seit Mai 2016 ist bereits eine neue Bundesrichtlinie in Kraft. Die Neufassung führt aus Sicht der StudienautorInnen allerdings zu keiner Veränderung in Bezug auf oben genannte Punkte. Im Gegenteil, insbesondere die Bestimmungen in Bezug auf die Vollausslastung führen bei der Umsetzung von Arbeitsstiftungen zu einer weiteren Einschränkung des Handlungsspielraums. Hinsichtlich der Optimierung bürokratischer Erfordernisse im Rahmen des Dokumentationswesens wird von Seiten der StudiautorInnen ein moderierter Austausch zwischen aktuell tätigen StiftungsträgerInnen und Verantwortlichen des AMS vorgeschlagen, um gemeinsam zu eruieren, welche Elemente des Dokumentationswesens für die Bewertung einer korrekten Umsetzung von Stiftungen tatsächlich erforderlich sind und wie diese Daten ressourcenschonend gewonnen und verarbeitet werden können. Ein moderierter Austausch könnte auch einen Beitrag für ein besseres gegenseitiges Verständnis der unterschiedlichen Handlungslogiken der verschiedenen beteiligten AkteurInnen leisten.

⁴⁵ Die beiden genannten Beispiele entstammen von Rückmeldungen seitens der VertreterInnen der beiden Trägerorganisationen der Quelle-Stiftung – FAB-Qualifizierungsverbund und educare Institut – im Zuge eines Workshops mit AMS-MitarbeiterInnen und StiftungsträgerInnen zu Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich der Arbeitsstiftungen

Weitere Forschung zu Arbeitsstiftungen – Wie in den ExpertInneninterviews thematisiert, ist eine laufende Evaluierung der Umsetzung von Arbeitsstiftungen sinnvoll. So unterscheiden sich die einzelnen Stiftungsprojekte sehr stark hinsichtlich Stiftungsart und Zielgruppen und konkrete Verbesserungsmöglichkeiten sind stark projektspezifisch. Des Weiteren ist eine formative Evaluierung von Stiftungsprojekten wertvoll, da dies die Generierung von handlungsrelevantem Wissen fördert und auf diese Weise eine Verbesserung von laufenden Stiftungsprojekten ermöglicht wird. Darüber hinaus kann der Zugang zu weiteren TeilnehmerInnendaten, wie zum Beispiel individuellen Bildungsplänen, genauere Analysen der individuellen Stiftungsverläufe ermöglichen. Fragen, die über den Fokus der vorliegenden Studie hinausgehen, aber für die weitere Verbesserung von Arbeitsstiftungen relevant sein können, sind unter anderem der Einfluss unterschiedlicher Informationsquellen und der Beitrag unterschiedlicher Hauptausbildungen für den Stiftungserfolg. Nachdem in dieser Studie festgestellt wurde, dass durch eine Stiftungsteilnahme bestehende Benachteiligungen am Arbeitsmarkt ausgeglichen werden können, stellt sich umgekehrt die Frage, ob bestimmte Personengruppen nicht von einer Stiftung profitieren können. Schließlich sollte das Ziel von Stiftungen, den Strukturwandel zu unterstützen, genauer expliziert werden, um eine Überprüfung der Zielerreichung zu ermöglichen.

Quellen

- AMS Österreich (2016): Bundesrichtlinie zur Anerkennung, Förderung und Durchführung von Maßnahmen der Arbeitsstiftung (AST). Abrufbar im Internet: http://www.ams.at/_docs/001_ast_RILL.pdf [26.07.2016].
- Bortz, Jürgen / Döring, Nicola (2005): *Forschungsmethoden und Evaluation für Human und Sozialwissenschaftler*. 3. Auflage. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Froschauer, Ulrike / Lueger, Manfred (2003): *Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme*. Wien: Böhlau.
- Güther, Bernd / Milenovic-Rüchardt, Ina / Picot, Sybille / Riedmüller, Barbara / Schneekloth, Ulrich / Willert, Michaela (2004): *Die Lebenssituation alleinstehender Frauen in Deutschland*. Abrufbar unter: polsoz.fu-berlin.de [03.06.2016].
- Hattie, John (2009): *Visible Learning*. London: Routledge.
- Statistik Austria (2015): *Zuordnung Grad der Urbanisierung zu Gemeinden*. Abrufbar unter: statistik.at/web_de/klassifikationen/regionale_gliederungen/stadt_land/index.html [02.06.2016].

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Soziodemographische Daten der StiftungsteilnehmerInnen	9
Tabelle 2: Soziodemografische Daten der Nicht-TeilnehmerInnen	10
Tabelle 3: Design der Diskriminanzanalyse	45
Tabelle 4: Diskriminierende Variablen nach ihrem Beitrag zur Trennung der Gruppen.....	48

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Erwartungen der StiftungsteilnehmerInnen an die Quelle-Insolvenzstiftung.....	13
Abbildung 2: „Welche Alternativen hatten Sie damals neben der Teilnahme an der Insolvenzstiftung?“	14
Abbildung 3: Grad der Informiertheit von TeilnehmerInnen und Nicht-TeilnehmerInnen zum Zeitpunkt der Entscheidungsfindung über die Stiftung.....	16
Abbildung 4: "Welche Informationen [über die Stiftung] haben Ihnen gefehlt?"	17
Abbildung 5: Informationsquellen zur Insolvenzstiftung	18
Abbildung 6: „Haben Sie die Informationen über die Stiftung zum richtigen Zeitpunkt erhalten?“	19
Abbildung 7: TeilnehmerInnenzahl und Einschätzung der einzelnen Phasen der Stiftung	20
Abbildung 8: Gründe für die Nicht-Teilnahme an den Stiftungsphasen	21
Abbildung 9: TeilnehmerInnenzahl nach Aus- und Weiterbildung und Anwendbarkeit des Gelernten	22
Abbildung 10: Kategorie und Wahlmotive der Hauptausbildung in der Phase der Aus- und Weiterbildung.....	23
Abbildung 11: Qualitätsbeurteilung der gewählten Hauptausbildung, nach Art der Hauptausbildung	24
Abbildung 12: "Hätten Sie gerne zu einer teureren, aber besseren Aus- und Weiterbildung selbst etwas dazugezahlt?"	25
Abbildung 13: Intensität und Art der Jobsuche.....	26
Abbildung 14: "Wann haben Sie mit der Jobsuche begonnen?"	26
Abbildung 15: Gründe für fehlende Intensität der Arbeitsplatzsuche	27
Abbildung 16: Beurteilung des Betreuungsausmaßes während der Stiftung	28
Abbildung 17: Verbesserungsvorschläge der StiftungsteilnehmerInnen nach Kategorien	29
Abbildung 18: Erwerbskarrieren der StiftungsteilnehmerInnen im ersten und zweiten Halbjahr nach der Stiftung.....	32
Abbildung 19: "Konnte die Stiftung Ihre Erwartungen sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht erfüllen?"	33
Abbildung 20: Erwartungserfüllung der TeilnehmerInnen nach konkreter Erwartung	34
Abbildung 21: "Hat die Stiftungsteilnahme dazu beigetragen, dass Sie eine Beschäftigung aufnehmen konnten?"	35
Abbildung 22: "Wie wichtig waren die folgenden Aspekte bei der Arbeitssuche für Sie?"	36
Abbildung 23: Einschätzung der neuen Beschäftigung im Vergleich zur Arbeit bei Quelle.....	37
Abbildung 24: Zufriedenheit mit der Entscheidung für bzw. gegen die Stiftungsteilnahme	38
Abbildung 25: "Wie ginge es Ihnen heute, wenn Sie nicht an der Stiftung teilgenommen hätten?" ...	38
Abbildung 26: Zustimmung der StiftungsteilnehmerInnen zu verschiedenen Statements über die Stiftung	39
Abbildung 27: Einflussfaktoren auf Zufriedenheit mit der Stiftung	42
Abbildung 28: Erfolgsindikatorverteilung unter den befragten TeilnehmerInnen	44
Abbildung 29: Einfluss der am stärksten diskriminierenden Variablen, nach Werten der Struktur-Matrix	49

Abbildung 30: Geschlechterverteilung unter StiftungsteilnehmerInnen mit und ohne Erfolg.....**Fehler! Textmarke nicht definiert.**

Abbildung 31: Migrationshintergrund der StiftungsteilnehmerInnen mit und ohne Erfolg.....**Fehler! Textmarke nicht definiert.**

Abbildung 32: Besiedlungsgrad der Wohngebiete der StiftungsteilnehmerInnen mit und ohne Erfolg
.....**Fehler! Textmarke nicht definiert.**

Abbildung 33: Familienstand der StiftungsteilnehmerInnen mit und ohne Erfolg**Fehler! Textmarke nicht definiert.**

Abbildung 34: Höchste abgeschlossene Ausbildung der StiftungsteilnehmerInnen mit und ohne Erfolg zu Maßnahmenbeginn und -ende**Fehler! Textmarke nicht definiert.**

Abbildung 35: Alter der StiftungsteilnehmerInnen mit und ohne Erfolg**Fehler! Textmarke nicht definiert.**

Abbildung 36: Erwartungen der StiftungsteilnehmerInnen mit und ohne Erfolg an die Stiftung .**Fehler! Textmarke nicht definiert.**

Abbildung 37: Hauptausbildung der StiftungsteilnehmerInnen mit und ohne Erfolg**Fehler! Textmarke nicht definiert.**

Abbildung 38: Veränderung des Berufsfeldes durch StiftungsteilnehmerInnen mit und ohne Erfolg
.....**Fehler! Textmarke nicht definiert.**

Abbildung 39: Intensität der Arbeitssuche durch StiftungsteilnehmerInnen mit und ohne Erfolg
.....**Fehler! Textmarke nicht definiert.**

Abbildung 40: Zeitpunkt des Beginns der Arbeitssuche durch StiftungsteilnehmerInnen mit und ohne Erfolg**Fehler! Textmarke nicht definiert.**

Abbildung 41: Strategien der Arbeitssuche unter StiftungsteilnehmerInnen mit und ohne Erfolg
.....**Fehler! Textmarke nicht definiert.**

Anhang: Fragebogen für TeilnehmerInnen

„Quelle Insolvenzstiftung“

[Zielpopulation: Vorgegebene Telefonnummern von TeilnehmerInnen]

Interviewnummer:

--	--	--

Zielpersonennummer:

--	--	--	--

Guten Tag, mein Name ist ... vom Forschungsinstitut abif. Sie haben vor einiger Zeit an der „Quelle Insolvenzstiftung“ teilgenommen. Stiftungen sind ein Unterstützungsinstrument für Arbeitsuchende, das schon lange besteht und wir wollen wissen, ob Sie dadurch beruflich profitieren konnten. Ihre Angaben werden selbstverständlich im Rahmen der Auswertung anonymisiert und vertraulich behandelt. Würden Sie uns einige Fragen dazu beantworten?

Sollten die Teilnehmer/innen Kritik oder Bedenken bezüglich der Datenweitergabe äußern, kann gegebenenfalls mit folgender Erklärung geantwortet werden:

Wir sind ein unabhängiges, für die Evaluation der Beratung beauftragtes Forschungsinstitut. Ihre Kontaktdaten wurden uns zu Evaluationszwecken zur Verfügung gestellt. Wichtig ist dabei anzumerken, dass wir keinerlei sensible Informationen über Sie und Ihre Stiftungsteilnahme erfahren haben. Selbstverständlich werden Ihre Angaben auch im Rahmen der Auswertung anonym und vertraulich behandelt. Die Mitwirkung an der Befragung ist freiwillig. (Bei Rückfragen, Kontakt: Martin Stark, stark@abif.at, 01/522 48 732).

FRAGE 1

Treffen die folgenden Gründe für Ihre Teilnahme an der Quelle-Insolvenzstiftung sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zu?

	trifft sehr zu	trifft ziemlich zu	trifft wenig zu	trifft gar nicht zu
1) Ich sah die Stiftung als Chance, wieder eine Beschäftigung in meinem früheren Berufsfeld zu finden	1	2	3	4
2) Ich hoffte bei Stiftungseintritt, dass es während der Stiftung doch noch zu einer Weiterführung von Quelle kommt	1	2	3	4
3) Ich wollte, dass es mir persönlich besser geht	1	2	3	4
4) Ich sah die Stiftung als Chance, mich beruflich neu zu orientieren, d.h. neue Berufe und Tätigkeiten zu erlernen und auszuüben	1	2	3	4
5) Ich sah die Stiftung als Möglichkeit, mich mit Kollegen und Kolleginnen auszutauschen	1	2	3	4
6) Ich hoffte im Zuge der Stiftungsteilnahme einen guten Job zu bekommen	1	2	3	4
7) Ich wollte meine Vergangenheit aufarbeiten	1	2	3	4
8) Mir ging es mehr um den verlängerten Bezug des Arbeitslosengeldes durch die Teilnahme an der Stiftung	1	2	3	4
9) Ich wollte die Zeit bis zur Pensionierung überbrücken	1	2	3	4

	trifft sehr zu	trifft ziem- lich zu	trifft wenig zu	trifft gar nicht zu
10) Ich setzte große Erwartungen in eine erfolgreiche Vermittlung während der Stiftungsteilnahme	1	2	3	4
11) Ich sah keine anderen Alternativen als die Teilnahme an der Stiftung	1	2	3	4

FRAGE 2

Konnte die Stiftung Ihre Erwartungen sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht erfüllen?

- sehr 1
ziemlich 2
wenig 3
gar nicht 4

FRAGE 3

Wie ginge es Ihnen heute, wenn Sie nicht an der Stiftung teilgenommen hätten? (**VORLESEN**)

- deutlich schlechter 1
eher schlechter 2
genauso 3
eher besser 4
deutlich besser 5

FRAGE 4

Wie haben Sie von der Quelle Insolvenzstiftung erfahren? (**VORLESEN**) (**MEHRFACHNENNUNG**)

- durch Medien 1
durch Borschüren 2
durch eine Informationsveranstaltung 3
durch AMS-BeraterIn 4
durch Freunde oder ehemalige KollegInnen 5
anderes 6

FRAGE 5

Haben Sie Ihrer Ansicht nach vor Eintritt in die Stiftung ausreichend, eher zu wenig oder viel zu wenig Informationen gehabt, um die Entscheidung für oder gegen Ihre Teilnahme an der Stiftung treffen zu können?

- ausreichend 1
eher zu wenig 2
viel zu wenig 3

FRAGE 6

(**FALLS F5>1:**) Welche Informationen haben Ihnen gefehlt? (**NOTIEREN**)

.....

FRAGE 7

Haben Sie rückblickend das Gefühl, die Informationen über die Stiftung zum richtigen Zeitpunkt, zu spät oder zu früh erhalten zu haben?

- zum richtigen Zeitpunkt 1
- zu früh 2
- zu spät 3

FRAGE 8

Waren Sie seit Austritt jemals Vollzeit beschäftigt, Teilzeit beschäftigt oder geringfügig beschäftigt?
(MEHRFACHNENNUNG)

- Vollzeit beschäftigt 1
- Teilzeit beschäftigt 2
- geringfügig beschäftigt 3
- nicht in Beschäftigung seit Austritt 4

FRAGE 9

(FALLS F8<4:) Sind Sie aktuell Vollzeit beschäftigt, Teilzeit beschäftigt, geringfügig beschäftigt, arbeitslos oder weder beschäftigt noch arbeitslos?

- Vollzeit beschäftigt 1
- Teilzeit beschäftigt 2
- geringfügig beschäftigt 3
- arbeitslos 4
- weder beschäftigt noch arbeitslos 5

FRAGE 10

(FALLS F8<3:) Hat die Stiftungsteilnahme sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht dazu beigetragen, dass Sie eine Beschäftigung aufnehmen konnten?

- sehr 1
- ziemlich 2
- wenig 3
- gar nicht 4

FRAGE 11

(FALLS F9=5:) Sie haben angegeben, dass Sie sich weder in Beschäftigung noch in Arbeitslosigkeit befinden. Sind Sie aktuell in Pension, in Aus- bzw. Weiterbildung oder erfüllen Sie derzeit Betreuungspflichten?
(MEHRFACHNENNUNG)

- Pension 1
- Aus- oder Weiterbildung 2
- Betreuungspflichten 3
- anderes 4

FRAGE 12

Die Stiftung bestand aus drei Phasen: Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung und aktive Arbeitssuche. Kommen wir zunächst zur Phase Berufsorientierung (auch Zielfindungsseminar bzw. Laufbahnplanung genannt). In dieser Phase haben Sie sich mit Ihren beruflichen Zielen auseinandergesetzt und entschieden, welche Aus- und Weiterbildungen Sie absolvieren werden. Haben Sie daran teilgenommen?

- ja 1
- nein 2
- weiß nicht 3

FRAGE 13

(FALLS F12=2:) Warum haben Sie an dieser Phase nicht teilgenommen? **(VORLESEN) (NUR EINE NENNUNG)**

- hatte zu dem Zeitpunkt bereits einen Job gefunden 1
- konnte aus gesundheitlichen Gründen nicht daran teilnehmen 2
- habe die Phase aus anderen Gründen vorzeitig abgebrochen 3
- anderes 4

FRAGE 14

(FALLS F12=1:) War die Phase Berufsorientierung bzw. Zielfindungsseminar oder Laufbahnplanung für Ihre spätere berufliche Laufbahn sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht hilfreich?

- sehr hilfreich 1
- ziemlich hilfreich 2
- wenig hilfreich..... 3
- gar nicht hilfreich 4

FRAGE 15

Jetzt geht es um den Teil in der Stiftung, bei dem Sie einen Kurs- oder eine Ausbildung gemacht haben. Haben Sie diesen Teil absolviert?

- ja..... 1
- nein 2

FRAGE 16

(FALLS F15=2:) Warum haben Sie diesen Teil nicht absolviert? **(VORLESEN) (NUR EINE NENNUNG)**

- hatte zu dem Zeitpunkt bereits einen Job gefunden 1
- konnte aus gesundheitlichen Gründen nicht daran teilnehmen 2
- habe die Phase aus anderen Gründen vorzeitig abgebrochen 3
- anderes 4

FRAGE 17

(FALLS F15=1:) Haben Sie sich in der Stiftungszeit in Ihrem ursprünglichen Beruf oder Tätigkeitsbereich weiter gebildet oder haben Sie einen anderen Beruf erlernt?

- im Beruf/Tätigkeitsbereich weiter gebildet 1
- einen neuen Beruf erlernt..... 2
- beides..... 3
- keine Aus- und Weiterbildungen absolviert 4

FRAGE 18

(FALLS F15=1 UND F17<4:) In welche Kategorie würden Sie die - im Rahmen der Stiftung absolvierte - Hauptausbildung einordnen? **(VORLESEN) (NUR EINE NENNUNG)**

- Lehre/Meisterprüfung 1
- schulische bzw. universitäre Ausbildung 2
- fachspezifischer Kurs..... 3
- andere Form von Kurs wie z.B. Sprachkurs..... 4

FRAGE 19

(FALLS F15=1:) War die absolvierte Aus- oder Weiterbildung beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht hilfreich?

- sehr hilfreich 1
- ziemlich hilfreich 2
- wenig hilfreich..... 3
- gar nicht hilfreich 4

FRAGE 20

(FALLS F17=2 ODER 3 UND F8<3 UND F15=1:) Haben Sie nach Austritt aus der Stiftung im neu erlernten Berufsfeld gearbeitet?

- ja..... 1
- nein 2
- weiß nicht..... 3

FRAGE 21

(FALLS F15=1 UND F8<3:) Konnten Sie das Gelernte später beruflich sehr gut, ziemlich gut, weniger gut, oder gar nicht gut nützen? (VORLESEN)

- sehr gut 1
- ziemlich gut 2
- weniger gut 3
- gar nicht gut 4

FRAGE 22

(FALLS F15=1:) Warum haben Sie diese Ausbildung bzw. Weiterbildung gewählt? (VORLESEN) (MEHRFACHNENNUNG)

- persönliches Interesse an diesem Beruf 1
- Empfehlung durch Stiftung, TrainerInnen oder AMS..... 2
- gute Jobchancen 3
- um genügend Stunden für die Stiftungsteilnahme zu haben (Vollauslastung)..... 4
- anderes 5

FRAGE 23

(FALLS F15=1:) Hätten Sie gerne zu einer teureren, aber besseren Aus- und Weiterbildung selbst etwas dazu gezahlt?

- ja..... 1
- nein 2
- weiß nicht..... 3

FRAGE 24

(FALLS F15=1:) Mussten Sie, um das geforderte Stundenausmaß für die Vollauslastung zu erreichen, Kurse und Ausbildungen machen, die für Ihr Berufsziel weniger sinnvoll waren?

- ja..... 1
- teilweise 2
- nein 3

FRAGE 25

(FALLS F15=1:) Würden Sie die Qualität Ihrer Hauptausbildung als sehr gut, ziemlich gut, weniger gut oder als gar nicht gut einschätzen?

- sehr gut 1
- ziemlich gut 2
- weniger gut 3
- gar nicht gut 4

FRAGE 26

Haben Sie im Rahmen der Stiftungsteilnahme eines, mehrere oder kein Praktikum absolviert?

- ein Praktikum absolviert 1
- mehrere Praktika absolviert..... 2
- kein Praktikum absolviert 3

FRAGE 27

(FALLS F26<3:) War die Absolvierung eines Praktikums für Ihren Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht hilfreich?

- sehr hilfreich 1
- ziemlich hilfreich 2
- weniger hilfreich 3
- gar nicht hilfreich 4

FRAGE 28

(FALLS F26=3:) Warum haben Sie kein Praktikum absolviert? (VORLESEN) (MEHRFACHNENNUNG)

- hatte schon eine Jobzusage 1
- habe keinen Praktikumsplatz gefunden 2
- hatte keinen Bedarf an einem Praktikum 3
- hatte kein Interesse an einem Praktikum 4
- Sonstiges 5

FRAGE 29

Wie würden Sie Ihren Gesundheitszustand VOR Eintritt in die Stiftung einschätzen? (VORLESEN)

- sehr gut 1
- ziemlich gut 2
- weniger gut 3
- gar nicht gut 4

FRAGE 30

Und wie würden Sie Ihren Gesundheitszustand NACH Austritt aus der Stiftung einschätzen?

- sehr gut 1
- ziemlich gut 2
- weniger gut 3
- gar nicht gut 4

FRAGE 31

Jetzt geht es um den Teil in der Stiftung, bei dem Sie bei der aktiven Jobsuche unterstützt wurden, also die aktive Arbeitssuche. Haben Sie diesen Teil absolviert?

- ja 1
- nein 2
- weiß nicht 3

FRAGE 32

(FALLS F31=2:) Warum haben Sie diesen Teil nicht absolviert? (VORLESEN) (NUR EINE NENNUNG)

- hatte bereits davor einen Job gefunden 1
- konnte diese Phase aus gesundheitlichen Gründen nicht absolvieren 2
- habe die Stiftung vor Eintritt in diese Phase abgebrochen 3
- andere Gründe 4

FRAGE 33

(FALLS F31=1:) War die Phase aktive Arbeitssuche bei Ihrer Jobsuche sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht hilfreich?

- sehr hilfreich 1
- ziemlich hilfreich 2
- wenig hilfreich 3
- gar nicht hilfreich 4

FRAGE 34

Fanden Sie die Betreuung während der Stiftungsteilnahme insgesamt ausreichend?

- ja..... 1
- teilweise 2
- nein 3

FRAGE 35

(FALLS 34>1:) In welchen Bereichen hätten Sie sich eine intensivere Betreuung gewünscht? (VORLESEN) (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)

- Informationsphase1
- Berufsorientierung (Zielfindungsseminar / Laufbahnplanung).....2
- Aus- und Weiterbildungsphase2
- Aktive Arbeitssuche3
- Praktikumssuche4
- anderer Bereich.....5

FRAGE 36

Wie intensiv haben Sie aus Ihrer Sicht nach einem neuen Arbeitsplatz gesucht? (VORLESEN)

- sehr intensiv 1
- ziemlich intensiv..... 2
- wenig intensiv 3
- gar nicht intensiv bzw. nicht aktiv nach Arbeit gesucht..... 4

FRAGE 37

(FALLS F36<4:) Wann haben Sie mit der Jobsuche begonnen? (VORLESEN)

- eigentlich seit Beginn der Stiftung laufend 1
- bereits in der Berufsorientierung.....2
- parallel zur Aus- und Weiterbildung3
- erst in der Phase Aktive Arbeitssuche4

FRAGE 38

(FALLS F36<4:) Wie haben Sie nach offenen Stellen gesucht? (VORLESEN) (MEHRFACHNENNUNG)

- über das AMS inklusive E-Jobroom 1
- Personalvermittler bzw. Headhunter.....2
- Anzeigenmarkt in Zeitungen3
- über Freunde, Bekannte, KollegInnen, Familie4
- über andere Online-Jobbörsen bzw. das Internet5
- über soziale Netzwerke (facebook, XING, LinkedIn)6
- über Blindbewerbungen beim möglichen ArbeitgeberInnen7
- Sonstiges 8

FRAGE 39

(FALLS F36<4:) Waren die folgenden Aspekte bei der Arbeitssuche für Sie sehr, ziemlich, weniger oder gar nicht wichtig?

	sehr wichtig	ziemlich wichtig	weniger wichtig	gar nicht wichtig
1) die absolvierte Aus- und Weiterbildung im Rahmen der Stiftung	1	2	3	4
2) die persönliche Beratung und Betreuung durch TrainerInnen	1	2	3	4

3) Ihre persönliche Motivation bei der Arbeitsplatzsuche	1	2	3	4
4) die Absolvierung eines Praktikums	1	2	3	4

FRAGE 40

(FALLS F36>3:) Treffen die folgenden Gründe dafür, dass Sie nur wenig intensiv bzw. gar nicht nach einem neuen Arbeitsplatz gesucht haben, sehr, ziemlich, wenig, oder gar nicht zu?

	trifft sehr zu	trifft ziem- lich zu	trifft wenig zu	trifft gar nicht zu
1) mir ging es gesundheitlich nicht gut	1	2	3	4
2) ich stand kurz vor der Pensionierung	1	2	3	4
3) mir ging es psychisch nicht gut	1	2	3	4
4) ich musste Angehörige betreuen bzw. pflegen	1	2	3	4
5) ich konnte mich einfach nicht zu einer intensiveren Jobsuche motivieren	1	2	3	4
6) ich wollte mich während der Stiftungsteilnahme auf meine Aus- und Weiterbildung konzentrieren	1	2	3	4
7) ich habe kurz nach Stiftungseintritt eine Arbeitsplatzzusicherung bekommen	1	2	3	4

FRAGE 41

(FALLS F9<3:) Würden Sie Ihre neue Beschäftigung im Vergleich zu Ihrer Arbeit bei Quelle in den folgenden Bereichen als besser, gleich gut oder als schlechter einschätzen?

	besser	gleich	schlech- ter
1) Tätigkeit	1	2	3
2) Betriebsklima (soziales Miteinander)	1	2	3
3) Bezahlung	1	2	3
4) Sozialleistungen	1	2	3
5) Arbeitszeit	1	2	3
6) Führungsverhalten	1	2	3

FRAGE 42

(FALLS F8<3:) Sind Sie aktuell noch im selben Betrieb beschäftigt, in dem Sie nach Austritt aus der Stiftung zu arbeiten begonnen haben?

ja..... 1
nein 2

FRAGE 43

Treffen folgende Aussagen über die Stiftung sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zu?

	trifft sehr zu	trifft ziem- lich zu	trifft wenig zu	trifft gar nicht zu
1) Die Stiftung war für mein Leben eine gute Erfahrung	1	2	3	4
2) Die Stiftung war Zeitverschwendung	1	2	3	4
3) Die Stiftung hat mich in einer schwierigen Lebensphase aufgefangen	1	2	3	4
4) Die Stiftung war eine Belastung für mich	1	2	3	4
5) Die Durchführung von Insolvenzstiftungen sollte geändert werden	1	2	3	4
6) Die Stiftung war eine wertvolle Hilfe für meine berufliche Zukunft	1	2	3	4
7) Ich musste mir während der Stiftung alles selber erarbeiten und habe eigentlich keine Hilfe erhalten	1	2	3	4

FRAGE 44

Wenn Sie auf Ihre Erfahrungen zurückblicken, würden Sie sich heute wieder für die Teilnahme an der Stiftung entscheiden? (**VORLESEN**)

- ja..... 1
- eher ja 2
- eher nein 3
- nein 4

FRAGE 45

Was sollte man an Stiftungen ändern, was wären Ihre Verbesserungsvorschläge? (**NOTIEREN**)

.....

HERZLICHEN DANK FÜR IHRE MITARBEIT!

Anhang: Fragebogen für Nicht-TeilnehmerInnen

„Quelle Insolvenzstiftung“ (Fragebogen für Nicht-TN)

[Zielpopulation: Vorgegebene Telefonnummern von TeilnehmerInnen]

Interviewnummer:

--	--	--

Zielpersonennummer:

--	--	--	--

Guten Tag, mein Name ist ... vom Forschungsinstitut abif. Im Auftrag vom Land Oberösterreich und AMS beforschen wir die Bedeutsamkeit von Insolvenzstiftungen. Nachdem Ihnen nach der Insolvenz von Quelle die Teilnahme an der „Quelle-Insolvenzstiftung“ angeboten wurde, würden wir Ihnen gerne ein paar Fragen dazu stellen. Ihre Angaben werden selbstverständlich im Rahmen der Auswertung anonymisiert und vertraulich behandelt. Würden Sie uns einige Fragen dazu beantworten? Das dauert zwei Minuten.

Sollten die Teilnehmer/innen Kritik oder Bedenken bezüglich der Datenweitergabe äußern, kann gegebenenfalls mit folgender Erklärung geantwortet werden:

Wir sind ein unabhängiges, für die Evaluation der Beratung beauftragtes Forschungsinstitut. Ihre Kontaktdaten wurden uns zu Evaluationszwecken zur Verfügung gestellt. Wichtig ist dabei anzumerken, dass wir keinerlei sensible Informationen über Sie und Ihre Stiftungsteilnahme erfahren haben. Selbstverständlich werden Ihre Angaben auch im Rahmen der Auswertung anonym und vertraulich behandelt. Die Mitwirkung an der Befragung ist freiwillig. (Bei Rückfragen, Kontakt: Martin Stark, stark@abif.at, 01/522 48 732).

FRAGE 1

Wie haben Sie von der Quelle Insolvenzstiftung erfahren? (**VORLESEN**) (**MEHRFACHNENNUNG**)

- durch Medien..... 1
- durch Broschüren..... 2
- durch eine Informationsveranstaltung 3
- durch AMS-BeraterIn 4
- durch Freunde oder ehemalige KollegInnen..... 5
- anderes 6

FRAGE 2

Warum haben Sie damals NICHT an der Stiftung teilgenommen? (**NOTIEREN**)

.....

FRAGE 3

Fühlten Sie sich über das Angebot der Stiftung sehr gut, ziemlich gut, weniger gut oder gar nicht gut informiert?

- sehr gut 1
- ziemlich gut 2
- weniger gut 3
- gar nicht gut 4

FRAGE 4

(FALLS F3>1:) Welche Informationen haben Ihnen gefehlt? (NOTIEREN)

.....

FRAGE 5

Haben Sie rückblickend das Gefühl, die Informationen über die Stiftung zum richtigen Zeitpunkt, zu spät oder zu früh erhalten zu haben?

- zum richtigen Zeitpunkt 1
- zu spät 2
- zu früh 3

FRAGE 6

Sind Sie rückblickend betrachtet mit Ihrer Entscheidung, NICHT an der Stiftung teilzunehmen, sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zufrieden?

- sehr zufrieden 1
- ziemlich zufrieden 2
- wenig zufrieden 3
- gar nicht zufrieden 4

FRAGE 7

Welche Alternativen hatten Sie damals neben der Teilnahme an der Insolvenzstiftung? (VORLESEN) (MEHRFACHNENNUNG)

- Jobangebot und direkter Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt1
- andere Form von Unterstützungsangebot
(beispielsweise gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung,
Lehrgang zum Erreichen des Lehrabschlusses)2
- Arbeitslosigkeit3
- private Unterstützung (Familie, Freunde)4
- anderes5

FRAGE 8

Wie würden Sie Ihren Gesundheitszustand VOR der Eintrittsentscheidung in die Stiftung einschätzen? (VORLESEN)

- sehr gut 1
- ziemlich gut 2
- weniger gut 3
- gar nicht gut 4

FRAGE 9

Sind Sie aktuell Vollzeit beschäftigt, Teilzeit beschäftigt, geringfügig beschäftigt oder gar nicht in Beschäftigung?

- Vollzeit beschäftigt..... 1
- Teilzeit beschäftigt 2
- geringfügig beschäftigt..... 3
- nicht in Beschäftigung..... 4

FRAGE 10

(FALLS F9<3:) Würden Sie Ihre neue Beschäftigung im Vergleich zu Ihrer Arbeit bei Quelle in den folgenden Bereichen als besser, gleich gut oder als schlechter einschätzen?

	besser	gleich	schlechter
1) Tätigkeit	1	2	3
2) Bezahlung	1	2	3
3) Sozialleistungen	1	2	3
4) Arbeitszeit	1	2	3
5) Führungsverhalten	1	2	3

HERZLICHEN DANK FÜR IHRE MITARBEIT!

Anhang: Verbesserungsvorschläge der TeilnehmerInnen im Detail

Verbesserungsvorschläge der StiftungsteilnehmerInnen (n=204)
mehr Rücksicht auf bestimmte Altersgruppen in der Lernphase nehmen, weniger Druck, nicht jeder kann gleich schnell lernen
mehr Kurse
Man sollte mehr Zeit bekommen, in die Stiftung einzutreten.
mehr Unterstützung bei der Arbeitssuche, mehr Kooperation mit den Firmen
weniger Druck, z.B. durch Protokollführung, sachlichere und sinnvollere Gespräche
mehr Unterstützung bei der Arbeitssuche und bei Bewerbungen
Die Orientierungsphase hätte nicht in den Räumlichkeiten der Firma Quelle stattfinden sollen, denn dies führte zu manch psychischer Belastung.
mehr persönliche Gespräche
mehr Unterstützung bei der Vermittlung von Praktikumsplätzen
Es hat alles gepasst - ich habe keine Änderungsvorschläge und würde sofort wieder in eine Stiftung eintreten, wenn ich vor der Entscheidung stünde.
bessere Betreuung bei der Arbeitssuche, etwas gegen ungerechte Kursverteilung tun
mehr Realismus in die Maßnahme einbringen
mehr auf die Situation des Einzelnen eingehen
mehr Qualität bei Kursen und Ausbildung, spezifischer auf die jeweilige Person abstimmen
Es hat alles gepasst - die Stiftung hat mir geholfen, einen gleichwertigen, attraktiven Job zu finden.
[Ich würde mir wünschen], dass ich mir, auch wenn ein Kurs relativ teuer ist, den Kurs aussuchen kann, den ich gerne möchte - auch unter der Bedingung, etwas zuzuzahlen.
mehr auf die Vortragsqualität der Trainer achten
die Qualität der Kurse steigern
Ich kann keine Verbesserungsvorschläge machen, aber einige Kollegen meinten, die Betreuung sollte etwas besser werden.
Es gibt nichts zu ändern, da ich mein Berufsziel erreicht habe.
In der ersten Phase sollten kompetentere Betreuer eingesetzt werden.
auf mehr Qualität bei den Betreuern achten
Man hätte mich in der Jobsuchephase mehr unterstützen sollen.
Die jüngeren und älteren Studienteilnehmer sollten mehr motiviert werden.
Ich war 50 als ich in die Stiftung gekommen bin; einer der Betreuer demotivierte mich mit der Aussage, dass ich eh keine Arbeit mehr finden würde.
Es hat alles gepasst - ich habe relativ schnell wieder einen Job gefunden, allerdings durch Eigeninitiative.
Kurse waren leider beschränkt, vielleicht sollte man mehr Kurse zur Verfügung stellen.
Für mich hat alles gepasst; ich wurde sehr gut unterstützt.
Anregungen meinerseits wären eine intensivere Ausbildung und längere Ausbildungszeiten.
mehr generelle Informationen, mehr Jobangebote
bessere Betreuungs- und Beratungskompetenz in der Berufsfindungsphase

mehr Kommunikation mit den TeilnehmerInnen
[Ich wünsche mir] Verbesserungen bei der Betreuung: Man sollte mehr auf die Lage der einzelnen Personen eingehen.
keine Aufteilung von Kursen auf BFI und WIFI
Es hat alles gepasst; ich fand auch baldigst während der vorletzten Phase bereits einen Job.
Es hat alles gepasst; ich kann nichts Negatives behaupten. Durch die Stiftung habe ich sogar einen Job im neuen Betätigungsfeld Soziales bekommen.
Ich kann dazu nichts sagen, dafür war ich zu kurz in der Stiftung, da ich sehr rasch einen Job gefunden habe. Ich gebe aber ein positives Feedback zu der Zeit, in der ich die Betreuung in Anspruch genommen habe.
Man sollte die Stiftungsteilnehmer mehr auf neue und gefragtere Berufe innerhalb der Stiftung ausbilden.
[Ich hätte mir gewünscht], dass der Einzelne nicht vor versammelter Mannschaft über seine derzeitige persönliche und soziale Situation Auskunft geben soll.
Es gibt nichts zu verbessern; es hat alles gepasst. Ich habe durch die Stiftung einen Job erhalten.
Es hat alles gepasst; ich habe schnellstens wieder einen Job gefunden.
Es hat alles gepasst. Ich bin der Meinung, dass die Stiftung wertvoll für die Wiederintegration in den Arbeitsmarkt war.
Es hat alles gepasst. Ich war mit der Betreuung zufrieden, auch wurde ich wieder in den Arbeitsmarkt integriert.
Es war alles o.k.- bis auf eine Trainerin im Unterrichtsfach Deutsch, die Schwierigkeiten hatte, uns TeilnehmerInnen den Stoff rüberzubringen.
mehr und attraktivere Beratung in den einzelnen Phasen für die einzelnen TeilnehmerInnen
Es hat alles gepasst: ich habe wieder einen Job bekommen, der geringfügig schlechter bezahlt, aber dafür sicher ist.
mehr auf die Fähigkeiten des Einzelnen eingehen und ihm wertvolle Tipps für eine entsprechende Berufsausbildung geben
Ich war zu kurz in der Stiftung, um ein Gesamturteil abzugeben, aber es hat - solange ich dort war - mit Betreuung und Unterstützung hinsichtlich einer Jobsuche alles gepasst.
Es war alles bestens; ich hatte sogar Karenzunterbrechung und nach Austritt aus der Stiftung bekam ich einen Job.
Es hat alles gepasst; ich war ja nicht lange in der Stiftung, denn ich habe mich selbständig gemacht.
mehr auf die Aufteilung von Kursen in Hinsicht auf Altersgruppen achten
Es hat alles gepasst - ansonsten kann ich nichts dazu erwähnen.
Es hat alles gepasst; ich habe einen schönen Job im sozialen Bereich bekommen.
Es war alles bestens: Mir hat es an nichts gemangelt und die Stiftung hat mir geholfen, mich wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.
Es hat alles gepasst; ich habe durch die Stiftung einen neuorientierten passenden Job gefunden.
mehr auf die individuelle Person der Kursteilnehmer eingehen und nicht einfach irgendetwas empfehlen
Mir hat der nötige Ernst gefehlt, in manchen Einheiten wurden nur freizeitliche Dinge gemacht.
konkrete Jobvermittlung, da die Stiftung ja viel mehr Zugänge hat

Die Stiftung war optimal für mich und hat sehr geholfen.
Man sollte langsamer vorgehen; die Stiftung sollte nicht so anstrengend sein.
bessere TrainerInnen, Lebenslauf z.B. gemeinsam schreiben und nicht selbst zu Hause, PC zur Verfügung stellen etc.
Ich habe keine Verbesserungsvorschläge, die Stiftung hat ihren Zweck voll erfüllt - den Rest muss jeder selbst machen.
Die Stiftung müsste viel effizienter sein - nicht nur ein sinnloses Herumsitzen und Allgemeinplätze-Hören.
Es müsste nicht so in die Länge gezogen werden, das Gleiche könnte man sicher auch mit weniger Stunden machen.
vielleicht mehr Hilfe bei der Arbeitsfindung
Gut wären nicht so hochtrabende Kurse wie z.B. für Leute wie mich, die das dann nie erreichen können - das war bei mir von Anfang an klar.
[Ich würde mir wünschen], dass nicht so viele verschiedene Leute zusammengemischt werden.
Man könnte sicherlich mehr daraus machen - so war es eher rausgeworfenes Geld.
[Man sollte es] so gestalten, dass man auch Arbeit findet, wenn man alt ist.
Teilnehmer mehr aufeinander abstimmen
[Die Stiftung] ist eine gute Einrichtung und war für mich eine tolle Erneuerung meines Wissens.
Ich habe keine Verbesserungsvorschläge. Die Stiftung war halt für mich nichts, wird aber für manch andere schon recht gut gewesen sein.
Für mich war die Stiftung nichts, aber wenn jemand nicht selbständig arbeiten kann, hat er nicht viel von der Stiftung.
Man müsste mehr Einfluss auf Personalaufnahme im sozialen Bereich haben, da man durch Einsparungen auch mit den besten Kursen nicht unterkommt.
Ich war zu kurz dort, um hier etwas sagen zu können.
Im ersten Moment fällt mir dazu nichts ein
[Die Stiftung sollte] nicht so stressig sein, und man sollte dafür sorgen, dass man dann auch Jobs bekommt.
[Die Stiftung] war ohnehin super.
Ich kann nur sagen, dass es keinen Sinn macht, Leute mit Kursen abzuquälen, wenn sie in zwei Monaten ohnehin in Pension gehen.
Man sollte auch akzeptieren, dass sich Ältere auch neu orientieren wollen und nicht wieder die gleichen Kurse machen möchten, nur deshalb, weil sie das schon 30 Jahre gemacht haben.
mehr ins Detail gehen und nicht alles so allgemein halten
Für mich hat alles gepasst.
mehr Interessensgruppen bilden, nur Zeit totschlagen kostet nur Geld
Die Stiftung ist schon so lange her, dass ich nichts mehr dazu sagen kann.
Ich bin als ehemaliger Betriebsrat hier festgefahren und weiß keine Antwort.
Vielleicht sollte man mehr auf ältere Leute bei der Arbeitssuche eingehen.
Inhalte der einzelnen Kurse waren lächerlich - z.B. hat der Grundcomputerkurs niemanden etwas gebracht. Und auch die Gespräche untereinander waren reine Zeitverschwendung und nur Stundenfüller.

[Ich würde mir wünschen], dass nicht so viele Leute in einer Gruppe sind und man die Interessensgebiete besser aufteilt.
[Anzustreben ist], dass die einzelnen Kurse auch für den einzelnen Menschen passen und es dann keine Schwierigkeiten am Ende gibt, dass es sich mit dem Geld ausgeht.
Es wurde von unserem Betriebsrat Felix Hinterwirt perfekt gelöst.
Für mich war alles optimal.
Ich habe nichts zu bemängeln; es war sehr gut.
Es war viel zu allgemein gehalten, das kann unmöglich auf alle passen.
Differenzierung zwischen jungen und alten ArbeitnehmerInnen
Es sollte entweder mehr Budget für teurere Kurse zur Verfügung stehen oder den TN die Möglichkeit gegeben werden, selbst etwas dazuzuzahlen, denn wenn man mitten im Leben steht, macht es keinen Sinn, dann nur einen Staplerführerschein oder so zu machen.
Für mich hat alles gepasst.
Es war alles bestens.
Mir fällt jetzt nichts ein; ich würde es so belassen, wie es war.
viel mehr Information und viel individueller auf die einzelnen TN eingehen
Das müsste man jeweils individuell erfragen, ich jedenfalls war sehr zufrieden.
bessere Betreuung, individueller auf die Bedürfnisse der einzelnen TeilnehmerInnen eingehen
Man sollte persönlicher auf die Teilnehmer eingehen, die Trainer sollten besser ausgebildet und informierter sein und mehr Ahnung von der Materie haben - damals waren sie nicht darauf vorbereitet, dass so viele Menschen in die Stiftung kommen.
Für mich hat alles gepasst.
Bei uns hat alles gepasst, wir hatten wirklich keinen Grund zu meckern.
Leider hat man ab einem gewissen Alter überhaupt keine Chance mehr - ich hätte gerne noch gearbeitet, aber dabei konnte mir die Stiftung nicht helfen. Dennoch war es eine sehr wertvolle Erfahrung.
Man sollte bei den zu erfüllenden Stunden flexibler sein; ich hatte zuvor Vollzeit gearbeitet und musste in der Ausbildungsphase genauso viele Stunden zusammenbringen - das war sehr schwer, mit Schule und Praktikum etc.
Dazu fällt mir nichts ein, für mich hat alles gepasst.
Die Abwicklung im Vorfeld könnte verbessert werden. Die Kursleiter kannten sich oft selbst nicht wirklich aus, was sie mit uns machen sollten.
Ich war nur kurz in der Stiftung, habe es aber eigentlich perfekt gefunden.
Ich war sehr zufrieden und würde nichts ändern.
Der größte Minuspunkt war die fehlende Unterstützung bei der Praktikumssuche: Obwohl es hieß, dass ohne Praktikum die Unterstützung gestrichen würde, bekam man da keine Hilfe. Das ist sehr schwer, wenn man 30 Jahre in derselben Firma gearbeitet hat.
Man sollte vorher eine Zusage von einer Firma haben, dass man nach Absolvierung der Ausbildung dort genommen wird, oder es sollte mehr darauf geschaut werden, dass nur solche Ausbildungen gemacht werden, die am aktuellen Arbeitsmarkt Berechtigung haben.

Generell halte ich Stiftungen für eine gute Sache und habe auch bei vielen gesehen, dass ihnen die Umschulungen weitergeholfen haben - nur mir persönlich hat es nichts gebracht (ich sollte nach 30 Jahren Kundendienst im Büro arbeiten)

Generell sollte man die Leute zu mehr Selbstständigkeit und Eigenverantwortung animieren; es waren auch viele dabei, die dort nur ihre Zeit abgesehen haben.

Damals hätten wir schon das eine oder andere vorgeschlagen, aber das ist so lange her - ich kann mich nicht erinnern. Jedenfalls sind wir sehr gerne in die Stiftung gegangen, die hat uns wirklich aus einem tiefen Loch herausgeholt.

Man sollte den TeilnehmerInnen bessere Ausbildungen oder Umschulungen ermöglichen und sie vorab besser informieren, was und wie gefördert wird.

An sich war alles okay, nur die Berufsorientierungsphase war für mich fad, da ich ohnehin schon genau wusste, welchen Beruf ich neu erlernen wollte.

Ich hätte mir bessere Information schon ganz am Anfang gewünscht. Die TeilnehmerInnen sollten außerdem mehr Zeit haben, ihre Entscheidungen zu treffen.

Man sollte TeilnehmerInnen nicht dazu verpflichten, an Kursen teilzunehmen, wo sie Bewerbungen schreiben müssen (die meisten können das eh).

Ich war nur einmal dabei - da hat alles gepasst, ich habe keine Verbesserungsvorschläge.

Ich war zufrieden, mir fällt nichts zur Verbesserung ein.

Von meiner Seite hat alles gepasst.

Ich war sehr zufrieden und habe keine Verbesserungsvorschläge.

Man bräuchte mehr Budget und sollte auch Älteren etwas längere Kurse ermöglichen. Ansonsten hat eigentlich alles gepasst.

Aus meiner Sicht war die Quelle-Stiftung perfekt!

Mir ist gesagt worden, ich habe am Arbeitsmarkt auch mit Ausbildung durch die Stiftung keine Chance, ich hatte aber trotzdem keine andere Alternative.

Ich war vollkommen zufrieden.

Ich war recht zufrieden; nur im Vorfeld war zuviel Bürokratie mit den Genehmigungen vom AMS und so - das sollte man vereinfachen.

Man sollte weniger Zeit für Einzelcoachings aufwenden, denn die haben nicht viel gebracht.

intensivere Betreuung in der Berufsorientierungsphase

Es sollte mehr Geld für teurere Kurse geben, oder man sollte ermöglichen, dass TeilnehmerInnen etwas dazuzahlen.

Sicher waren ein paar verbesserungswürdige Sachen dabei, aber kann mich nicht mehr so erinnern. Im Großen und Ganzen würde ich sagen, dass nichts geändert werden sollte.

Notwendig wäre mehr Budget oder eine gerechtere Aufteilung: Ich war damals eine der ersten TeilnehmerInnen und hatte nur ein sehr begrenztes Kursbudget, das ich verbrauchen durfte. Später war dann schon viel mehr da.

Man sollte individueller auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen eingehen. Wegen Geldmangel gab es wenige Auswahlmöglichkeiten bei den Kursen; wahrscheinlich deswegen fand auch alles immer an ganz unterschiedlichen Orten statt.

Die Stiftung ist etwas lang her, ich kann mich nicht mehr so erinnern. Die Informationen zu Beginn waren ein bisschen verwirrend, weil es so viel auf einmal war. Aber im Großen und Ganzen hat alles gepasst.

Gut wären mehr Infos darüber, welche Berufsbilder es gibt. Falls die in der Stiftung begonnene Ausbildung nicht das Richtige ist und abgebrochen wird, sollte es eine Chance auf einen Wechsel geben, anstatt dass dann gleich die "Aktive Jobsuche" beginnt.

Es hat alles gepasst; wir waren eine ganz gemischte Gruppe und trotzdem konnte allen weitergeholfen werden.

Ich habe eigentlich keine Änderungswünsche - bei mir war alles in Ordnung.

Für mich hat alles gepasst.

Man sollte die Möglichkeit bekommen, selbst für teurere Kurse zuzuzahlen. Es ist schade, dass es finanziell und zeitlich so begrenzt ist, und man muss auch so viele unsinnige Kurse machen, nur um das Stundenausmaß vollzubekommen.

Wir waren in der Phase der Berufsorientierung und bei der Praktikumssuche irgendwie alleingelassen. Es war anfangs auch schwierig, weil wir noch dachten, Quelle geht doch weiter, und gleichzeitig sollten wir uns neu orientieren.

Die Vortragenden sollten besser qualifiziert sein.

In der Berufsorientierungsphase sollte viel individueller auf die TeilnehmerInnen eingegangen werden: Man sollte nicht allen vorgeschlagen, dass sie Sozialarbeit machen sollen. Bei der Phase Aktive Arbeitssuche sollte effektiver unterstützt werden, nicht bloß Bewerbungsschreiben.

Wir haben damals ca. 6 Wochen vor dem geplanten Ende erfahren, dass die Stiftung um 2 oder 3 Wochen gekürzt wird - das hat vor allem die 50plus sehr getroffen, für die es ohnehin schon sehr schwierig war. Bis auf das hat alles gepasst.

Für mich hat alles gepasst.

Nur die psychologischen Spielchen am Anfang sollte man weglassen; ansonsten hat alles gepasst.

Man sollte gar nichts ändern - es sollte so sein, wie es war, es hat doch alles gepasst.

Für Ältere ist das Ganze meist nur eine Belastung gewesen. Ich habe nur einen Kurs gehabt - das war bloß Hineinschnuppern in Grafikprogramme - und musste mir dann alles selbst aneignen.

Anhang: Tabellen Erwerbskarrierenmonitoring

	Unselbstständige Beschäftigung (BE)	Selbstständige Beschäftigung (SBE)	Geförderte Beschäftigung (FB)	Arbeitslos lt. AMS (AL)	Arbeitslos lt. HV (AB)	Sonstige Arbeitssuche (SAS)	Qualifizierung (EQ)	Pension (RE)	Erwerbsferne Position (EF)	Fehlende Daten (FDT)
0-6 Monate nach Stiftung (n=92.598 Tage)	58,8 %	0,7 %	2,4 %	23,9 %	0,2 %	1,1 %	7,0 %	1,0 %	2,6 %	2,5 %
7-12 Monate nach Stiftung (n=92.598 Tage)	70,3 %	1,0 %	3,1 %	8,5 %	0,5 %	1,3 %	8,8 %	1,7 %	3,1 %	1,6 %
Stichtag 12 Monate nach Stiftung (n=506 Personen)	72,3 %	1,0 %	2,4 %	9,5 %	0,8 %	1,2 %	5,5 %	2,2 %	3,6 %	1,6 %

Quelle: Erwerbskarrieremonitoringdaten, eigene Berechnungen. Dargestellt ist das relative Statusvolumen der StiftungsteilnehmerInnen im ersten bzw. zweiten Halbjahr nach der Stiftung, d.h. der Anteil der Tage, die 504 StiftungsteilnehmerInnen, für die Daten gefunden werden konnten, im jeweiligen sechsmonatigen Zeitraum in einem bestimmten Status verbrachten, bzw. der Anteil der Personen, die zum Stichtag im jeweiligen Status waren. Da die Statusvolumina nicht für sämtliche Personen erfasst werden konnten, ergibt sich die Differenz von 2 Personen zwischen den TeilnehmerInnen, deren Statusvolumina dargestellt sind, und den TeilnehmerInnen, deren Status zum Stichtag dargestellt sind. Personen, die im Verlauf der beiden Halbjahre nach der Stiftung verstarben, wurden aus der Darstellung ausgeschlossen. Angaben nach Erwerbsstatus.