

INSTITUT für
Arbeitsmarktbetreuung
und -forschung



SOZIALWISSENSCHAFTLICHE
FORSCHUNG &
ENTWICKLUNG

Endbericht

Individuelle Nutzeffekte, Erfolge und Hürden:

Ex-Post-Evaluierung der Branchenarbeitsstiftung AUFLEB

Ein Forschungsprojekt von

Manfred Saurug, Eva-Christina Seiler und Peter Stoppacher

Graz: Dezember 2002



Pflanzengasse 16/II
A-8020 G r a z
T e l.: 0316/724 766
F a x: DW 4
e-mail:
office@ifa-steiermark.at

INHALTSVERZEICHNIS

1	EINLEITUNG	7
1.1	Arbeitsmarktpolitische Funktion der Branchenstiftung AUFLEB	7
1.2	Ziele der Ex-Post-Evaluierung – Modul 1	9
1.3	Methodisches Vorgehen und Datenquellen	10
2	DIE BRANCHENARBEITSSSTIFTUNG AUFLEB: FUNKTION, RAHMENBEDINGUNGEN UND ERFOLGE AUS EXPERTINNENSICHT	12
2.1	Instrument „Arbeitsstiftung“: Strategische arbeitsmarktpolitische Ansätze des AMS	12
2.2	Vor- und Nachteile des Konzepts Branchenstiftung am Beispiel der AUFLEB	15
2.2.1	Hürden in der Startphase	15
2.3	Erfolgskriterien und Beurteilung	20
2.3.1	Sieben Jahre AUFLEB: „Win-Win-Win“?	21
3	DIE ENTWICKLUNG IN DER LEBENSMITTELBRANCHE	22
3.1	Betriebskonzentrationen, Schließungen und Beschäftigungsverluste	22
3.2	Gründe für den Arbeitsplatzverlust aus Sicht der Gekündigten	25
3.3	Beschäftigte und Arbeitslose im Lebensmittelbereich sowie Stiftungseintritte	28
4	TEILNEHMERINNEN UND INTERESSENTINNEN	30
4.1	Soziodemographische Merkmale der TeilnehmerInnen	31
4.2	Berufsbezogene Merkmale der TeilnehmerInnen	34
4.3	Zusammenhänge zwischen der Information über die AUFLEB und Arbeitslosigkeit vor Stiftungseintritt	36
4.4	Motive für den Stiftungseintritt	40
4.5	Regionale Aspekte: TeilnehmerInnen und Arbeitsmärkte als wichtige Faktoren des Stiftungserfolges	42
4.6	Die Vergleichsgruppe – Motive für die Nichtteilnahme	46
5	ECKDATEN DER STIFTUNG	50
5.1	TeilnehmerInnen nach Bundesländern	52
5.2	Karrierepläne und Verweilzeit	53

5.3 Ausbildungskosten	56
5.4 Unterschiede nach Kooperationspartnern	59
6 SUBJEKTIVE ZUFRIEDENHEIT DER TEILNEHMERINNEN MIT DER STIFTUNG	61
6.1 Bewertung der Stiftungselemente aus Sicht der TeilnehmerInnen	61
6.1.1 Berufsorientierung	62
6.1.1.1 Bewertung der Berufsorientierung	64
6.1.2 Ausbildung	66
6.1.2.1 Bewertung der Ausbildungen	67
6.1.3 Aktive Arbeitsuche	69
6.1.3.1 Bewertung der Aktiven Arbeitsuche	70
6.1.4 Praktika	72
6.1.5 Gründung	73
6.1.6 Bewertung der TrainerInnen und des Stiftungsklimas	74
7 ARBEITSMARKTPOLITISCHE EFFEKTE	75
7.1 Vorüberlegungen	75
7.2 Volumensberechnungen	76
7.2.1 Vergleich der beruflichen Vor- und Nachkarrieren der TeilnehmerInnen und InteressentInnen	77
7.2.1.1 Vorkarrieren	78
7.2.1.2 Nachkarrieren	78
7.2.1.3 Differenzierung der Arbeitsmarktpositionen	82
7.2.2 Einflüsse auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in der Nachkarriere der TeilnehmerInnen	83
7.2.2.1 Dauer der Arbeitslosigkeit vor Eintritt in die Stiftung	84
7.2.2.2 Alter vor Eintritt in die Stiftung	85
7.2.2.3 Höchste abgeschlossene Ausbildung vor Stiftungseintritt	87
7.2.3 Regionale Unterschiede	87
7.3 Arbeitsmarktpositionen zu unterschiedlichen Zeitpunkten	90
7.3.1 Vergleich der beruflichen Vor- und Nachkarrieren der TeilnehmerInnen und InteressentInnen	90

7.3.1.1 „Bereinigte“ Vor- und Nachkarriereverläufe	92
7.4 Ausgewählte Dimensionen der beruflichen Nachkarrieren der TeilnehmerInnen	93
7.4.1 Erster Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen nach der Stiftung: „Erstvermittlungsquote“	93
7.4.2 Unselbstständige Beschäftigung und Mobilität	95
7.4.2.1 Horizontale Mobilität	97
7.4.2.2 Vertikale Mobilität	98
7.4.3 Bewertung der Arbeitsplätze	101
7.4.4 Arbeitslosigkeit nach Stiftung	103
7.4.5 Erfolgreiche Nachkarrieren und Stabilität	103
8 KOSTEN UND NUTZEN	106
8.1 Die Aufwendungen für die AUFLEB im Überblick	107
8.2 Beiträge aus der Arbeitslosenversicherung für die Stiftungszeit und Folgekosten	108
8.3 Betrieblicher Nutzen durch Arbeits- und Ausbildungspraktika	111
9 RESÜMEE	113
10 LITERATURVERZEICHNIS	117
11 TABELLENANHANG	119

1 EINLEITUNG

1.1 Arbeitsmarktpolitische Funktion der Branchenstiftung AUFLEB

Die 1995 angesichts der Beschäftigungsprobleme im lebensmittelproduzierenden bzw. -verarbeitenden Bereich gegründete Branchenstiftung AUFLEB stellte – ebenso wie die bei- nahe gleichzeitig entwickelte Speditionsstiftung AUSPED – im Spektrum der österreichi- schen Arbeitsstiftungen¹ eine Neuerung dar. Für gekündigte Beschäftigte der gesamten österreichischen Lebensmittelbranche wurde eine betriebsübergreifende Stiftung angebo- ten. Für die Abwicklung wurde ein zentrales Management installiert, das in den Bundes- ländern regionale, mit den jeweiligen Gegebenheiten vertraute Kooperationspartner mit der Durchführung beauftragte².

Eine bald nach dem Start durchgeführte begleitende Evaluation³ der Innovation „Bran- chenstiftung“ konzentrierte sich auf eine erste Analyse der Auswirkungen der Stiftungsteil- nahme auf die beruflichen Werdegänge der TeilnehmerInnen im Zusammenhang mit indi- viduell (und regional) unterschiedlichen „Stiftungsverläufen“. Zusätzlich bezogen sich or- ganisatorische Fragen auf das Modell einer zentralen Steuerung mit operativen Partneror- ganisationen in den Bundesländern, die Zusammenarbeit zwischen Stiftungsträgern, AMS, Sozialpartnern und Betrieben, auf regional leicht differierende „Stiftungsangebote“ und die „regionale Verankerung“. Die begleitende Untersuchung erlaubte die Schlussfolgerung, dass die AUFLEB, auch wenn sie nicht mehr die hohen Vermittlungsraten früherer Stiftun- gen⁴ erzielen konnte, ein erfolgreiches arbeitsmarktpolitisches „Spitzeninstrument“ dar- stellte.

Im Gesamtkontext der Arbeitsmarktpolitik sind Stiftungen nach wie vor nicht unumstritten. Aus kritischer Perspektive bewirken Stiftungen vor dem Hintergrund knapper Arbeitsmarkt- budgets oft eine Bevorzugung von ArbeitnehmerInnen im Vergleich zu Langzeitarbeitslosen und Problemgruppen. Ferner wird teilweise befürchtet, dass mit Stiftungen der Abbau von Beschäftigten erleichtert wird und mit öffentlichen Geldern ArbeitnehmerInnen nicht nur nach dem spezifischen Bedarf der Firmen qualifiziert, sondern auch zu Abstrichen bei ihren beruflichen Vorstellungen, ihren Gehaltserwartungen etc. „gedrängt“ werden könnten. Die

¹ Das „Urmodell“ der Arbeitsstiftungen in Österreich, die „Stahlstiftung“ der VOEST-ALPINE, hatte Vorbild- wirkungen in Bezug auf die Stiftungsmodule, die Organisation und Finanzierung etc. und war zugleich der Anlass für eine Novelle zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, die für die weiteren Stiftungen von Bedeutung war. Vgl.: Dolleschka, Bernd; Karrer, Ernst; Plaute, Edgar et. al.: Die Stahlstiftung. Eine Idee wird Wirklich- keit. VOEST-ALPINE STAHLSTIFTUNG zur Förderung der beruflichen Wiedereingliederung. Linz: Gutenberg 1988.

² Siehe auch Tabelle 48: Aufsichtsrat der AUFLEB-STIFTUNG, Anhang, S.134

³ Saurug, Manfred; Stoppacher, Peter; Zingerle, Renate: Branchenstiftungen in Österreich. Die Entwicklung eines Modells. Hrsg. vom AMS Österreich. Wien: Wissenschaftsverlag 1998 (= AMS Studie 4)

⁴ Vgl. beispielsweise: Arbeitsstiftungen. Erfahrungen und Entwicklungsperspektiven. Hrsg. von Ferdinand Lechner und Walter Reiter. Wien: Wissenschaftsverlag 1991; Dyk Irene, Klammer Johanna, Seckauer Hansjörg: Arbeitsstiftungen im regionalen Kontext. Untersuchung der arbeitsmarktpolitischen Relevanz von Arbeitsstiftungen am Beispiel der WTK-Kohlestiftung in Ampflwang. Linz: Typoskript 1995; Nigsch, Otto: Arbeitsstiftungen. Linz: Typoskript 1996.

über Stiftungen forcierte erweiterte berufliche, gehaltmäßige und regionale Mobilität würde weniger den ArbeitnehmerInnen nutzen, sondern vor allem den Unternehmen entgegenkommen.

Von BefürworterInnen hingegen wird argumentiert, dass in einer Zeit, in der Arbeitsbiographien immer öfter von beruflichen Umstiegen und Umbrüchen geprägt sind, kombinierte Maßnahmenbündel, wie sie Stiftungen darstellen, besonders geeignet seien, Arbeitslosigkeit in einem Stadium zu bekämpfen, bevor sog. „Hysteresiseffekte“⁵ der Arbeitslosigkeit (Vermittlungshemmnisse psychosozialer Art) eintreten. Stiftungen schaffen aus dieser Perspektive besonders fördernde Rahmenbedingungen für die positive Bewältigung von Arbeitslosigkeit. Voraussetzungen für eine berufliche Neuorientierung und Perspektivenentwicklung seien beispielsweise die Entindividualisierung beruflicher Brüche, eine gewisse persönliche Sicherheit bzw. Kontrollierbarkeit der Lebensbedingungen und eine anerkannte soziale Identität für eine definierte Übergangszeit sowie eine professionelle Beratung und Begleitung bis zum Wiedereinstieg in das Arbeitsleben. Zusätzlich würden die Unternehmen in gewissem Ausmaß Verantwortung für entlassene ArbeitnehmerInnen übernehmen⁶. Die Leistung von Stiftungen liege vor allem in der Beibehaltung oder der Wiedererlangung eines notwendigen Aktivitätsniveaus sowie der Bewältigung der Kündigung und dem damit einhergehenden Verlust der psychologischen Funktionen von Arbeit⁷. Die Vermeidung von Stressfaktoren wie Destabilisierung, Stigmatisierung und sozialer Ausgrenzung erleichtere die berufliche Neuorientierung und die Bemühung, wieder am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Unabhängig davon, welche arbeitsmarktpolitische Grundhaltung zum Instrument Arbeitsstiftung eingenommen wird, ist der persönliche Nutzen für die TeilnehmerInnen von Stiftungen zumeist unbestritten. Diese individuellen Effekte, dabei vor allem die arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen stehen im Zentrum der gegenständlichen Evaluierung.

⁵ Siehe dazu: Friedrich, Horst; Wiedemeyer, Michael: Arbeitslosigkeit – ein Dauerproblem. Dimensionen, Ursachen, Strategien. Ein problemorientierter Lehrtext. 3. aktualisierte und völlig überarbeitete Auflage. Opladen: Leske + Budriach 1998, S. 135 ff.

⁶ Auf europäischer Ebene gilt das österreichische Stiftungsmodell, das zumeist weit effektiver als in anderen Ländern sei, als Vorbild für Formen einer präventiv und nachhaltig orientierten Arbeitsmarktpolitik. Siehe dazu: Sozialer Geleitschutz in beruflichen Umbrüchen (SOCOSE), vorgestellt von Thomas Kieselbach/Bremen auf dem 3. Workshop der Denkwerkstätte Graz, 19. November 2002.

⁷ Siehe dazu das europäische Forschungsprojekt: Sozialer Geleitschutz in beruflichen Umbrüchen.

1.2 Ziele der Ex-Post-Evaluierung – Modul 1

In diesem ersten Teil der Ex-Post-Evaluierung der AUFLEB, die insgesamt dreiteilig geplant⁸ ist, liegt der Fokus auf den individuellen arbeitsmarktpolitischen Effekten der Stiftungstätigkeit. Insbesondere steht die Frage im Mittelpunkt, ob es gelungen ist, die TeilnehmerInnen über die Vermittlung „nachgefragter Qualifikationen“ bzw. die Unterstützung bei der Arbeitsuche, falls eine Höherqualifizierung oder Umschulung aus unterschiedlichen Gründen nicht in Frage kam, wieder in den Arbeitsmarkt zurückzubringen bzw. inwieweit stabile, individuell zufriedenstellende Arbeitsplätze⁹, unter Umständen auch ein beruflicher Aufstieg, erreicht werden konnten.

Die lange Laufzeit der AUFLEB – die ersten Eintritte erfolgten im Jahre 1995 – ermöglicht es der gegenständlichen Evaluierung, vor allem auch die längerfristige „Nachhaltigkeit“ der Berufskarrieren im Anschluss an die Stiftung zu analysieren. Dabei ist besonders die Frage von Interesse, ob die anfänglich erzielten „hohen“ Vermittlungsquoten auch langfristig gehalten werden konnten bzw. welche Faktoren der Stiftung einer nachhaltigen Integration besonders förderlich waren. Die „frühen“ AbsolventInnen blicken mittlerweile schon auf eine „Nachkarriere“ von bis zu sieben Jahren zurück.

Weitere teilnehmerInnenbezogene Ziele stellen beispielsweise die Qualifikation für andere Wirtschaftsbereiche, die individuelle Verbesserung der Arbeitsplatzsituation und die rechtzeitige Rekrutierung gekündigter interessierter ArbeitnehmerInnen für die Stiftung dar. Damit ist eine spezifische Intention von Stiftungen angesprochen: Ausgehend von der Prämisse, dass Berufe und Qualifikationen der Lebensmittelbranche zunehmend weniger nachgefragt werden, soll den „VerliererInnen“ des Strukturwandels ein Umstieg in nachgefragtere Bereiche erleichtert werden. Die notwendige Neuorientierung soll noch zu einem Zeitpunkt eingeleitet werden, an dem die individuelle Flexibilität in beruflicher und individueller Hinsicht durch längere Arbeitslosigkeit, Resignation, Frustration und finanzielle Einschränkungen noch nicht zu sehr beeinträchtigt ist. Diese Neuorientierung fällt aus Erfahrung meistens umso schwerer, je länger Personen in einem Betrieb arbeiten bzw. ihre „Lebensplanung“ mit ihrem Arbeitsplatz verbinden. Gerade in der Lebensmittelbranche waren jahrzehntelange Betriebszugehörigkeiten bis zu den massiven Veränderungen, die auch Anlass für die Stiftung boten, häufig der Fall.

Bei der Beurteilung der Zielerreichung ist ein Abgleich zwischen den regionalen Wirtschafts- und Arbeitsmärkten und den jeweiligen individuellen Voraussetzungen und Interessenslagen der TeilnehmerInnen notwendig, um nicht allzu „unrealistische“ Maßstäbe bezüglich die Integration, Umschulung und Höherqualifizierung an die AUFLEB zu legen. Ein Fleischer mit „*Leib und Seele*“ beispielsweise oder ein Müller, der bis zum Pensionsantritt

⁸ Im Zentrum des geplanten zweiten Teils stehen einzelbetriebliche (sowohl „Entlasser-“, als auch „Aufnehmerbetriebe“ bzw. ihre Personalentwicklung und Qualifikationsentwicklung) und regionalwirtschaftliche Effekte der Stiftungen, im Teil 3 die Impulse der Branchenstiftung AUFLEB für die Entwicklung von Stiftungen (z.B. in Richtung Implacmentstiftung) bzw. für einzelne arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (z.B. neue Gestaltungsformen der aktiven Arbeitsuche für „Problemgruppen“, Gründungsberatung, institutionalisierte regionale Kooperationsmodelle).

⁹ Hier werden Veränderungen auf verschiedenen Bewertungsebenen von Arbeitsplätzen – von körperlichen und geistigen Anforderungen bis hin zu Stress und der Höhe der Entlohnung – berücksichtigt.

nur mehr wenige Arbeitsjahre vor sich hat, kann über die Stiftung genauso wenig für eine „Umschulung“ begeistert werden, wie die Stiftung genügend individuell zufriedenstellende und finanziell attraktive Arbeitsplätze im regionalen Umfeld schaffen kann. Als eine der Hauptfunktionen der Stiftung wird ein ausgewogenes „matching“ zwischen individuellen Vorstellungen der TeilnehmerInnen, den vorhandenen Arbeitsplätzen (im Vorfeld den Ausbildungsplätzen) und den explizit formulierten oder „unausgesprochenen“ Vorgaben der finanzierenden Stellen erwartet, ohne den Maßstab „bestmögliche Ergebnisse für die Betroffenen“ aus den Augen zu verlieren.¹⁰

1.3 Methodisches Vorgehen und Datenquellen

Die Beantwortung der oben skizzierten wichtigsten Fragestellungen im Vergleich zwischen TeilnehmerInnen und ehemaligen InteressentInnen an der Stiftung - das sind Personen, deren Antrag für den Stiftungseintritt zwar bewilligt wurde, die aber aus unterschiedlichen Gründen die AUFLEB nicht nutzten – erforderte die Kombination unterschiedlichster sozialwissenschaftlicher Erhebungsmethoden. Aufbauend auf Literaturrecherchen, Kontakten zu den Kooperationspartnern der AUFLEB, der Sichtung und Auswertung unterschiedlicher Materialien wie Jahresberichte, Erfolgsbilanzen etc. sowie nicht zuletzt auf Vorerfahrungen durch eine frühere Evaluierung der Branchenstiftungen sowie weiterer Arbeiten des IFA-Steiermark zum Thema Stiftungen¹¹ wurden unterschiedliche Interviewtechniken eingesetzt, die TeilnehmerInnen-Daten der AUFLEB ausgewertet, aggregierte berufslaufbahnbezogene Daten von TeilnehmerInnen und ehemaligen InteressentInnen¹² nach unterschiedlichen Gesichtspunkten analysiert und schließlich ergänzend eine repräsentative Fragebogenerhebung unter den TeilnehmerInnen durchgeführt.

Die Monitoring-Daten der AUFLEB selbst (in der Folge als AUFLEB-TN-Datei bezeichnet) lieferten die erste und umfassendste Übersicht über die Grundgesamtheit der StiftungsteilnehmerInnen in der „AUFLEB-Alt“¹³ und stellten die Basis für die meisten der nachfolgenden Erhebungen dar. Angaben über Herkunftsbetriebe, Verlaufswege durch die Stiftung,

¹⁰ Das könnte zum Beispiel der Fall sein, wenn versucht würde, die beruflichen Ziele der TeilnehmerInnen zu sehr in Richtung vorhandener, schlecht bezahlter und nur wenig attraktiver Arbeitsplätze zu lenken. Solche Anpassungsleistungen könnten aber auch einen (nichtintendierten) Nutzen der Stiftung für Unternehmen bedeuten, der bei einer umfassenden Kosten- Nutzenanalyse – wenn auch nicht exakt quantifizierbar – zu berücksichtigen ist.

¹¹ Vgl. dazu: Evaluierung der Bäuerlichen Arbeitsstiftung BAST in: Hannes Lechner, Manfred Saurug, Eva-Christina Seiler, Peter Stoppacher: Evaluierung Humanressourcen Ziel 5b – Steiermark, Graz 1998, sowie: Peter Stoppacher (unter Mitarbeit von Eva-Christina Seiler und Manuela Jessner): Ein neues arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Qualifizierung und Personalabdeckung. Die Implacmentstiftung Cluster Support Programm, Graz 2001.

¹² Dabei handelt es sich um Ergebnisse aus dem Monitoringsystem des AMS, das systematisch aufbereitete Daten des AMS und des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger enthält. Die AMS-interne Kurzbezeichnung dafür, die auch hier verwendet wird, lautet einfach „Datawarehouse“.

¹³ Angaben über 6982 Personen sind erfasst, nach der Beendigung der Eintrittsmöglichkeit in die AUFLEB-Alt traten bis Oktober 2002 weitere 765 Personen in die AUFLEB-Neu ein. Der wesentliche Unterschied liegt darin, dass sämtliche Stiftungsaktivitäten nunmehr über Mittel der Arbeitslosenversicherung bestritten werden.

Berufsziele, Inhalte von Ausbildungen sowie über abgerechnete Kosten¹⁴ ermöglichten wesentliche erste Erkenntnisse.

Da in der AUFLEB-TN-Datei (als einzige Informationsquelle über personenbezogene Kosten der Stiftung) alle finanziellen Angaben in Schilling vorliegen und auch sekundärstatistische Referenzdaten wie die Bezugshöhe von Transfereinkommen aus der Arbeitslosenversicherung etc. für die Untersuchungsjahre zumeist noch in Schillingen errechnet sind, wurden auch in der gegenständlichen Evaluierung alle fiskalischen Auswertungen (Kosten-Nutzenberechnungen) noch in der „alten“ Währung durchgeführt. Lediglich einzelne, besonders wichtige Werte sind zusätzlich in Euro dargestellt.

Aus der AUFLEB-TN-Datei wurden auch die personenbezogenen Informationen als Grundlage für die „Datawarehouseabfrage“ beim AMS gewonnen. Ursprünglich war geplant, arbeitsmarktpolitische Effekte über eine schriftliche Fragebogenerhebung zu analysieren. Dank der Unterstützung durch die Bundesgeschäftsstelle des AMS konnte schließlich eine exakte und vollständige¹⁵ Analyse geleistet werden. Vom AMS-Österreich wurden alle wesentlichen arbeitsbiographischen Angaben für TeilnehmerInnen und InteressentInnen für zwei Jahre vor und nach der Stiftung bzw. vor und nach der Antragstellung/Bewilligung bereitgestellt. Die für die Abfrage notwendigen Angaben über InteressentInnen wurden von den Kooperationspartnern zur Verfügung gestellt¹⁶.

Zusätzlich wurden 90 InteressentInnen telefonisch interviewt, vor allem um die ausschlaggebenden Gründe für die Nichtnutzung der Stiftung zu eruieren. Diese Interviews (wie auch jene mit TeilnehmerInnen) ermöglichten eine längerfristige Betrachtung der beruflichen Laufbahnen im Anschluss an den Arbeitsplatzverlust und dem möglichen Stiftungseintritt.

Parallel zu den Interviews mit InteressentInnen wurden explorative Interviews¹⁷ mit TeilnehmerInnen aus den drei ausgewählten Bundesländern Niederösterreich, Oberösterreich und Salzburg¹⁸ durchgeführt.

Ein erster Überblick über mit der AUFLEB verbundene Erwartungen und strategische Überlegungen, über maßgebliche Rahmenbedingungen und die Zufriedenheit mit den Erfolgen konnte über neun (aus dem geplanten Modul 2 der Ex-Post-Evaluierung vorgezogene) Ex-

¹⁴ Insgesamt waren 5619 TeilnehmerInnen bereits aus der Stiftung ausgeschieden und abgerechnet.

¹⁵ Die Monitoring-Angaben reichen bis zum Juni 1996 zurück, insgesamt sind 6159 TeilnehmerInnen und 324 InteressentInnen enthalten.

¹⁶ Sechs Kooperationspartner (bis auf die Steiermark und Vorarlberg) stellten Daten über InteressentInnen, die tatsächlich aber nicht in die Stiftung eingetreten sind, bereit. In die Stichprobe für die „Datawarehouseabfrage“ wurden jene Personen aufgenommen, die ihren Teilnahmeantrag längstens bis zum Jahr 1999 gestellt hatten. Ausschlaggebend war vor allem die Überlegung, dass in diesem Fall für die Analyse der „Nachkarrieren“ zumindest ein Zeitraum von zwei Jahren zur Verfügung steht. Insgesamt reduzierte sich die Grundgesamtheit der InteressentInnen dadurch auf 324 Personen. Als notwendige Zäsur, um zwischen Vorkarriere und Nachkarriere unterscheiden zu können, wurde je nach Verfügbarkeit das Datum der Antragstellung bzw. Bewilligung herangezogen.

¹⁷ Der Großteil der Interviews erfolgte vor Ort, auf Wunsch der TeilnehmerInnen wurden manche auch telefonisch interviewt.

¹⁸ In der ersten begleitenden Evaluation wurden TeilnehmerInnen aus den drei Bundesländern Steiermark, Tirol und Wien befragt, sodass für sechs von acht Bundesländern (bis auf Kärnten und Vorarlberg) qualitative Interviews vorliegen.

pertInneninterviews (vor allem mit VertreterInnen der Sozialpartner sowie VertreterInnen von ausgewählten Landesgeschäftsstellen des AMS) hergestellt werden. Das bedeutet, dass diese Darstellung vor allem den Blickwinkel des AMS und der Sozialpartner widerspiegelt und weniger die Erfahrungen der direkt mit der Umsetzung betrauten Kooperationspartner in den Bundesländern¹⁹.

Als Basis für die Fragebogenerhebung diente eine repräsentative Stichprobe. Von 2000 zugestellten Fragebögen²⁰ wurden 644 retourniert, was einer Rücklaufquote von 40% entspricht²¹. In der schriftlichen Erhebung wurden vor allem Fragen bezüglich der subjektiven Beurteilung der einzelnen Stiftungsmodule bzw. der Effekte der Teilnahme gestellt und auch Vergleiche der Arbeitsplätze vor und nach der AUFLEB auf unterschiedlichen Bewertungsdimensionen vorgenommen.

2 DIE BRANCHENARBEITSSTIFTUNG AUFLEB: FUNKTION, RAHMENBEDINGUNGEN UND ERFOLGE AUS EXPERTINNENSICHT

In diesem Kapitel werden Erfahrungen von zentralen in die Entstehung und den Umsetzungsprozess der Branchenstiftung AUFLEB involvierten ExpertInnen und VertreterInnen von Kostenträgern auf mehreren Ebenen diskutiert. Erörtert werden die Einlösung wichtiger Erwartungen an die AUFLEB, für die Stiftung maßgebliche Rahmenbedingungen und schon zum Start der Arbeitsstiftung konstatierte kritische Punkte und ihre Auswirkungen vor dem Erfahrungshintergrund von mehr als sieben Jahren Durchführungszeit. Mit dem Instrument Arbeitsstiftung im Allgemeinen und insbesondere mit dieser Branchenstiftung verknüpfte arbeitsmarktpolitische Strategien, Bewertungen des arbeitsmarktpolitischen Erfolges der AUFLEB und der Besonderheiten des Organisationsmodells werden nachstehend aus der Sicht von elf GesprächspartnerInnen aus dem AMS, von Interessenvertretungen und von Kostenträgern aus vier Bundesländern skizziert. Zu Beginn dieses Abschnitts erfolgt eine Positionierung des Instruments Arbeitsstiftung aus dem Blickwinkel des Arbeitsmarktservice.

2.1 Instrument „Arbeitsstiftung“: Strategische arbeitsmarktpolitische Ansätze des AMS

Arbeitsstiftungen, sowohl Outplacement- als auch Implacementstiftungen, ist gemeinsam, dass betroffene Unternehmen und lokale arbeitsmarktpolitische Akteure organisatorisch und finanziell einbezogen werden. Bei beiden Ansätzen steht die Qualifizierung des Arbeitskräftepotentials und die Unterstützung bei der Vermittlung im Vordergrund: Für die qualifizierten Personen erhöhen sich die Chancen auf eine Arbeitsmarktintegration, für die

¹⁹ Interviews mit VertreterInnen der Kooperationspartner sind im nächsten Modul, das vor allem auf regionale und betriebliche Aspekte der AUFLEB fokussiert, vorgesehen.

²⁰ 368 Fragebögen davon waren unzustellbar.

²¹ Zu berücksichtigen ist, dass der Fragebogen immerhin 16 Seiten umfasste und die Stiftungsteilnahme bei vielen Befragten schon Jahre zurück lag.

Unternehmen wird durch die bedarfsorientierte Qualifizierung von neuen Arbeitskräften ein Beitrag zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft geleistet.

Aus Sicht des AMS Österreich ist die Bedeutung von Arbeitsstiftungen im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen generell sehr hoch. Arbeitsstiftungen gelten allerdings als „Premium-Angebot“, mit dessen Einsatz mehrere Bedingungen verknüpft werden. Das Stiftungskonzept steht im „Bereich von Qualität und Preis im obersten Segment“, Arbeitsstiftungen sind „eine effektive, aber auch sehr teure Maßnahme“ und setzen eine „Qualität des Zusammenwirkens verschiedener Partner“ voraus. Arbeitsmarktpolitisch sinnvoll aus Sicht des AMS ist es, Arbeitsstiftungen dann einzusetzen, „wenn andere Maßnahmen nicht wirklich greifen. Es ist sehr wichtig, zu fragen: Brauche ich jetzt eine Stiftung und worin liegen die Vorteile gegenüber anderen Instrumenten. Eingliederungsbeihilfen oder auch Qualifizierungsunterstützung sind Instrumente, die administrativ weniger belasten und auch weniger kosten. Und unser Erfolg beruht nicht zuletzt auch auf dem vernünftigen Mix des Einsatzes dieser Maßnahmen. Und ich meine nicht, dass eine Stiftung für 80% der Probleme die geeignetste Lösung ist, aber vielleicht für fünf bis zwanzig Prozent.“ (Vertreter des AMS Österreich)

Priorität im Einsatz der Instrumente hat aus Sicht des AMS „sicher die Information über die Arbeitsmarktchancen und die konkrete Vermittlung, die Sofortvermittlung. Wenn sich am Arbeitsmarkt Optionen auftun, geht es darum, rasch die Qualifikationsprofile der Personen mit den Anforderungsprofilen der Wirtschaft“ in Einklang zu bringen: „Priorität hat für uns, die Leute wieder rasch in ein Beschäftigungsverhältnis zu bringen.“ (Vertreter des AMS Österreich)

Als zentrale Bedingungen für die erfolgreiche Umsetzung von Arbeitsstiftungen werden die „Beteiligung der verschiedenen Partner“, das „Zusammenfinden der Sozialpartner zum Vorteil der Wirtschaft, des Wirtschaftsstandortes, der betroffenen Beschäftigten und auch der einzelnen Unternehmen“ erachtet: „Wo jemand mit beteiligt ist und mit finanziert, dort findet sich ein anderes Engagement. (...) Und die Problematik liegt auch immer darin, wie die Finanzierungsbeiträge verteilt sind: Die Begrenztheit der Mittel am Arbeitsmarkt ist keine Erfindung der letzten Jahre.“²² Werden die genannten Bedingungen erfüllt, sind Arbeitsstiftungen aus Sicht des Arbeitsmarktservice eine „sehr gute Möglichkeit, auch strukturpolitische Veränderungen in geordneter Form mit Unterstützung des AMS“ zu bewältigen. Nicht nur das Primat der Vermittlung, sondern auch die Vermeidung von verdeckten Wirtschaftsförderungen bzw. Mitnahmeeffekten stellen aus Sicht des AMS ein wichtiges Argument für eine genaue Vorab-Prüfung des Einsatzes von Arbeitsstiftungen generell, aber auch des Zugangs von einzelnen Personen in bestehende Stiftungen im Einzelfall dar: „Das Arbeitsmarktservice ist – und ich persönlich auch – sehr kritisch darauf bedacht, Stiftungen

²² In diesem Zusammenhang wird vom AMS die Verlängerung der AUFLEB um ein Jahr, die „AUFLEB-NEU“, die fast ausschließlich über Mittel aus der Arbeitslosenversicherung finanziert wird, als künftig nicht tragbar kritisiert: „So erfolgreich das Modell AUFLEB den Strukturwandel der Lebensmittelbranche unterstützt hat und den betroffenen Personen eine neue Perspektive eröffnete, die alleinige Finanzierung durch das AMS würde die budgetären Möglichkeiten sprengen. Das Modell Arbeitsstiftung kann auch in Zukunft nur dann erfolgreich sein, wenn der Grundgedanke beibehalten wird, die betroffenen Unternehmen in die Umsetzung von Stiftungsmaßnahmen einzubeziehen.“ Schriftliches Positionspapier der BGS des AMS Österreich, Wien: Oktober 2002, S.3.

nur dann einzusetzen, wenn eine Reihe von Rahmenbedingungen den Einsatz anderer Instrumente, also auch billigerer Instrumente, im Sinne der arbeitsmarktpolitisch angestrebten Problemlösungen für den einzelnen Betroffenen nicht wirkungsvoll genug erscheinen lassen.“ (Vertreter des AMS Österreich)

Zunehmend gewinnt der Ansatz der Implacementstiftung im Verhältnis zum Outplacement-Modell, wie es bei der AUFLEB zur Anwendung gelangte, an Bedeutung. Während beim Outplacement Stiftungsmaßnahmen im Idealfall schon zu Beginn der Arbeitslosigkeit einsetzen und die betroffenen Personen ein Auffangnetz vorfinden, das vom Unternehmen mitorganisiert und mitfinanziert wird, werden bei Implacementstiftungen arbeitslose Personen unter Einbindung personalaufnehmender Unternehmen möglichst zielgerichtet auf freie Arbeitsplätze hin qualifiziert. Die Zukunft des Instrumentes Arbeitsstiftung liegt laut AMS in der verstärkten Nutzung des Implacement-Modells, da sich die Qualifikationsanforderungen der Arbeitgeber laufend ändern und durch dieses Modell rasch und zielgerichtet auf den sich wandelnden Bedarf reagiert werden kann. Outplacementstiftungen werden aus Sicht des AMS jedoch auch in Zukunft als „Krisenfeuerwehr“ (z.B. bei Insolvenzen oder um rasch auf einen Personalabbau reagieren zu können) und auch für die aktive Unterstützung von nötigen Strukturanpassungen eingesetzt werden können. Die Haltung des AMS gegenüber künftigen Branchenstiftungen ist eindeutig: Diese können in Zukunft nur unter organisatorischer und finanzieller Einbindung der Wirtschaft umgesetzt werden. Zu beachten sei dabei insbesondere, dass durch Stiftungen der Wirtschaft nicht Arbeitskräfte für einen längeren Zeitraum entzogen würden und dass Bedacht auf eine „Verteilungsgerechtigkeit“ genommen wird. Die letztgenannten Punkte bedeuten sowohl aus Sicht des AMS als auch aus jener von VertreterInnen der Sozialpartner eine Absage an großflächige bundesweite Arbeitsstiftungen ohne vorherige genaue Analyse des Bedarfs und der präsumtiven Auswirkungen auf die Beschäftigten und die Unternehmen: *„Das weiß ich ziemlich gut aus den Diskussionen, die wir im Rahmen des AMS mit der anderen Seite haben. Die haben kein Interesse an länger dauernden Qualifizierungen, weil sie rasch verfügbare Arbeitskräfte haben wollen. Ein weiteres Argument ist die notwendige Kofinanzierung durch Unternehmen. Und wenn sich Unternehmen über einen flächendeckenden Einsatz von Arbeitsstiftungen, zu denen sie keinen Kofinanzierungsbeitrag mehr leisten, sich sozusagen tendenziell ihrer Verpflichtung der innerbetrieblichen Weiterbildung zu Lasten der Solidargemeinschaft der Arbeitslosenversicherung entledigen würden, da hätten wir in Hinkunft ein massives verteilungspolitisches Problem. Da sage ich jetzt einmal, die AUFLEB war eine Ausnahmegeschichte.“ (Interessenvertreter)* Durch eine strenge Prüfung im Einzelfall soll verhindert werden, dass Betriebe unternehmensspezifische Qualifizierungen auslagern, die in der Periode der Arbeitslosigkeit stattfinden und über Kosten, die von der Versicherungsgemeinschaft getragen werden: *„Stiftungen sind weder eine nationale Entsorgungsanstalt für unqualifiziertes Personal, noch eine solche für einzelne Branchen.“ (Vertreter des AMS Österreich)*

Bei der Errichtung der AUFLEB 1995 galten jedoch auch aus Sicht des AMS besondere Bedingungen: Durch die AUFLEB sollte der Strukturwandel in einer gesamten Branche und nicht nur von Einzelunternehmen unterstützt werden. In die Konzeption der Stiftung war die Interessenvertretung der Branche eingebunden, wobei durch die finanzielle Einbindung der Wirtschaft die Finanzierung einer auf mehrere tausend TeilnehmerInnen angelegten

Outplacement-Stiftung und der Aufbau einer österreichweiten Stiftungsorganisation möglich war²³.

2.2 Vor- und Nachteile des Konzepts Branchenstiftung am Beispiel der AUFLEB

Bei der AUFLEB werden sowohl Vor- als auch Nachteile des Branchenstiftungskonzepts sichtbar. Ein erster Vorteil besteht darin, dass mit der Errichtung einer bundesweiten Stiftungsorganisation die Durchführung von Stiftungsmaßnahmen nach einem österreichweit einheitlichen Standard ermöglicht wurde, die prinzipiell allen gekündigten Arbeitskräften der Lebensmittelbranche offen standen. Ein weiterer Vorteil bestand vor allem aus Sicht der Interessenvertretung der Wirtschaft darin, dass vom Strukturwandel betroffene Unternehmen „sozial verträglich“ und im guten Glauben, dass in der Arbeitsstiftung wirksame Maßnahmen für eine Reintegration der Entlassenen angeboten werden, Personalabbau durchführen konnten. Zudem mussten sich die Unternehmen nicht um finanzielle und organisatorische Belange der Stiftung annehmen. Im Falle nicht insolventer Firmen konnten die Unternehmen den Personalabbau unter Umständen zu Produktivitätssteigerungen nutzen und damit eventuell verbleibende Arbeitsplätze absichern.²⁴ Ein Nachteil der Branchenlösung liegt hingegen darin, dass Unternehmen von ihrer Verantwortung beim Personalabbau entbunden wurden und unter Umständen die Möglichkeit nutzten, leichter und in größerer Anzahl Kündigungen durchzuführen oder auch betriebswichtige Qualifikationen auf Kosten der öffentlichen Hand durchzuführen²⁵.

2.2.1 Hürden in der Startphase

Die AUFLEB wurde 1995 auf Initiative der Gewerkschaft in sehr kurzer Vorbereitungszeit mit dem Ziel der Abfederung der Folgen des EU-Beitritts und der Auswirkungen des Strukturwandels in der Lebensmittelbranche gegründet. Das Instrument „Branchenarbeitsstiftung“ war für Österreich neu. Auf Grund der Dimension der AUFLEB - geplant war eine TeilnehmerInnenanzahl von 6000 - und ihrer bundesweiten Tätigkeit war der Aufbau einer ebenfalls noch nie erprobten Organisationsform erforderlich. In den Bundesländern wurden mit Ausnahme des Burgenlands „regionale Kooperationspartner“ unter der Leitung eines zentralen Managements tätig.

²³ Das Budget der AUFLEB für 6000 TeilnehmerInnen war auf 450 Millionen Schilling kalkuliert (ohne das Schulungsarbeitslosengeld), was einer „Kopfquote“ von 75 000 Schilling entspricht. Diese Summe verteilte sich auf folgende Fördergeber: Arbeitslosenversicherung und Europäischer Sozialfonds je 35,3%, Länder 13,2% und Wirtschaftskammer mit 16,1%.

²⁴ Solche Effekte stehen im Mittelpunkt der geplanten zweiten Phase der AUFLEB-Evaluierung.

²⁵ Bei der ersten Evaluierung der AUFLEB 1996 gaben Personal entlassende Arbeitgeber als einen wichtigen Nutzeffekt der Stiftung an, dass „weniger die ‚Auffangbecken-Funktion‘ der Stiftung als vielmehr ihr Angebot zur gezielten Rekrutierung von Arbeitskräften bei punktuelltem Personalbedarf von Bedeutung“ sei. Vgl. dazu: Manfred Saurug, Peter Stoppacher, Renate Zingerle: „Unikat“ Branchenstiftungen? Stärken, Schwächen und Chancen eines bundesweiten und betriebsübergreifenden Modells. Eine Begleituntersuchung zu den Arbeitsstiftungen AUSPED und AUFLEB. Typoskript, Graz: 1997, S.5.

Die rasche Umsetzung und die österreichweite Tätigkeit brachten nicht nur große Herausforderungen für die UmsetzerInnen der Arbeitsstiftung mit sich, sondern es zeigten sich auch dadurch bedingt in der Startphase der AUFLEB Auswirkungen, die Zweifel am Erfolg dieses Ansatzes aufkeimen ließen. Noch fast zwei Jahre nach Start der AUFLEB galten in Zusammenhang mit den vergleichsweise geringen TeilnehmerInnenzahlen²⁶ die mangelnde Akzeptanz des Instruments durch die Unternehmen der Branche, eine ineffiziente Informationsarbeit, Reibungsverluste in der Kooperation mit dem Arbeitsmarktservice und der insgesamt schwierige Informationstransfer in Richtung potentielle TeilnehmerInnen vorwiegend aus Klein- und Mittelbetrieben als gravierende nicht bewältigte Hürden. Zu diesen zählte auch die mangelnde regionale Verankerung der AUFLEB in den Bundesländern bzw. der zögerliche Zugang zu Unternehmen. Anzumerken ist, dass diese Kritikpunkte vor allem von den Stiftungsverantwortlichen selbst vor dem Hintergrund einer zu diesem Zeitpunkt in Summe erfolgreichen Arbeit mit den TeilnehmerInnen in den einzelnen Stiftungsmodulen geäußert wurden.²⁷

Auch die befragten ExpertInnen sehen im Rückblick die genannten Schwachstellen in der Startphase der AUFLEB als (vermeidbare) Fehler; dies, obwohl die ursprünglich geplante TeilnehmerInnenanzahl mittlerweile um ca. 1000 Stifflinge überschritten wurde (zusätzlich wurde die auf ein Jahr begrenzte „AUFLEB-Neu“ ins Leben gerufen). Aus heutiger Sicht wird es als zentrales Versäumnis erachtet, dass im Unterschied zu anderen Stiftungsmodellen kaum auf die Einbindung der zentralen arbeitsmarktpolitischen Partner vor allem auf kleinregionaler Ebene Bedacht genommen wurde. Vorteilhafte Umstände, die beispielsweise auf Unternehmensstiftungen zutreffen, nämlich die *„Information aller potentiellen TeilnehmerInnen, die Identifikation der Beteiligten mit der Stiftung vom Zeitpunkt ihrer Planung weg, kaum Verzögerungen bei Finanzierungsverhandlungen, ein rascher Start der Maßnahmen sowie eine vielfach reibungslose Kooperation zwischen Unternehmen, Betriebsräten, dem Arbeitsmarktservice sowie den Stiftungsträger-Organisationen“*²⁸, waren für die AUFLEB in der Anfangszeit nicht gegeben. Während im Rückblick von den Befragten *„das Modell grundsätzlich als praktikabel und auf künftige Arbeitsstiftungen übertragbar“* erachtet wird, gelten die *„langen Wege“* bei der Kooperation und der Information noch immer als großer Nachteil der AUFLEB. Die späte Einbindung des Arbeitsmarktservice in die inhaltliche Konzeption der Arbeitsstiftung bzw. die verspätete Klärung wesentlicher Kooperationsbeziehungen zeitigten klar negative Folgen. Potentielle TeilnehmerInnen wurden längere Zeit nicht aktiv informiert bzw. bei einem Eintritt in die Stiftung unterstützt.

Von Seiten des AMS Österreich wird damals wie heute eine *„Drehscheibenfunktion“* des AMS betont und die AUFLEB als *„zugekaufte Dienstleistung“* betrachtet: *„Wir möchten uns in der Stiftungspraxis möglichst wenig beteiligen. Das ist ja eben der Sinn des Instruments, dass es hier Partner gibt und ein verantwortliches Management, das hier im Rahmen einer*

²⁶ Im Oktober 1996 wurden etwa 1600 AUFLEB-TeilnehmerInnen verzeichnet. Die AUSPED umfasste zur gleichen Zeit etwa 1100 Stifflinge obwohl die (kleinere) Speditionsbranche wesentlich weniger Beschäftigte entließ. Vgl. dazu: „Unikat“ Branchenstiftungen?, S.16. BranchenexpertInnen führen das auch darauf zurück, dass die „Restrukturierungen“ nicht so schnell, als ursprünglich erwartet, zum Tragen kamen.

²⁷ Die Wiederintegrations-Erfolgsquoten für AUFLEB AbsolventInnen lagen 1996 je nach Beobachtungszeitpunkt nach Austritt zwischen 81 und 87%. Vgl. dazu: „Unikat“ Branchenstiftungen?, S. 139.

²⁸ Vgl. dazu: „Unikat“ Branchenstiftungen?, S.10.

zugekauften Leistung in einem kompetenten Rahmen arbeitet.“ (Vertreter des AMS Österreich)

Während zu Beginn der AUFLEB über die Verteilung von Informationsaufgaben zwischen Stiftung und AMS teils heftig diskutiert wurde²⁹, zeigt sich aus heutiger Sicht, dass nicht nur Informationsdefizite, sondern auch unterschiedliche arbeitsmarktpolitische Grundhaltungen in Landes- und regionalen Geschäftsstellen eine verminderte Inanspruchnahme des Instruments nach sich zogen. So zeigen sich auch aktuell deutliche Unterschiede bezüglich des generellen arbeitsmarktpolitischen Stellenwerts von Stiftungen. Am Beispiel zweier Bundesländer werden grundlegende Auffassungsunterschiede sichtbar. In Oberösterreich ist *„ein relativ starker Trend in Vermittlung um jeden Preis“* gegeben, wobei beobachtbar ist, dass nicht nur Arbeitsstiftungen, sondern auch Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramme einen hohen Stellenwert haben. Das Arbeitsmarktservice *„hat hier auf Grund der Bundespolitik [des AMS] natürlich Zielvorgaben, die zum Teil aber in Widerspruch zu den Stiftungen stehen - die berühmte Zielvorgabe ‚Vermittlung vor Qualifizierung‘ widerspricht nämlich dem Stiftungsansatz in Wirklichkeit. (...) Im Prinzip sollte jeder Arbeitnehmer die Ausbildung oder die Tätigkeit machen, die seinen Fähigkeiten und seinen Interessen entspricht. Wenn er nach der Pflichtschule eine Ausbildung für einen Beruf gemacht hat, in dem er nicht erfolgreich ist, ist es arbeitsmarktpolitisch logisch, dass er eine Umschulung macht. Man kann in jeder arbeitsmarktpolitischen Situation die These aufstellen: Wenn der Betroffene das Interesse und auch seine Fähigkeiten ganz wo anders hat, bekommt er eine Umschulungsmöglichkeit angeboten. Und das widerspricht dann dem Vermittlungsauftrag nicht. Dieser Aspekt wird bei unseren Kollegen nicht aufgegriffen. Diese intellektuelle Leistung wird eigentlich nicht vollzogen.“* (Vertreter des AMS Oberösterreich)

Erstaunlich ist, dass diese Kritik aus dem „Mutterland“ der Arbeitsstiftungen³⁰ stammt, das zu den teilnehmerInnenstärksten Bundesländern bei der AUFLEB zählt. Aus oberösterreichischer Sicht habe die Rekrutierung bei der AUFLEB von Beginn an schlecht funktioniert: *„Es war die Struktur zu schwach. Wenn die Teilnahmeorganisation vom AMS entsprechend unterstützt worden wäre, dann hätten wir in jeder Region ein Informationszentrum errichtet und leicht das Doppelte an Teilnehmern organisieren können. Meine Idee wäre es gewesen, dass ein jeder, der aus dieser Branche kommt, sofort in die Stiftung geht. Aber das hat leider nicht funktioniert.“* Begründet wird dies auch mit dem Vermittlungsdruck, unter dem die BeraterInnen des AMS arbeiten müssen: *„Es wird die Qualität der Mitarbeiter unter diesem Aspekt gewertet, wer die meisten E-Buchungen hat. Der Druck ist relativ prägnant sichtbar, und es wird nicht nach langen Lösungen gesucht.“* (Vertreter des AMS Oberösterreich)

²⁹ *„Schwierigkeiten beim Zugang zu den TeilnehmerInnen führen zu (...) heftig geführten Diskussionen über die Verteilung der Informations-Aufgaben zwischen AUFLEB und AMS. (...) Die Rekrutierung ist die erste Schwäche der AUFLEB (...) Es scheint, dass die Stiftung selbst auch organisatorisch überfordert ist, um diese Akquisitionsarbeit auch effektiv zu übernehmen. (...) Wenn wir die Akquisitionsarbeit in diesem Fall auch noch übernehmen sollen, dann (...) frage ich mich: Wozu brauche ich die Stiftung?“* Zit. nach: „Unikat“ Branchenstiftungen?, S.37.

³⁰ *„Wir feiern heuer 15 Jahre Arbeitsstiftungen, und es sind bis jetzt in Oberösterreich ca. 14.000 ArbeitnehmerInnen durch Arbeitsstiftungen gegangen.“* (Vertreter des AMS Oberösterreich)

Im Gegensatz zu Oberösterreich ist in Salzburg das Instrument Arbeitsstiftung im Verhältnis zu „normalen Schulungsmaßnahmen quantitativ nicht sehr bedeutend“, obwohl es bei „einer qualitativen Sichtweise eines der wenigen Instrumente ist, das frühzeitig eingreift, und wenn es zu einem größeren Personalabbau kommt, von der Politik und von der Arbeitnehmervertretung schon fast reflexhaft angedacht wird.“ (Vertreter des AMS Salzburg) Für den quantitativ eher unbedeutenden Einsatz des Instruments in diesem Bundesland werden als wichtigste Gründe die günstige Arbeitsmarktsituation, die im Vergleich gering ausgeprägte Industrialisierung im Land Salzburg, aber auch die prinzipielle Nachrangigkeit des Instruments gegenüber einer „sofortigen Vermittlung“ genannt, die im Vergleich zu anderen Bundesländern eher rigide gehandhabt wird. Hinzu kommt eine „sehr restriktive, skeptische und misstrauische Haltung von wichtigen Wirtschaftsakteuren gegenüber der Arbeitsstiftung. Das hängt auch damit zusammen, dass am Beginn der Arbeitsstiftungen in Oberösterreich aus Wahrnehmung von Salzburger Wirtschaftstreibenden und -funktionären ein sehr großzügiger Zugang bei der Aufnahme von Mitarbeitern in Stiftungen bemerkt wurde, ohne dass vorher die Vermittlungsfähigkeit geprüft wurde, sondern wo quasi die Gewerkschafter die Entscheidung getroffen haben, ob Stiftungsteilnahme ja oder nein, und wo nicht die regionale Arbeitsmarktverwaltung die Vermittelbarkeit geprüft hatte.“ (Vertreter des AMS Salzburg)

Bei der AUFLEB habe „der politisch-gewerkschaftliche Zugang eine viel größere Rolle gespielt als etwa bei Unternehmensstiftungen.“ Der forcierte Einsatz der AUFLEB durch Gewerkschaftsfunktionäre wurde von Seite des AMS zum Teil als Ausgrenzungsversuch interpretiert. Die relative Abgekoppeltetheit des AMS als wichtigster arbeitsmarktpolitischer Partner und Mittelverteiler wirkte sich hinsichtlich der Akzeptanz und des Engagements des AMS auf Länderebene und in der Folge auch bei den Regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice auch in anderen Bundesländern ungünstig aus. „Wenn die RGSen spüren, dass wir als LGS auf etwas keinen Wert legen, dann reagieren sich auch dementsprechend.“ (Vertreter des AMS Niederösterreich) Von Seiten des AMS Niederösterreich wird angegeben, dass Stiftungen lange „kein Mittel der ersten Wahl“ waren.³¹ Bezüglich des Stellenwertes der AUFLEB wird vielmehr auf massive Vorbehalte in der Startphase verwiesen: „Ein Teil wird auch das Ressentiment gewesen sein, dass wir die AUFLEB nicht erfunden haben. Wir haben die AUFLEB-Stiftung zur Kenntnis genommen – wir werden uns bemühen. Es gab dann mehrere Kooperationsversuche, die nicht sehr glücklich waren. Ein Problem war aber sicher, dass die AUFLEB von außen kam und angeordnet war. Da fielen uns eine Menge Gründe ein, was dann alles ein Problem sein konnte.“ (Vertreter des AMS Niederösterreich)

Für Niederösterreich wie auch für andere Bundesländer gilt, dass im Lauf der Zeit die Reibungsverluste zwischen AMS und AUFLEB geringer wurden und sich nicht nur diese Branchenstiftung, sondern auch andere Formen der Arbeitsstiftung als Instrument etablierten. „Die AUFLEB hat es vor zwei oder drei Jahren geschafft, für uns und die RGSen zum vertrauten Instrument zu werden. (...) Und heute machen wir sogar selber Stiftungen. Wir bieten das aktiv an. Es sind zwar Stiftungen nicht zum wichtigsten Standbein für uns geworden,

³¹ Niederösterreich zählt mittlerweile zu den Bundesländern mit den meisten AUFLEB-TeilnehmerInnen.

aber zu einem akzeptierten und verwendeten Instrument, wo es keinerlei Berührungsscheu mehr gibt.“ (Vertreter des AMS Niederösterreich)

Anfängliche Zurückhaltung gegenüber der AUFLEB prägte auch die Haltung von beteiligten BranchenvertreterInnen. Am Anfang war Skepsis da, wird von Wirtschaftsseite konzediert. Da waren *„in unserem Bereich Vorurteile gegen die AUFLEB auszuräumen. Da waren am Anfang viele Rückfragen, wie die Arbeit in der Stiftung läuft. Die Geschäftsführung in unserem Haus wollte informiert werden und auch sicherstellen, dass es nicht zu viel kostet“.* (Vertreter des Österreichischen Raiffeisenverbandes) Aus heutiger Sicht der Bundeswirtschaftskammer ist die AUFLEB *„ein gutes Programm. Das wurde ursprünglich von uns nicht immer so gesehen. Man hat da eher zur Skepsis geneigt. Da ist jetzt aber ein Meinungsumschwung eingetreten, den ich auch weiter unterstützen werde.“* (Vertreter der Bundeswirtschaftskammer)

Der sukzessive „Meinungsumschwung“ in der Beurteilung der AUFLEB kennzeichnet den Entwicklungsverlauf dieser Branchenstiftung. Die anfängliche Skepsis wich langsam einer breiten Akzeptanz. Dazu trugen nicht nur die transparente Form der Abwicklung und eine intensive Informationsarbeit durch Mitglieder des Aufsichtsrates und durch die Kooperationspartner in den Bundesländern, sondern auch die periodische Information der beteiligten Kostenträger und der Fachöffentlichkeit über die Integrationsarbeit bei. Die Überzeugungsarbeit sei zu Beginn der Stiftung in alle Richtungen mühevoll gewesen, blickt ein AUFLEB-Protagonist „der ersten Stunde“ zurück. Nur durch ein hohes persönliches Engagement konnten strukturelle Fehler ausgeglichen werden: *„Ich erinnere mich zurück an Zeiten, wo ich zu den Bezirksstellen des AMS gefahren bin und die AUFLEB-Flugblätter aufgehängt habe, weil diejenigen, die wir per Post ausgeschildet hatten, unauffindbar waren.“* (ÖGB-Landessekretär)

Die AUFLEB an die potentiellen TeilnehmerInnen heranzutragen, war ihm ein zentrales persönliches Anliegen aus der Überzeugung heraus, dass durch die Stiftung eine wirksame Unterstützung für die gekündigten BranchenmitarbeiterInnen ermöglicht wurde. Konkurrenzängste und Verdächtigungen waren dabei beinahe alltäglich: *„Am Anfang hatte ich den Eindruck, dass manche vom AMS glaubten, wir seien eine Konkurrenz zu ihnen. (...) Am Anfang habe ich einmal gehört: Lasst sie arbeiten, sie werden sich eh ‚derstessn‘. (...) Wir aber wollten, dass man den entlassenen Menschen hilft. Und da ist mit der Zeit die Akzeptanz ganz langsam gestiegen. Ja, manchen Leuten wäre es lieber gewesen, die AUFLEB wäre ihre Idee gewesen. Wirklich wichtig ist aber aus meiner Sicht das, was herausgekommen ist.“* (ÖGB-Landessekretär) Rückblickend zeigt sich der Befragte eher verwundert, dass es auch in den Reihen der Gewerkschaft große Mühe bereitete, Akzeptanz für diese Branchenstiftung herzustellen. Sowohl von Unternehmen als auch von Gewerkschaftsfunktionären und Betriebsräten sei die Stiftungsmöglichkeit erst dann seriös überlegt worden, *„wenn die unmittelbare Umgebung betroffen war. Am Anfang haben mich oft Leute entgeistert angeschaut, wenn ich gesagt habe, das ist eine Chance aus der Not heraus. Das ist eine Möglichkeit, durch Umschulung aus sich noch was zu machen. Manche, von Managern angefangen über Personalchefs bis hin zu Betriebsräten wollten das nicht verstehen. (...) Gekommen sind sie erst - aber dann von selber - wenn sie das Instrument auf Grund der betrieblichen Lage dringend gebraucht haben.“* (ÖGB-Landessekretär)

Akzeptanzdefizite auf Multiplikatorenebene bewirkten, dass eine große Anzahl potentieller TeilnehmerInnen nicht von der Stiftung wussten bzw. nicht in die AUFLEB eintraten. In zahlreichen Fällen konnten Gekündigte jedoch in Einzelgesprächen überzeugt werden, wobei die Resultate für den Befragten durchwegs Erfolgserlebnisse darstellen: *„Verschiedene Gekündigte haben gemeint, sie finden selber leicht eine neue Arbeit. Einen habe ich nach sechs Monaten wieder getroffen, da war er noch immer ohne Beschäftigung und schon ziemlich verzweifelt. Heute, nach einer erfolgreichen Ausbildung in der Stiftung, hat er wieder einen Job. Und er sagt heute: ‚Zum Glück habe ich dich damals getroffen.‘ Das war für mich nur ein Beispiel dafür, dass ich mir und den anderen gesagt habe: Herrschaften, da müssen wir dran bleiben.“* (ÖGB-Landessekretär)

2.3 Erfolgskriterien und Beurteilung

Generell werden an Arbeitsstiftungen sehr hohe Erfolgserwartungen gestellt, die aus Sicht der befragten ExpertInnen auch für die AUFLEB gelten. Als zentrale Kriterien für den arbeitsmarktpolitischen Erfolg gelten aus Sicht des Arbeitsmarktservice die Wiederintegrationsquote und die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse: *„Natürlich ist hier eine höhere Erwartungshaltung da. Das Preis-Leistungs-Verhältnis muss in einem vernünftigen Zusammenhang stehen. (...) Wir wollen schon die Integrationsquote und die Nachhaltigkeit des Ergebnisses von Stiftungsmaßnahmen im Auge behalten. Was im Einzelfall möglich ist, hängt von vielen Umständen ab. Aber die Erwartungshaltung geht davon aus, dass wir die teilnehmenden Menschen gut platzieren können. Mit zwischen 70 und 80 Prozent Integrationsquote legen wir auch für die AUFLEB die Latte durchaus nicht zu niedrig.“* (Vertreter des AMS Österreich)

Darüber hinaus führende Erwartungen betreffen die Verbesserung der persönlichen Lebensumstände sowie der Einkommenssituation der TeilnehmerInnen im Anschluss an die Stiftung: *„Mit Sicherheit ist eine der Messlatten, in welcher Quantität passiert diese Wiederintegration, also das Ausmaß der Vermittlung. Wichtig ist aber auch, in welcher Qualität sie geschieht. Auf welche Arbeitsbedingungen und Einkommensbedingungen kommen die Leute nach Absolvierung einer Arbeitsstiftung? Das ist der qualitative Aspekt. (...) Unter 70 % Integration einer Arbeitsstiftung würde ich sie als Misserfolg sehen. Der zweite Aspekt ist noch nicht ausreichend beachtet: Was bringt eine aktive Arbeitsmarktpolitik, eine Arbeitsstiftung, für einen individuellen Nutzen für die einzelnen TeilnehmerInnen.“* (Interessenvertreter)

Ein weiterer Erfolgsindikator betrifft mögliche Beiträge der Stiftungen zu betriebs- und volkswirtschaftlichen Entwicklungen durch die Anhebung des Qualifikationspotentials: *„Das nächste Erfolgskriterium ist, wenn ich die Arbeitsstiftung jetzt als Instrument einer Wirtschafts-/Arbeitsmarktpolitik betrachte: Wie wettbewerbsfähig wird dann eine Region als Arbeits- und Wirtschaftsstandort? Das entscheidet sich ja zunehmend über das Humankapital. Investiert wird dort, wo man gute Arbeitskräfte antrifft. Das heißt, wie entwickelt sich eine Region dann, wenn ihr über die Stiftung Qualifikationen zugeführt werden?“* (Interessenvertreter)

Dass die Entwicklung und der arbeitsmarktpolitische „Output“ der AUFLEB aufmerksam beobachtet wurden, zeigt sich nicht nur daran, dass von der AUFLEB GmbH den Kostenträgern periodisch Dokumentationen über Teilnahmezahlen, Integrationskennziffern und zur Mittelverwendung vorgelegt wurden, sondern auch am Beispiel einer Landesorganisation des AMS, die eine vergleichende Analyse über den Erfolg von StiftungsteilnehmerInnen durchführte. Das Ergebnis fiel für die AUFLEB positiv aus. Eine Stichprobenauswertung, die auch ältere und schwierig zu integrierende StiftungsteilnehmerInnen umfasste, erbrachte eine Erfolgsquote von mehr als 80% von *„Personen, die insgesamt in Beschäftigung abgehen. Und das ist eine ganz tolle Erfolgsquote. (...) Endergebnis für uns war eine totale Markträumung. Es ist niemand in Arbeitslosigkeit zurück geblieben. (...) Das heißt, dass die AUFLEB für alle beteiligten Partner und Partnerinnen einfach ein Erfolg war.“* (Vertreter des AMS Niederösterreich) Die quantitativ orientierte Auswertung wurde in diesem Fall auch von einer Qualitätsprüfung mehrerer Integrationsmaßnahmen begleitet, wobei die AUFLEB im Vergleich bessere Ergebnisse erzielte: *„Wir machen ja auch Qualitätskontrollen in Hinblick auf Beratungs- und Betreuungsprozesse bei den bei uns Vorgemerkten und den von uns betreuten Personen. Und da muss ich sagen, auch etwas beschämt, waren die Stiftungsergebnisse eindeutig besser. Die haben aber auch mehr Zeit, muss man auch sagen. (...) Ja, es war auch eine gute Kooperation, und auch in den Orientierungsphasen sind Ergebnisse erarbeitet worden, die qualitativ einwandfrei waren.“* (Vertreter des AMS Niederösterreich)

In der Organisation der AUFLEB selbst steht man zur Notwendigkeit der Legitimation mittels Integrationskennziffern und weiß von den hohen Anforderungen an die Branchenstiftung. Verwiesen wird aber auf die Bedeutung der Kooperationspartner und TrainerInnen, die für den Erfolg von Maßnahmen und damit auch für die erfolgreichen Nachkarrieren von ausschlaggebender Bedeutung sind: *„Für mich ist es sehr wichtig, dass wir in der Stiftung Menschen haben, die geeignet sind, da tätig zu sein. Aber wir werden uns ganz trocken an den Erfolgsquoten messen und an sonst nichts.“* (ÖGB-Landessekretär)

2.3.1 Sieben Jahre AUFLEB: „Win-Win-Win“?

Bei der Beurteilung der AUFLEB und ihres Erfolges durch die befragten ExpertInnen aus heutiger Sicht scheint es, als seien die oben skizzierten Akzeptanzprobleme, die Schwierigkeiten beim Informationstransfer und die grundsätzliche Skepsis auch innerhalb der mitfinanzierenden Organisationen gegenüber der Arbeitsstiftung kaum je von großer Bedeutung gewesen. Auch das österreichweite Organisationsmodell der AUFLEB, das zu Beginn als eher schwerfällig und schwierig zu administrieren galt, wird rückblickend gelobt: *„Ohne dass ich im Detail Pro und Kontra der einzelnen regionalen Standorte abwägen möchte, glaube ich, dass das zentrale Stiftungsmanagement für die AUFLEB ein positives Erfolgskonzept war, das eben die Nähe zum Problem auf der einen aber auch die Koordination der regionalen und Landesinteressen auf der anderen Seite gewährleistet hat.“* (Vertreter des AMS Österreich)

Aus dem Blickwinkel des AMS ist eine *„professionelle Führung und ein entsprechendes Stiftungsmanagement eine ganz entscheidende Voraussetzung für den Erfolg“*. Auch diesbezüglich zeigt sich das AMS mit der AUFLEB sehr zufrieden: *„In diesem Falle war das ein*

Kriterium für Qualität. Strukturen werden allerdings von Personen ausgefüllt, und daher hängt es natürlich auch von den handelnden Personen ab, wie gut sie mit diesen Strukturen umgehen können. Ich denke, das ist ein Teil der durchaus positiven Gesamtbeurteilung des Stiftungskonzeptes. (...) Rückblickend, gerade die AUFLEB betreffend, ist auch das einer der Garanten gewesen für die Erfolge sowohl in quantitativem Umfang der betroffenen Personen, die Hilfe erhalten haben, wie auch für die Qualität der Integrationsentscheidungen.“ (Vertreter des AMS Österreich)

Auch weitere zentrale Partnerorganisationen der AUFLEB schätzen die Arbeit der Branchenstiftung in Summe als sehr positiv für alle Beteiligten ein. Bei der AUFLEB handle es sich um ein „Win Win Win-Unterfangen“, ist ein Vertreter einer Sozialpartnerorganisation überzeugt. Die Arbeitsstiftung habe insgesamt für alle Beteiligten Erfolge gebracht: Für den größten Teil der TeilnehmerInnen eine berufliche Neuorientierung und die Reintegration in das Erwerbsleben, für Personal entlassende Unternehmen friktionsfreie Kündigungen bzw. für Personal einstellende Betriebe die Möglichkeit, qualifizierte Arbeitskräfte zu bekommen. Nicht zuletzt sei von Wirtschaftsseite ein Beitrag zur „sozialen Verträglichkeit“ von großflächigen Entlassungen in der Lebensmittelbranche und von der Gewerkschaft tatkräftige Unterstützung von Mitgliedern aber auch gewerkschaftsfernen ArbeitnehmerInnen geleistet worden.

Inwiefern diese positiven Einschätzungen auch aus dem Blickwinkel der TeilnehmerInnen der AUFLEB zutreffen, wird sich in den in dieser Evaluierung anhand mehrerer Parameter durchgeführten Analysen zu den individuellen Nutzeffekten zeigen.

3 DIE ENTWICKLUNG IN DER LEBENSMITTELBRANCHE

3.1 Betriebskonzentrationen, Schließungen und Beschäftigungsverluste

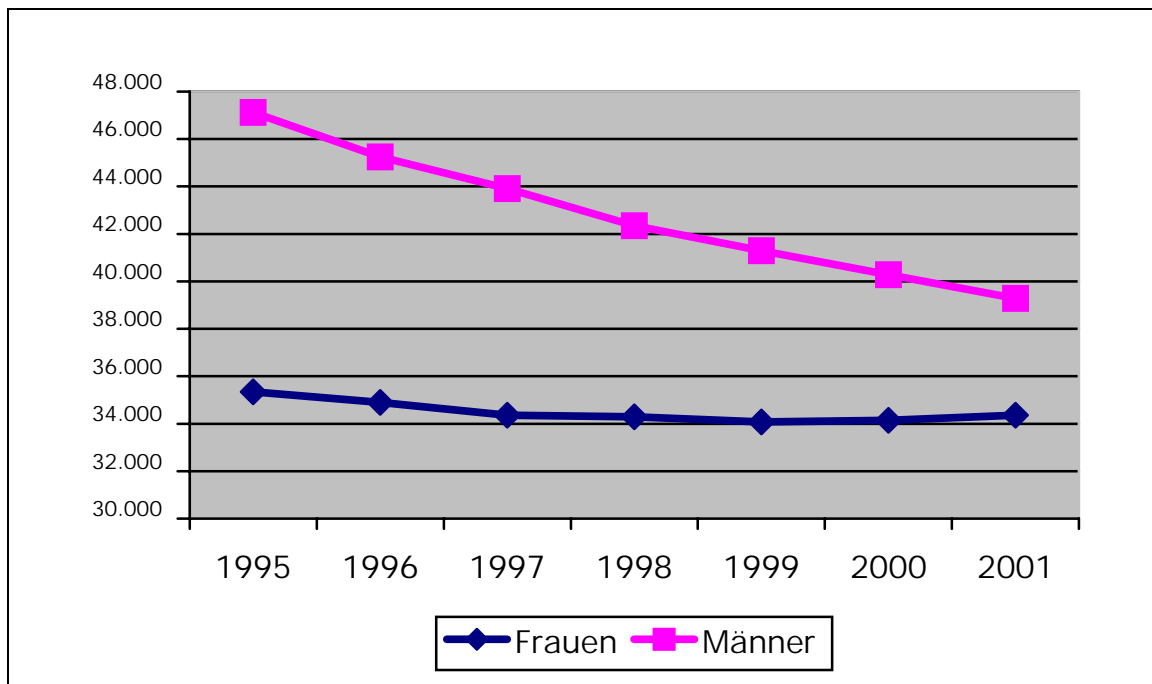
1995 konnten erstmals gekündigte ArbeitnehmerInnen der österreichischen Lebensmittelbranche in die Branchenstiftung AUFLEB eintreten. Analog zur Branchenstiftung für die Speditionsangestellten wurde damit vor dem Hintergrund der zunehmenden Konkurrenz durch den EU-Beitritt und den erwarteten Arbeitsplatzverlusten auch für die Beschäftigten des Lebensmittelbereichs die Stiftung als „Auffanglösung“ angeboten. Den finanziellen Beitrag der Wirtschaft übernahm die zuständige Sektion der Wirtschaftskammer. Heute ist es allerdings ziemlich unbestritten, dass der „Strukturwandel“ auch ohne den Beitritt zur EU mit Beschäftigungsverlusten verbunden gewesen wäre. Rückblickend erscheint es, dass vor dem Hintergrund des Beitritts „hausgemachte“ Probleme (zu viele kleine Produktionsstätten, Überproduktion, Aufteilung der Märkte, Kontingentierungen) schneller gelöst bzw. allgemeine wirtschaftliche Konzentrations- und Restrukturierungsprozesse (Auslagerungen bestimmter Unternehmensteile, globale Arbeitsteilung und zunehmender Wettbewerb³²)

³² Eine allgemein akzeptierte einfache Definition des Begriffs Globalisierung bzw. der unterschiedlichen darunter subsumierten Prozesse ist kaum zu finden, im hier verwendeten Kontext ist folgende These wichtig:

leichter zu vollziehen waren, gerade auch weil mittels der AUFLEB so manche „Härten“ der Restrukturierungen sozial abgedeutert wurden.

Bedingt durch die Aufteilung der Branche in verschiedene Zuständigkeitsbereiche (Wirtschaftskammer, Landwirtschaftskammer) und die Umstellung auf die neue Wirtschaftssystematik (ÖNACE) ist ein Gesamtüberblick über die Beschäftigtenentwicklung nur mit Unschärfen herzustellen. Vorerst ist ein massiver allgemeiner Beschäftigungsabbau feststellbar: Nach den Daten des AMS ist die Anzahl der Beschäftigten in den Wirtschaftsklassen „Nahrungs- und Genussmittel, Getränke“ seit Mitte der Neunziger Jahre um ca. 9000 zurück gegangen. Der Rückgang bei den Männern ist deutlich prägnanter, bei Frauen kommt es in den letzten beiden Jahren (2000 und 2001) wieder zu einem leichten Beschäftigungszuwachs, der aber höchstwahrscheinlich mit dem allgemein starken Anstieg an Teilzeitbeschäftigungen in Verbindung steht.

Graphik 1: Entwicklung der Anzahl unselbstständig beschäftigter Frauen und Männer in der Wirtschaftsabteilung 15 „Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln und Getränken“ in Österreich (Jahresdurchschnittswerte)



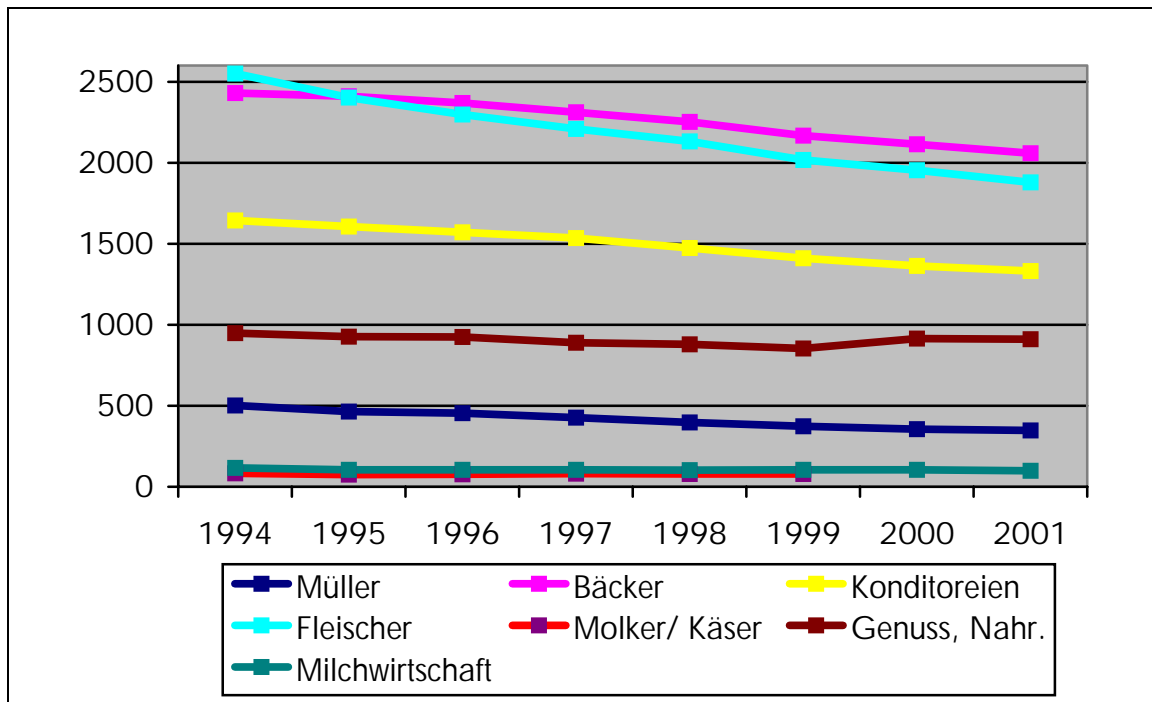
IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Quelle: AMS)

Die sekundärstatistischen Daten der Wirtschaftskammer zeigen in der Periode zwischen 1994, dem „Vorabend“ des EU-Beitritts, und 2001 eine über die Jahre stetige Verringerung der Zahl der Mitgliedsbetriebe, die vor allem in klassischen traditionellen Kleingewer-

„Weltwirtschaftliche Strukturveränderungen haben zu einem verschärften internationalen Wettbewerb geführt, der einen erhöhten Rationalisierungsdruck und binnenwirtschaftliche Strukturveränderungen ausgelöst hat, mit der Folge, dass im erhöhten Ausmaß Arbeitsplätze weggefallen sind und die Schaffung neuer Arbeitsplätze sich nach Kriterien der internationalen Wettbewerbsfähigkeit richtet, ggf. mit der Konsequenz der ‚Verlagerung‘ von Arbeitsplätzen ins Ausland.“ In: Arbeitslosigkeit – ein Dauerproblem, S.144ff.

bebereichen (Bäckereien –16%, Konditoreien –19%, Fleischereien –24%) bzw. bei den Mühlen (–31%) besonders stark ausfällt. In der Gruppe der Nahrungs- und Genussmittelhersteller (inklusive der Molker und Käser) ist die Zahl der Mitglieder mit minus 4% hingegen nur wenig gesunken.

Graphik 2: Entwicklung der Anzahl der Betriebe in der Lebensmittelbranche (Stichtag: 1.Jänner)³³



IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Quelle: Wirtschaftskammer, Agrarmarkt Austria); Molker/Käser sind ab 2000 in der Kategorie Genuss-/Nahrungsmittelhersteller enthalten

Der Marktbericht der Agrarmarkt Austria weist im Bereich der milchwirtschaftlichen Unternehmen eine ähnliche Entwicklung aus: Die Anzahl der Bearbeitungs- und Verarbeitungsbetriebe nimmt um 15% ab, die Anzahl der Betriebsstätten reduziert sich um 31%, die der Beschäftigten gar um 42%. Diese drei Ziffern kennzeichnen auch eine der wesentlichsten Ursachen für die Beschäftigungsprobleme in der Lebensmittelbranche, nämlich die Konzentration von Standorten und damit zusammenhängend die Reduktion der Beschäftigten und zum Teil auch die Auslagerung von ganzen Tätigkeitsfeldern. Als Beispiel dafür kann das Outsourcen der Fuhrparks vor allem in der Milchwirtschaft (mit der exemplarischen Zwischenlösung „Milchfrisch“, die nach Meinung eines ehemaligen Beschäftigten „zum Sterben gegründet wurde“), aber auch in vielen anderen Bereichen (Mühlen, Lebensmittelindustrie etc.) dienen.

Die massiven Veränderungen in der Branche zeigen sich auch an den zahlenmäßig „wichtigsten Herkunftsbetrieben“ der AUFLEB, der ehemaligen Arbeitgeber der TeilnehmerInnen. In einer Liste jener Betriebe, von denen mehr als 50 Beschäftigte in die AUFLEB eintreten,

³³ Siehe auch: Tabelle 27: Entwicklung der Betriebe in der Lebensmittelbranche, Anhang S.119

sind vor allem Milchwirtschaftsbetriebe (Milchfrisch, Berglandmilch, NÖM, Lactoprot, Furthmeyer), große Bäckereiketten (Ährenstolz im Rahmen des Konsumkonkurses, Ankerbrot nach einem Eigentümerwechsel), die Geflügelwirtschaft (Miriimi, Fehringer, Stanzel, Mostviertler Geflügel), Fleischwerke (Carni, Viehfleisch Nord), sowie Süßwarenhersteller (Czapp, Suchard, Engelhofer, Schöller), Getränkehersteller (Coca Cola, Brau Union) und sonstige Lebensmittelhersteller (Unifrost, TKL, Austria Frost, Salinen) zu finden. Mit über 500 TeilnehmerInnen ist die Milchfrisch der weitaus größte Herkunftsbetrieb. Die 23 genannten Betriebe stellen mit knapp über 3000 TeilnehmerInnen ca. 40% aller in der AUFLEB-Alt betreuten Personen. Nach den Daten der AUFLEB stellen 61 Betriebe mindestens 20 TeilnehmerInnen. Vor allem bei den großen Herkunftsbetrieben, die nicht geschlossen wurden, ist nach der Funktion der AUFLEB im Prozess der Umstrukturierung zu fragen (siehe Modul 2); erste „Antworten“ darauf ergeben sich jedoch schon aus den Schilderungen der befragten TeilnehmerInnen über ihre Kündigungen.

Insgesamt kommen die knapp 7000 TeilnehmerInnen der AUFLEB-Alt aus ungefähr 1400 Betrieben der Lebensmittelbranche.

3.2 Gründe für den Arbeitsplatzverlust aus Sicht der Gekündigten

Die Umstände des Arbeitsplatzverlustes, der Grad der individuellen Destabilisierung in Zusammenhang mit der Kündigung bzw. der Arbeitslosigkeit sowie die Möglichkeit, sich rechtzeitig Gedanken über berufliche Alternativen machen zu können, beeinflussen nach allen vorliegenden Erfahrungen auch die Stiftungsarbeit. Je orientierungsloser, frustrierter und resignierter Personen in die Stiftung kommen, desto schwerer fällt die Neuorientierung. Daher wird zunächst diese „Umbruchsphase“ aus der Perspektive sowohl der späteren StiftungsteilnehmerInnen als auch der Personen, die nach einer ursprünglichen Anmeldung das Angebot der Stiftung doch nicht nutzen, skizziert. Deren Sichtweisen erlauben Rückschlüsse auf die Entwicklung in der Lebensmittelbranche, speziell auch auf den Umgang mit oft langgedienten MitarbeiterInnen.

Die Aussagen der interviewten Personen bestätigen die bereits oben skizzierte Entwicklung in der Branche, die vor allem von Fusionierungen, Standortverlagerungen, -zusammenlegungen und -reduktionen sowie der Schließung bzw. Auslagerung bestimmter Betriebsbereiche geprägt ist. Die zunehmend „globalere“ Konkurrenz bewirkte auch im ehemals zumindest teilweise „geschützten“ Lebensmittelbereich Einbrüche bei Gewerbebetrieben und eine Konzentration auf Kernbereiche sowie auch zunehmend kleiner werdende Kernbelegschaften bei den Mittel- und Großbetrieben. Die ökonomische Notwendigkeit so mancher strategischen Entscheidungen war den befragten entlassenen ehemaligen Beschäftigten allerdings nicht immer nachvollziehbar. Dies betrifft vor allem Übernahmen und Fusionen, die dazu führten dass *„gesunde Betriebe zusperrn“* (Beschäftigter Mühlenbetrieb), das Unternehmen *„nach einem ganzen Jahr Drunter und Drüber – das war der reinste Horror – zerschlagen“* (Milchverarbeiter), *„der Betrieb zuerst verkleinert und dann zugesperrt“* (Milchverarbeiter) oder *„wegen Reichtums geschlossen“* (Getränkehersteller, Produktion wurde am Standort eingestellt) wurden.

Auch wenn negative betriebliche Entwicklungen schon längere Zeit absehbar waren, traf der Verlust des Arbeitsplatzes manche der interviewten Personen dennoch relativ unvorbereitet. Ausschlaggebend war dafür, neben der individuell verständlichen Hoffnung auf ein Weiterbestehen, vor allem die oft sehr mangelhafte und wenig transparente Information durch die Betriebsleitungen³⁴.

In den Fällen, in denen die Auslagerung von Betriebsteilen, besonders der Fuhrparks in der Milchwirtschaft, Auslöser für den Arbeitsplatzverlust war, lag zumindest das betriebliche Kalkül der Kostenreduktion für die Betroffenen klar auf der Hand. Verbunden mit der Auslagerung waren oft Arbeitsangebote in den neuen Unternehmen mit finanziellen Konditionen, die weit unter der ehemaligen Entlohnung lagen (vor allem wegen der Nichteinrechnung von Vordienstzeiten oder eines neuen Kollektivlohnes). Besonders für langgediente MitarbeiterInnen waren die Angebote derart unattraktiv, dass sie nur selten ein „Mitgehen“ in Erwägung zogen, wobei ihre Entscheidung oft nicht auf „Unflexibilität“ fußte, sondern vor allem auf ökonomischen Abwägungen. Auch „golden handshake“-Angebote in Form „zwei- bis dreifacher Abfertigungen“ (Beschäftigter Lebens- und Genussmittelhersteller) trugen dazu bei, dass Arbeitsverhältnisse „eivernehmlich“ gelöst wurden und dass vor allem ältere und teurere Arbeitskräfte bei Umstrukturierungen, Verkäufen und Redimensionierungen gekündigt wurden bzw. das Auffangnetz der Stiftung nutzten, wenn sie keinen einigermaßen gleichrangigen Arbeitsplatz in Aussicht hatten. Manchmal setzten auch neue Arbeitgeber, die bei der Übernahme zwar eine Weiterbeschäftigungsklausel unterschrieben hatten, bei erster Gelegenheit diese Praxis fort (z.B. in einer großen Bäckereikette)³⁵.

Auch in kleineren Betrieben diente der Abbau von älteren und damit meist teureren MitarbeiterInnen nach den Schilderungen der Interviewten öfters als Versuch, wirtschaftliche Probleme zu lösen. Vor allem bei kleineren Betrieben erfuhren Beschäftigte oft von „*heute auf morgen, dass der Betrieb zahlungsunfähig ist*“. (Beschäftigter Gewürzindustrie)

Für die betroffenen ArbeitnehmerInnen kam zum „Schock“, dass die auf langjährige Erfahrung gestützte Erwartung, vom Arbeitsplatz aus auch in Pension gehen zu können, plötzlich hinfällig wurde, derjenige von ersten negativen Bewerbungen hinzu. Viele von ihnen machten die Erfahrung, dass in einem beschränkt aufnahmefähigen Arbeitsmarkt die Kombination von Qualifikation, beruflicher Erfahrung, Engagement und (vermeintlich) guten Kontakten aus dem Arbeitsleben nicht zu einem neuen Arbeitsplatz führte.

Ein Teil der Befragten verlor seinen Arbeitsplatz auch durch Betriebsschließungen bzw. Konkurse. Diese fanden häufig in der Geflügelwirtschaft statt, auch manche Fleischwerke und Mühlen wurden ebenso wie „Großpleitiers“, z.B. Konsum/Carni/Ährenstolz, gleich ganz „zugesperrt“. In diesen zumeist größeren Betrieben wurden die betroffenen Arbeit-

³⁴ Auch wenn die Replik eines Unternehmensvertreters auf die Frage nach dem Wahrheitsgehalt von Schließungsgerüchten, „*Ihr seids zum Arbeiten da, und das Denken überlasst uns*“ einen Einzelfall darstellt, so ist die Information über betriebliche Pläne oder Zwänge, auch in gewerkschaftlich organisierten Betrieben, oft recht lückenhaft und Beschäftigte sind auf Vermutungen angewiesen.

³⁵ Inwieweit auch Standortverlagerungen in Kenntnis einer relativen Ortsgebundenheit vieler langgedienter ArbeitnehmerInnen strategisch eingesetzt wurden, um sich teurerer ArbeitnehmerInnen zu entledigen, darf dahingestellt sein, bei größeren Betrieben sprechen manche Indizien, wie etwa die Übersiedlung an einen neuen Standort trotz neuer Produktionsanlagen, dafür.

nehmerInnen allerdings oft schon durch den Betriebsrat oder sonstige betriebliche Stellen über die Alternative AUFLEB vorinformiert.

Nur ein kleiner Teil der interviewten TeilnehmerInnen und InteressentInnen kam aus Kleinst- und Kleinbetrieben³⁶. Diese (z.B. Bäckereien, Fleischereien) schlossen vereinzelt auch aufgrund von Nachfolgeproblemen.

Ein kleinerer Anteil der Interviewten gibt an, dass sie aufgrund „persönlicher Lebenslagen“ gekündigt wurden. So führten längere Arbeitspausen durch Schwangerschaften oder Krankheiten, gesundheitliche Einschränkungen etc. oft zu Kündigungen. Einige Befragte setzten selbst erste Schritte zur einvernehmlichen Trennung. Ursachen dafür waren z.B. Konflikte am Arbeitsplatz, Berufskrankheiten, Betreuungspflichten oder auch der Wunsch, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, sei es, um Nacharbeit oder unbezahlte Überstunden zu reduzieren, nach langjährigem Pendeln eine Stelle im näheren Wohnumfeld oder eine Fixbeschäftigung statt einer Saisonarbeit zu finden. Gerade diese Beschäftigten, die oft aus dem Kleingewerbebereich stammten, wurden meist erst in der Arbeitslosigkeit auf die Möglichkeit der AUFLEB aufmerksam gemacht.

Die Ergebnisse der Fragebogenerhebung bestätigen die schon nach den Interviews ersichtlichen Zusammenhänge zwischen Kündigungsgründen und der Betriebsgröße. Die Befragten stammten in der Mehrheit aus Mittel- und Großbetrieben, ein kleinerer Teil aus Kleinst- und Kleinbetrieben³⁷. Die Hälfte der Herkunftsbetriebe (in überdurchschnittlichem Ausmaß Klein- und Mittelbetriebe) entfiel auf die Kategorien „Herstellung von sonstigen Nahrungs- und Genussmitteln“ bzw. auf „Milchverarbeitende Betriebe“. Der häufigste hauptsächliche Grund für den Arbeitsplatzverlust (vor allem von den Stifflingen aus Klein- und Mittelbetrieben) stand in Zusammenhang mit Schließungen, Verlagerungen oder der Übernahme von Unternehmen(steilen). Nächsthäufig (vor allem von Frauen, angelernten Hilfskräften und Beschäftigten in Kleinstunternehmen) genannter Grund ist die Kündigung durch den Arbeitgeber aufgrund persönlicher Lebensumstände. Inwieweit Karenzzeiten dafür ausschlaggebend waren, kann aus dem Fragebogen nicht erschlossen werden, doch einzelne Beispiele in den Interviews lassen darauf schließen, dass vor allem ungelernte Arbeitskräfte in Kleinstbetrieben im Falle längerer Berufspausen (durch Krankheit, Karenz etc.) rasch „ersetzt“ wurden. Vereinzelt kamen auch einvernehmliche Lösungen auf Vorschlag von ArbeitnehmerInnen zustande, vor allem bei FacharbeiterInnen und Angestellten.

Schon als drittwichtigster Grund wird von den Befragten angegeben, dass das „hohe Gehalt aufgrund langjähriger Betriebszugehörigkeit“ zur Entlassung geführt hat, in überdurchschnittlichem Ausmaß von Angestellten und Personen in Leitungspositionen bzw. ehemaligen Beschäftigten in Großunternehmen. Eine Minderheit verlor ihren Arbeitsplatz nach eigenen Angaben deswegen, weil sie als befristet oder nur kurz Beschäftigte zu den ersten „Einsparungsopfern“ gehörten.

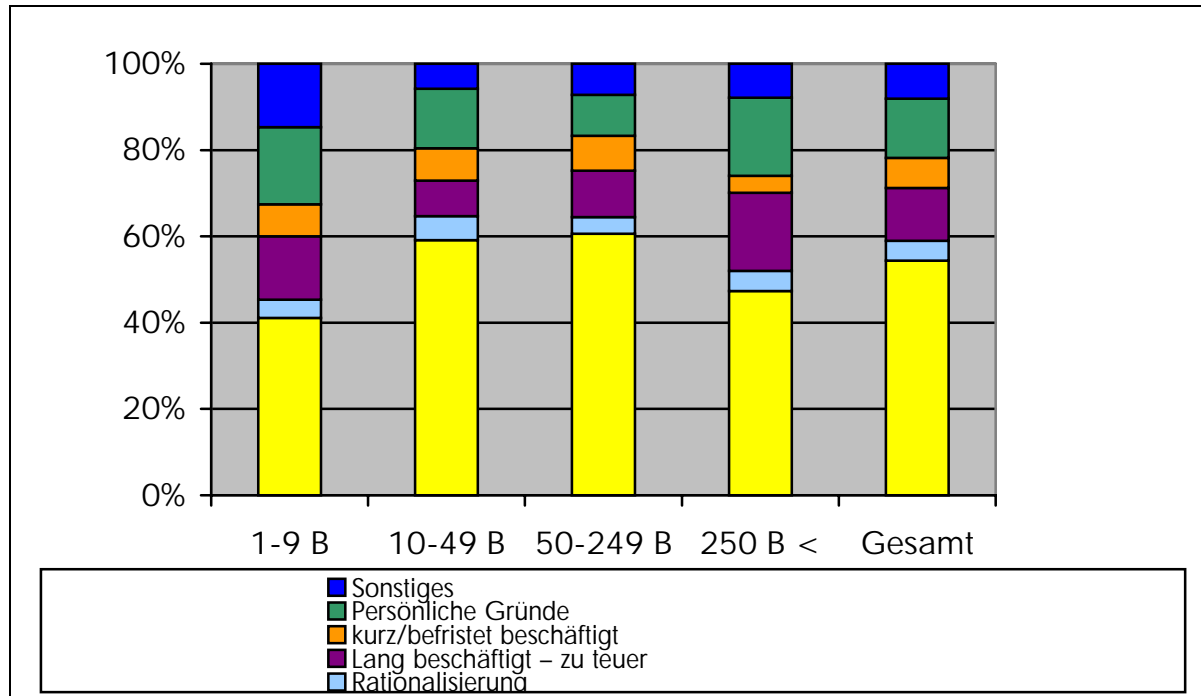
³⁶ Ob dies nun für die Beständigkeit der Kleinst- und Kleinbetriebe spricht oder auf fehlende Information über die Stiftung gerade für Beschäftigte kleiner Unternehmen ohne gewerkschaftliche Vertretung zurückzuführen ist, kann hier nicht beurteilt werden.

³⁷ Anteil der StiftungsteilnehmerInnen nach Betriebsgrößen: Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte) 15,5%; Kleinbetriebe (10-49 Beschäftigte) 25,9%; Mittelbetriebe (50-249 Beschäftigte) 38,0%; Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte) 20,7%.

Übernahmen, Teilschließungen, Verlagerungen bzw. der Abbau von älteren und teureren Arbeitskräften waren oft mit betrieblichen Rationalisierungsüberlegungen und der Suche nach Einsparungsmöglichkeiten verbunden.

Bei einem kleinen Teil der Befragten führten auch Rationalisierungen, die durch technologische Entwicklungen ausgelöst wurden, zur Kündigung.

Graphik 3: Betriebsgröße (Anzahl der Beschäftigten) und Gründe für den Verlust des Arbeitsplatzes³⁸



IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

3.3 Beschäftigte und Arbeitslose im Lebensmittelbereich sowie Stiftungseintritte

Die Entwicklung der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit im Lebensmittelbereich ermöglicht es, die quantitative Bedeutung der AUFLEB für Beschäftigte in der Branche, die ihre Stelle verloren haben, aufzuzeigen. In Bezug auf die Arbeitslosigkeit ist vor allem die Betroffenheit, also die Anzahl derjenigen Personen, die im Jahr zumindest einmal arbeitslos (und sei es nur für einen Tag) waren, relevant³⁹.

³⁸ Siehe auch: Tabelle 28: Betriebsgröße (Beschäftigte) und Gründe für den Verlust des Arbeitsplatzes, Anhang S.119

³⁹ D.h. dass ehemalige InteressentInnen für die AUFLEB, die nahtlos in die nächste Beschäftigung gingen, nicht darunter fallen.

Insgesamt zeigt sich ein starker Rückgang der Beschäftigten in der Wirtschaftsabteilung 15 „Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln und Getränken“ von 11% in der Periode von 1995 bis 2001. Der durchschnittliche Arbeitslosenbestand in der Wirtschaftsklasse 15⁴⁰ stieg von 1997 bis 1998, fiel danach stark ab und stieg 2001 wieder leicht. Die Zahl der jährlichen Neuzugänge in Arbeitslosigkeit⁴¹ wuchs mit einer Ausnahme beständig, wobei sowohl strukturelle Probleme der Branche als auch Personalstrategien von Unternehmen, eine reduzierte Stammebelegschaft zu halten und Spitzen mit flexibel einsetzbaren Randbelegschaften abzudecken, eine Rolle spielen können. Nimmt man an, dass auch in der Lebensmittelbranche die Mehrfacharbeitslosigkeit ungefähr gleich hoch war wie im Schnitt⁴² der gesamten Arbeitslosen, so betrug die Eintrittsrate in die AUFLEB im Jahr 1998, dem „Rekordjahr“ an Stiftungszugängen, ca. 13% von den insgesamt von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen⁴³ der Branche⁴⁴.

Tabelle 1: Arbeitsmarktentwicklung in der Lebensmittelbranche und Zugänge zur Stiftung⁴⁵

	Beschäftigte	Arbeitslose	Zugänge zur Arbeitslosigkeit	Stiftungseintritte (AUFLEB-ALT)
1995	82.465	-	-	513
1996	80.156	-	-	1.100
1997	78.279	5.486	14.942	1.170
1998	76.628	5.742	15.592	1.658
1999	75.365	5.177	16.852	1.489
2000	74.425	4.436	16.329	1.021
2001	73.647	4.520	17.325	22

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Quelle: AMS, AUFLEB)

⁴⁰ Diesbezüglich liegen nur Daten seit 1997 vor, für die Bereitstellung der Daten über Beschäftigte, Arbeitslose und Zugänge danken wir besonders der LGS-Steiermark des AMS.

⁴¹ Anzahl der begonnenen Arbeitslosigkeitsepisoden (und nicht von Personen), die zum Beispiel stark von Mehrfacharbeitslosigkeit oder Saisonarbeitslosigkeit geprägt ist

⁴² In diesem Jahr war jede/r Arbeitslose/r durchschnittlich 1,23 mal arbeitslos. Vgl. dazu: Die Arbeitsmarktlage 1998. Hrsg. vom AMS Österreich.

⁴³ Berechnet über die durchschnittliche Mehrfacharbeitslosigkeit.

⁴⁴ Siehe auch:

Tabelle 29: Entwicklung der Anzahl der TeilnehmerInnen nach Eintrittsdatum in die Stiftung, S.120

⁴⁵ Die bisher 765 TeilnehmerInnen der AUFLEB-Neu sind hier nicht berücksichtigt.

4 TEILNEHMERINNEN UND INTERESSENTINNEN

Im Sinne des vergleichenden Ansatzes bei der Analyse der arbeitsmarktpolitischen Effekte der Stiftung bei TeilnehmerInnen und InteressentInnen stellt sich die Frage, ob bestimmte ArbeitnehmerInnen vom wirtschaftlichen Umbruch bzw. Strukturwandel stärker betroffen waren, und welche Personengruppen aus welchen Gründen das Stiftungsangebot nicht nutzten sowie welche Rückschlüsse daraus auch für die Vergleichbarkeit der beruflichen Karrieren nach der Stiftung bzw. nach der Entscheidung gegen den Stiftungseintritt gezogen werden können.

Eine Stiftungsteilnahme stellte für ArbeitnehmerInnen, die in „Krisenbetrieben“ arbeiteten und noch während eines aufrechten Dienstverhältnisses über die Stiftung informiert wurden, wie auch für bereits arbeitslose Menschen aus der Lebensmittelbranche eine Alternative zur drohenden oder bereits gegebenen Arbeitslosigkeit, oft nach langjähriger Firmenzugehörigkeit, dar, die einen erfolgreichen „Neustart“ unterstützen sollte. Gerade deshalb ist es auch interessant, warum Personen, die einen Antrag auf Aufnahme gestellt hatten und von der AUFLEB bewilligt bekamen, schlussendlich doch von einer Stiftungsteilnahme absahen und welche beruflichen Wege diese Personen einschlugen.

Im Folgenden werden zunächst Merkmale der AUFLEB-TeilnehmerInnen analysiert, die in einem angenommenen Wirkungsmodell als positive oder negative Voraussetzungen für eine erfolgreiche Stiftungsteilnahme und die anschließende berufliche Integration gelten. Dabei wird vom Konzept der Arbeitsmarktsignale⁴⁶ ausgegangen. Unter Signalen im weiteren Sinn werden Merkmale von Personen verstanden, die die Einschätzung anderer Personen prägen oder ihnen Informationen vermitteln und die oft als Indizien für beschäftigungsrelevante Eigenschaften von Arbeitskräften fungieren: Einen Arbeitgeber interessiert die Leistung, die ein Beschäftigter erbringt. Da diese bei der Bewerbung/Rekrutierung nicht vorhersehbar ist, werden leicht beobachtbare Merkmale des Arbeitssuchenden wie Alter, Geschlecht oder formaler Bildungsabschluss z.B. mit dessen potentieller zukünftiger Produktivität in Verbindung gebracht. Folgende thematische Felder werden differenziert:

- a) Soziodemographische Merkmale, wobei nach allen arbeitsmarktpolitischen Erfahrungen vor allem ein höheres „Arbeitsmarktalter“, das Vorliegen von beruflichen Einschränkungen bzw. Behinderungen, eine geringe Formalqualifikation und eine ausländische Staatszugehörigkeit Barrieren für den Arbeitsmarkt darstellen.
- b) Berufsbezogene Merkmale wie die Stabilität der Erwerbskarriere vor dem Stiftungseintritt (Dauer der letzten Beschäftigung, Anzahl von Arbeitslosigkeitsepisoden in den letzten fünf Jahren vor der Stiftung), die arbeitsrechtliche Stellung (Angestellt/ArbeiterIn) bzw. die Funktion in der Betriebshierarchie (Hilfsarbeit/ Facharbeit/ Anstellung/ Leitungsposition). Hier beeinflusst vor allem die Frage der Zugehörigkeit zu den Kernbe-

⁴⁶ Mahringer, M.; Gruber, M.; Pöschl, A.; Sturn, D.: Nutzaspekte der Tätigkeiten des AMS. Beiträge zur ökonomischen Einschätzung und Argumentation von Zielsetzungen und zur Positionierung der LGS Steiermark. Hrsg. von Joanneum Research. Wien, Graz: 1997, S.56ff. Bei der Theorie des Signalings geht es vor allem darum, beobachtbare Merkmale auf ihren potentiellen vermittlungsschwerenden Charakter hin zu untersuchen und zu unterscheiden.

legschaften oder zu „flexibel“ verschiebbaren Randbelegschaften das Arbeitsmarktrisiko der Betroffenen.

- c) Merkmale der Arbeitslosigkeit vor dem Stiftungseintritt in Zusammenhang mit der Information über das Angebot der Stiftung. Viele Erkenntnisse weisen darauf hin, dass berufliche Umbrüche dann umso besser bewältigt werden können, wenn es gelingt, Perspektiven zu entwickeln, bevor die psychischen Folgen der Arbeitslosigkeit die Beschäftigungsfähigkeit verringern. In dieser Hinsicht wird vor allem zu untersuchen sein, inwieweit die Betriebsgröße bzw. das Vorhandensein eines Betriebsrates für die Stiftungsinformation und die Stiftungsarbeit von Relevanz ist.
- d) Die Erwartungen an die Stiftung bzw. die Motive für oder gegen die Teilnahme. Diese Motive stehen wiederum in engem Zusammenhang mit der Information und zeigen an, inwieweit bereits im Vorfeld der Stiftung aktive Bewältigungsstrategien entwickelt werden konnten bzw. inwieweit das kritische Ereignis des Arbeitsplatzverlustes eher zu Resignation und Passivität geführt hat.

Im Anschluss an die Analyse der AUFLEB-TeilnehmerInnen⁴⁷ werden die InteressentInnen nach den gleichen persönlichen und berufsbezogenen Merkmalen beschrieben, wobei vor allem auf Unterschiede zu den TeilnehmerInnen, die beim Vergleich der „Nachkarrieren“ relevant sein können, geachtet wird.

4.1 Soziodemographische Merkmale der TeilnehmerInnen

Im Verhältnis zu den geschlechtsspezifischen Beschäftigungsanteilen im Lebensmittelbereich⁴⁸ nutzten Männer die AUFLEB häufiger. Zwei Drittel der TeilnehmerInnen sind männlichen, ein Drittel weiblichen Geschlechts. Ein knappes Drittel der TeilnehmerInnen war zum Zeitpunkt des Stiftungseintritts mit 45 und mehr Jahren bereits in einem kritischen Arbeitsmarktalter⁴⁹. Frauen sind im Alter bis 25 Jahren, Männer im Alter über 45 überdurchschnittlich vertreten. Die Interviews legen den Schuss nahe, dass dafür auch ein unterschiedlich ausgeprägtes geschlechtsspezifisches Arbeitsmarktverhalten, dass auch mit Rollenzuschreibungen in Verbindung steht, ausschlaggebend ist. Für Frauen scheint eine berufliche Umorientierung ab einem gewissen Alter eher nicht mehr in Frage zu kommen. Wenn das Gehalt des Partners für das Familieneinkommen ausreichend ist, steht für Frauen die Arbeitsmarktteilnahme im Fall unerwarteter Arbeitslosigkeit generell in Frage.

Nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung betrachtet treten weitere geschlechtsspezifische Unterschiede zu Tage, vor allem eine Überrepräsentanz von Frauen im Bereich mittlerer schulischer Ausbildungen bzw. jene der Männer bei Lehrabschlüssen und Meister-

⁴⁷ Die folgenden Ergebnisse beziehen sich auf die Gesamtheit der AUFLEB-TeilnehmerInnen, die Spezifizierungen bezüglich der Berufskarriere vor der Stiftung, der Information und der Erwartungen basieren größtenteils auf der Fragebogenerhebung und den explorativen Interviews.

⁴⁸ Vgl. z.B. Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 1998, demzufolge Männer 56%, Frauen 44% aller Beschäftigten stellen.

⁴⁹ Bei den RespondentInnen des Fragebogens ergibt sich eine leichte Verzerrung in Richtung höherer Altersstufen. 40% sind hier über 45 Jahre.

prüfungen. Das negative Arbeitsmarktsignal „geringe Formalqualifikation“ (bis zur Pflichtschule)⁵⁰ besitzt ein Drittel der TeilnehmerInnen, wobei besonders unter den teilnehmenden Frauen viele Geringqualifizierte zu finden sind. Nach den Interviewergebnissen besetzten viele Betriebe (z.B. in der Fleisch- oder Geflügelindustrie) vor allem (billige) Hilfsarbeitsplätze mit Frauen.

Rasche Veränderungen in vielen Bereichen der Wirtschaft haben die Bedeutung des berufsbegleitenden Lernens erhöht – diesbezüglich sollen auch Stiftungen unterstützend wirken. Vor dem Stiftungseintritt haben nach eigenen Angaben fast 40% der TeilnehmerInnen in irgendeiner Form Zusatz- oder Höherqualifizierungen in Anspruch genommen⁵¹. Allerdings zeigt sich deutlich, dass berufliche Weiterbildung eng mit der betrieblichen Funktion bzw. der Erstausbildung in Verbindung steht, wobei auch unterschiedliche Arbeitsplatzanforderungen (z.B. die Weiterbildungsnotwendigkeiten in Zusammenhang mit dem fortschreitenden Einsatz der EDV oder notwendige Sprachkenntnisse infolge der Globalisierung) zu berücksichtigen sind. Berufliche Weiterbildung war demnach im Lebensmittelbereich klar eine Domäne der bereits besser Ausgebildeten. Personen in Leitungspositionen, AbsolventInnen von höheren Schulen und Universitäten haben überdurchschnittlich häufig Zusatzqualifikationen. Besonders geringe Weiterbildungsaktivitäten gemessen an vorliegenden Zusatzqualifikationen haben Personen mit Pflichtschulabschluss und un- bzw. angelernte ArbeitnehmerInnen⁵² getätigt. Qualifikationsunterschiede vertiefen sich derart und prägen auch die individuelle Bedeutsamkeit von Weiterbildung bzw. das Selbstvertrauen, noch etwas dazu lernen zu können⁵³. Beispielhaft dafür stehen etwa ein gelernter Tischler, der nach zehnjähriger Lagertätigkeit in einer Molkerei von sich selbst glaubte, dass er zu lange „vom Lernen weg“ war und aus der Aktiven Arbeitsuche heraus einen „schlechtbezahlten Arbeitsplatz mit vielen Stunden und viel Schleppen“ fand, oder der 45-jährige Bäcker, für den die Stiftung vor allem „für Jüngere, die eine Umschulung machen können“ passt. Er selbst wollte trotz fortschreitender Berufskrankheit Bäcker bleiben, war aber nach schlechtbezahlten Kurztätigkeiten als Bäcker längere Zeit in einer Hilfstätigkeit, anschließend lange arbeitslos. Häufig gaben ausbildungsfernere Personen dem „praktische Lernen“ in einer neuen Beschäftigung gegenüber dem theoretischen Lernen den Vorzug.

⁵⁰ Nach den AMS-Daten ist der Anteil jener mit geringer Erstausbildung mit 40% noch etwas höher.

⁵¹ Häufige Zusatzausbildungen betreffen den EDV-Bereich, Buchhaltung, Lohnverrechnung, Verkauf, Marketing, Management (Controlling, Qualitätssicherung, Betriebswirtschaft, Mitarbeiterführung, Rhetorik) und Sprachen. Zusatzqualifikationen im produzierenden Bereich verteilen sich auf technische Bereiche (z.B. Schweißen, Elektrik, Pneumatik, Kesselwartung), kamen aber vereinzelter vor. Im Bereich „Lagerung und Vertrieb“ wurden als Zusatzqualifikationen vor allem diverse Lenkerberechtigungen (Hänger-, Kran-, Staplerschein) angegeben. Auffallend ist, dass sogenannte „Produktschulungen“ (Einschulungen auf neue Maschinen, für Produktionswerkzeuge etc.) kaum angeführt wurden.

⁵² Vgl. ausgewählte Raten an Zusatzqualifikationen während der bisherigen Berufslaufbahn: Personen in Leitungsposition 65%, Angestellte 48%, FacharbeiterInnen 38%, Hilfskräfte 22%; UniversitätsabsolventInnen 75%, HAK-AbsolventInnen 85%, AbgängerInnen Mittlerer Schulen 45%, FacharbeiterInnen 40%, MeisterInnen 49%; Frauen 33%, Männer 42%.

⁵³ Diesbezüglich wären Differenzen zwischen „offiziellen“ Weiterbildungen (titulierte Weiterbildungen mit Zertifikat) und quasi „inoffiziellen“ Kompetenzerweiterungen (Einschulungen, Learning by doing etc.) von Interesse.

Jeweils etwas mehr als ein Zehntel der TeilnehmerInnen hat laut AMS-Datenbasis eine Vermittlungseinschränkung und/oder ist nicht österreichischer Nationalität. Diese Personengruppen waren vor dem Stiftungseintritt häufig auf unattraktiven Arbeitsplätzen tätig. Auffallend und ein Hinweis auf das mehrfache Arbeitsmarktrisiko von AusländerInnen ist der im Vergleich zu den ÖsterreicherInnen mehr als doppelt so hohe Anteil von PflichtschulabsolventInnen. Ausländische Frauen haben sogar fast zu drei Viertel keine über die Pflichtschule hinausgehende berufliche Ausbildung⁵⁴.

Tabelle 2: Soziodemographische Merkmale der TeilnehmerInnen bei Stiftungseintritt

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Alter bei Eintritt (AUFLEB-TN-Datei)						
unter 26	539	11,7	373	15,8	912	13,1
26 bis 30	622	13,5	315	13,3	937	13,4
31 bis 35	782	17,0	360	15,2	1.142	16,4
36 bis 40	677	14,7	357	15,1	1.034	14,8
41 bis 45	555	12,0	335	14,2	890	12,8
46 bis 50	553	12,0	339	14,3	892	12,8
über 50	882	19,1	286	12,1	1.168	16,7
Gesamt	4.610	100	2.365	100	6.975	100
Nationalität (AUFLEB-TN-Datei)						
Inland	4.044	87,6	2.087	88,1	6.131	87,8
Ausland	570	12,4	281	11,9	851	12,2
Gesamt	4.615	100	2.368	100	6.982	100
Behinderung (DWH)						
vorgemerkte Behinderung	358	10,8	161	9,0	519	10,2
keine Behinderung	2.943	89,2	1.623	91,0	4.566	89,8
Gesamt	3.301	100	1.784	100	5.085	100

⁵⁴ Der Pflichtschulanteil ausländischer gegenüber inländischen TeilnehmerInnen beträgt 66% zu 30%. Von den ausländischen Frauen haben gar 72% höchstens einen Pflichtschulabschluss.

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Höchste abgeschlossene Ausbildung bei Eintritt (AUFLEB-TN-Datei)						
Pflichtschule/kein Abschluss	1.323	28,8	1.071	45,3	2.394	34,4
Lehre	2.451	53,4	825	34,9	3.276	47,1
Meisterprüfung	291	6,3	14	0,6	305	4,4
Mittlere Schule	279	6,1	308	13,0	587	8,4
Höhere Schule	187	4,1	131	5,5	318	4,6
Universität	56	1,2	17	0,7	73	1,0
Gesamt	4.587	100	2.366	100	6.953	100

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (AUFLEB-TN-Datei; DWH)

4.2 Berufsbezogene Merkmale der TeilnehmerInnen

In Bezug auf die Erwerbskarriere vor dem Stiftungseintritt werden vor allem die Stabilität der Berufstätigkeit (Dauer der letzten Beschäftigung, Anzahl von Arbeitslosigkeitsepisoden in den letzten fünf Jahren vor der Stiftung) sowie die Funktion im Betrieb analysiert. Hinsichtlich des Arbeitsmarktrisikos ist vor allem die Frage von Interesse, ob die TeilnehmerInnen eher den Kernbelegschaften oder „flexibel“ verschiebbaren Randbelegschaften zugeordnet werden können.

Nach den AUFLEB-TeilnehmerInnendaten verteilen sich die Stifflinge zu ungefähr drei Viertel auf ArbeiterInnen, zu einem auf Angestellte. Eine weitere Differenzierung dieser ersten groben arbeitsrechtlichen Zuordnung durch die schriftliche Befragung ergibt, dass jeweils ungefähr ein Drittel der StiftungsteilnehmerInnen als angelernte Hilfskräfte bzw. als Angestellte, ein Viertel als FacharbeiterInnen und ungefähr ein Zehntel nach eigenen Angaben in leitenden Positionen tätig waren. Auffällig ist besonders der hohe Anteil von Frauen bei den Hilfskräften. Auch unter den Angestellten sind Frauen überdurchschnittlich vertreten. Bei den Arbeitszeiten zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede: Männer arbeiteten fast gänzlich in Vollzeitbeschäftigungen, von den Frauen fast ein Viertel in Teilzeitdienstverhältnissen⁵⁵. Männer waren überdurchschnittlich als Facharbeiter tätig und gar siebenmal häufiger als Frauen in leitenden Funktionen. Das bedeutet, dass gemäß der Theorie der Arbeitsmarktsignale vor allem weibliche TeilnehmerInnen aufgrund ihrer geringen Formalqualifikationen und der Ausübung von Hilfstätigkeiten einem besonders hohen Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt sind.

Die TeilnehmerInnen waren großteils vor dem Verlust ihrer letzten Arbeit vor der Stiftung sehr stabil beschäftigt. Jeweils ein knappes Viertel der TeilnehmerInnen war vor dem Stif-

⁵⁵ 98% der Männer arbeiteten Vollzeit, 15% der Frauen arbeiteten Teilzeit im Ausmaß zwischen 20 und 37 Stunden, 8% weniger Stunden.

tungseintritt länger als 20 Jahre bzw. zwischen 11- 20 Jahre beim selben Arbeitgeber. Vor allem in der Milch- und Mühlenwirtschaft waren etliche Interviewte beinahe ihr ganzes Berufsleben lang beim selben Arbeitgeber und haben vielfach auch damit gerechnet, aus diesen Firmen „in Pension gehen zu können“ (Krautfahrer, Milchwirtschaft). Manche waren bis zum Stiftungseintritt noch „nie arbeitslos, das Stempeln hab ich nur vom Hörensagen gekannt“ (Molkereiarbeiter) und berichteten häufig voll Stolz, über lange Zeiträume hinweg „kein einziges Mal auch nur in Krankenstand gewesen“ (Zusteller, Bäckerei) zu sein. Ob in all den Fällen, in denen die berufliche Perspektive über Jahre hinweg auf einen Arbeitsplatz bzw. ein bestimmtes Berufsfeld ausgerichtet war, der Beratungsbedarf durch die Stiftung entsprechend groß war, falls keine gleichwertige Arbeit gefunden wurde, wird in den folgenden Kapiteln überprüft. Anzunehmen ist, dass besonders diese Personen nicht am neuesten Stand über Anforderungen am Arbeitsmarkt, Bewerbungsmodalitäten, neue Berufsfelder oder auch Weiterbildungsmöglichkeiten waren.

Eine Minderheit von 5% war kürzer als ein Jahr am letzten Arbeitsplatz, ca. 10% zwischen ein und zwei Jahren. Männer weisen häufiger lange Betriebszugehörigkeiten auf, Frauen mittlere Beschäftigungszeiten beim letzten Arbeitgeber. Umgekehrt proportional zur langen Betriebszugehörigkeit beim letzten Arbeitgeber waren ca. 90% der Befragten in den letzten fünf Jahren vor dem Stiftungseintritt nie bzw. einmal (unmittelbar vor der Stiftung) arbeitslos gemeldet⁵⁶. Nur knappe fünf Prozent geben an, in diesem Zeitraum dreimal bzw. öfter arbeitslos gemeldet gewesen zu sein. Darunter waren vor allem viele PflichtschulabsolventInnen und angelernte Hilfskräfte, was ein weiteres Indiz für das hohe Arbeitsmarktrisiko bei geringer Qualifikation ist. Hilfskräfte waren doppelt so häufig von beruflicher Instabilität betroffen, sehr gering war die Rate hingegen bei den Angestellten.

⁵⁶ Im Vergleich zu der durchschnittlichen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit im Jahr 2001, derzufolge jede/r fünfte ArbeitnehmerIn mindestens einmal im Jahr arbeitslos ist, ist der Anteil von Beschäftigten, die in den fünf Jahren vor der Stiftung arbeitslos gemeldet waren, verschwindend gering. Vgl: Die Arbeitsmarktlage 2001, hrsg. von der BGS des AMS.

Tabelle 3: Berufsbezogene Merkmale der TeilnehmerInnen vor Stiftungseintritt

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Art des Dienstverhältnisses (AUFLEB-TN-Datei)						
Angestellte/r	998	21,7	839	35,5	1.837	26,4
ArbeiterIn	3.607	78,3	1.523	64,5	5.130	73,6
Gesamt	4.605	100	2.362	100	6.967	100
Funktion im Betrieb (Fragebogen)						
Angelernte Hilfskraft	112	29,2	105	42,5	217	34,4
FacharbeiterIn	138	36,0	25	10,1	163	25,9
Angestellte/r	79	20,6	110	44,5	189	30,0
Leitungsposition	54	14,1	7	2,8	61	9,7
Gesamt	383	100	247	100	630	100
Dauer letztes Dienstverhältnis vor der Stiftung (Fragebogen)						
bis zwei Jahre	61	15,9	38	15,2	99	15,6
3- 5 Jahre	59	15,3	62	24,9	121	19,1
6-10 Jahre	74	19,2	58	23,3	132	20,8
11- 20 Jahre	92	23,9	54	21,7	146	23,0
über 20 Jahre	99	25,7	37	14,9	136	21,5
Gesamt	385	100	249	100	634	100

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 ((AUFLEB-TN-Datei, Fragebogen)

4.3 Zusammenhänge zwischen der Information über die AUFLEB und Arbeitslosigkeit vor Stiftungseintritt

Einer der Hintergründe von Stiftungsaktivitäten ist die Erfahrung, dass berufliche Umbrüche umso besser bewältigt werden können, wenn es gelingt, rechtzeitig Perspektiven zu entwickeln, bevor die psychischen Folgen der Arbeitslosigkeit die Beschäftigungsfähigkeit verringern. Mit der Erwerbsarbeit gehen in den meisten Fällen auch die für die persönliche Stabilität wichtigen psychischen Funktionen der Arbeit wie etwa der Erwerb oder die Anwendung eigener Fähigkeiten, feste Zeitstrukturen, soziale Kontakte außerhalb eines engeren sozialen Netzes, gesellschaftliche Teilnahme, sozialer Status, die „Kontrollierbarkeit“ der eigenen Lebensbedingungen, berufliche und persönliche Perspektiven u.a.m.⁵⁷ verloren. Durch eine rasche Unterstützung bei beruflichen Umbrüchen sollen die negativen Folgen von Arbeitslosigkeit „rechtzeitig“ abgefangen werden. In den Stiftungen, die eng an bestimmte einzelne Unternehmen – den Unternehmens- bzw. Insolvenzstiftungen – gekoppelt

⁵⁷ Vgl. dazu: Sozialer Geleitschutz in beruflichen Umbrüchen.

sind, ist diese Aufgabe noch leichter zu bewältigen, bei Branchenstiftungen wie der AUFLEB erschwert die Vielfalt der potentiellen Herkunftsbetriebe und der förderbaren ehemaligen Beschäftigten (nach Betriebsgröße, Tätigkeitsfeldern, Region etc.) die rasche Information über die Auffangmöglichkeit Stiftung. Die idealtypische „Arbeitsteilung“ zwischen den wichtigsten Trägern der Stiftung, im Wesentlichen den vertretenen Institutionen in der AUFLEB (Arbeitgeberseite, Gewerkschaft) und den Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice, wäre, dass in Betrieben, in denen eine ArbeitnehmerInnenvertretung existiert, der Betriebsrat spätestens während der Kündigungsfrist „präventiv“ über die AUFLEB informiert, und das Arbeitsmarktservice gekündigte Arbeitskräfte aus Betrieben ohne Betriebsrat bereits in frühen Phasen der Arbeitslosigkeit auf die AUFLEB hinweist. Inwieweit dieses Ziel erreicht werden konnte, wird nachfolgend dargestellt.

Die Ergebnisse der Befragung weisen für die Informationstätigkeit einen eindeutigen Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße, dem Vorhandensein eines Betriebsrates und dem Zeitpunkt der Stiftungsinformation aus. Je mehr Beschäftigte ein Betrieb hatte, desto eher war ein Betriebsrat eingerichtet⁵⁸ und desto häufiger wurden die von Kündigung bedrohten ArbeitnehmerInnen noch in der Beschäftigung über den drohenden Verlust und über das „Auffangnetz Stiftung“ erstinformiert⁵⁹. Oft konnten sie daher bereits aus der Beschäftigung heraus Überlegungen über ihre zukünftigen beruflichen Perspektiven anstellen⁶⁰. Nach den Interviews zu schließen, nutzten sie diese Zeit auch häufig dazu, sich – nach oft sehr langer Betriebszugehörigkeit – über Möglichkeiten am Arbeitsmarkt und Weiterbildungsangebote zu informieren und den eigenen „Marktwert“ zu überprüfen. Diese „Standortbestimmung“ in der Kündigungsfrist fiel, entgegen ursprünglichem Optimismus, dass jede/r, der/die nur wolle, auch einen Arbeitsplatz bekomme, häufig überraschend negativ aus. Vor allem Personen in einem „kritischen Alter“ wurden damit konfrontiert, trotz „*vermeintlich guter Kontakte durch den Beruf, vielen Aufnahmeprüfungen mit großteils sehr guten Ergebnissen*“ (Industriekaufmann, Milchwirtschaft, 47 Jahre) keinen neuen Dienstgeber zu finden. Die frustrierend negative Resonanz auf Bewerbungen vor dem Stiftungseintritt wäre von vielen TeilnehmerInnen kaum für möglich gehalten worden: „*Wenn man das nicht selbst erlebt hat, kann man sich kaum vorstellen, wie hart das ist. Jeden Tag vorstellen, überspitzt gesagt, und jeden Tag Absagen.*“ (48-jähriger Verkaufsvertreter⁶¹, gelernter Bürokaufmann) Aufgrund der negativen Erfahrungen war die Stiftung für viele ein „*Rettungsanker*“ (Kraftfahrzeugmechaniker, 41 Jahre, zuletzt Zusteller). In diesem Sinne trugen Betriebsräte zu einer erhöhten betrieblichen Transparenz bei, die auch die rechtzeitige Planung auf Seite der ArbeitnehmerInnen für die Zeit nach der Kündigung erleichterte.

⁵⁸ Nur 19% aus Kleinbetrieben mit 1-9 Beschäftigten geben an, dass ein Betriebsrat eingerichtet war, hingegen 97% jener aus Großbetrieben (über 250 Beschäftigte). In Mittelbetrieben (50-249 Beschäftigte) haben 86% einen Betriebsrat gehabt, in Kleinbetrieben (10-49 Beschäftigte) noch 60%.

⁵⁹ 68% jener Personen mit Betriebsrat wurden noch während der letzten Arbeit informiert, hingegen nur 25% der ohne Betriebsrat.

⁶⁰ 68% derjenigen mit Betriebsrat konnten sich bereits länger auf den Arbeitsplatzverlust „einstellen“, bei Beschäftigten in Betrieben ohne Betriebsrat war das nur in 37% der Fall.

⁶¹ Dabei hatte er seine beruflichen Erwartungen schon ziemlich reduziert: „*Ich hab ja keine Direktorsstelle gesucht, wollte aber auch nicht im Lager arbeiten.*“

Allerdings kam es auch in Firmen, in denen ein Betriebsrat vorhanden war, zu Kündigungen, ohne darauf vorbereitet worden zu sein: Immerhin ein Drittel der Personen aus Firmen mit einer ArbeitnehmerInnenvertretung wurde vom Arbeitsplatzverlust „überrascht“. Bei Betrieben ohne Betriebsrat wurden hingegen beinahe zwei Drittel der TeilnehmerInnen unvermittelt mit dem Arbeitsplatzverlust konfrontiert. In Fällen, in denen Standortverlagerungen, (Teil-) Schließungen und Rationalisierungen zum Verlust des Arbeitsplatzes führten, hatte eine Mehrheit der Befragten bereits am Arbeitsplatz die erste Information über die AUFLEB erhalten.⁶² Wurden andere Ursachen als Grund für den Arbeitsplatzverlust angegeben, erfolgte die Erstinformation für die überwiegende Mehrheit erst nach dem Ende des Dienstverhältnisses.

Die klein- und kleinstbetriebliche Struktur in vielen Bereichen der Lebensmittelbranche (Bäckereien, Fleischereien etc.) war das größte Hindernis für eine rechtzeitige Information der (potentiellen) Stifflinge. Vor allem die vereinzelt in Kleinunternehmen gekündigten ArbeitnehmerInnen waren auf die Stiftungsinformation durch das Arbeitsmarktservice angewiesen. Die betroffenen Personen wurden in diesen Fällen häufig nicht zu Beginn der Arbeitslosigkeit informiert, sondern erst relativ spät. Je nach Region und vorherrschenden arbeitsmarktpolitischen Präferenzen (rasche Vermittlung in den Arbeitsmarkt ohne Stiftung oder Weiterbildung in der Stiftung) kam es auch vor, dass die Erstinformation erst kurz vor dem Auslaufen der Anspruchsvoraussetzung „Bezug von Arbeitslosengeld“ erfolgte.

Die unterschiedliche Informationsarbeit durch Betriebsräte und Arbeitsmarktservice wird auch in Bezug auf die „Erstinformationsquellen“ deutlich. Je größer der Herkunftsbetrieb, desto eher erfolgte die Erstinformation über den Betriebsrat, je kleiner der Betrieb, umso wichtiger war die Informationsschiene Arbeitsmarktservice.⁶³

Insgesamt bekam über die Hälfte der TeilnehmerInnen (55%) die Erstinformation schon vor Beendigung der letzten Arbeit. Die häufigsten erstinformierenden Stellen waren nach den Fragebogenergebnissen Betriebsräte (47%, davon 83% bereits vor Beendigung der letzten Arbeit), das AMS (27%, davon 95% nach Beendigung der Arbeit)⁶⁴ und ArbeitskollegInnen (8%, davon 67% vor Beendigung der Arbeit)⁶⁵.

Die Dauer der gemeldeten Arbeitslosigkeit zwischen der Kündigung und dem Stiftungseintritt war in hohem Ausmaß vom Zeitpunkt der Erstinformation abhängig. Über zwei Drittel der Personen, die noch am letzten Arbeitsplatz über die AUFLEB informiert wurden, waren bis zum Stiftungsbeginn weniger als ein Monat arbeitslos, bei Personen, die erst nach dem Arbeitsplatzverlust über die AUFLEB informiert wurden, waren weniger als 30% nur bis zu einem Monat arbeitslos, weitere 40% waren länger als drei Monate arbeitslos gemel-

⁶² 76% jener, die infolge von Schließungen und Verlagerungen, und 52% jener, die durch Rationalisierungen die Arbeit verloren, sind noch am Arbeitsplatz über die AUFLEB informiert worden.

⁶³ Der Anteil an Nennungen „Betriebsrat“ in Bezug auf die Erstinformation steigt von Kleinstbetrieben bis hin zu Großbetrieben von 14% auf 64%, der Anteil „AMS“ sinkt hingegen von 51% auf 23%.

⁶⁴ Bei den InteressentInnen wurde ein größerer Anteil erst in der Arbeitslosigkeit über die AUFLEB informiert, d.h. das AMS bot – zum Teil nach langer Arbeitslosigkeit – eine (oft letzte) Alternative zur Arbeitslosigkeit an.

⁶⁵ Auf Vorgesetzte, StiftingsmitarbeiterInnen, Freunde und Familienangehörige und Medien entfielen jeweils an die 4% Nennungen.

det⁶⁶. Zum Teil versuchten Personen nach erfolgter Information über die AUFLEB zunächst noch selbst einen passenden neuen Arbeitsplatz zu finden, und griffen erst nach erfolgloser Stellensuche auf die Stiftung zurück. Ein weiterer Grund für längere Arbeitslosigkeit trotz frühzeitiger Stiftungsinformation waren auch Wartezeiten, bis Maßnahmen in den Regionen starteten. Knapp die Hälfte aller TeilnehmerInnen begann die Stiftung innerhalb des ersten Monats der Arbeitslosigkeit, die Mehrheit davon stieg „nahtlos“ von der Beschäftigung in die Stiftung um. Bei einem Viertel dauerte die Arbeitslosigkeit vor Stiftungseintritt länger als drei Monate, knapp 9% waren beim Stiftungseintritt bereits länger als ein halbes Jahr arbeitslos. Vor allem ungelernte Arbeitskräfte, Personen ab 45 Jahren, PflichtschulabsolventInnen und auch AbsolventInnen höherer Schulen bzw. Universitäten waren schon länger arbeitslos⁶⁷.

Tabelle 4: Information und Arbeitslosigkeit vor Stiftungseintritt

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Dauer der Arbeitslosigkeit vor der Stiftung						
gar nicht	144	37,4	88	35,1	232	36,5
bis 1 Monat	56	14,5	34	13,5	90	14,2
1 bis 2 Monate	95	24,7	60	23,9	155	24,4
3 bis 6 Monate	58	15,1	42	16,7	100	15,7
länger als 6 Monate	32	8,3	27	10,8	59	9,3
Gesamt	385	100	251	100	636	100
Zeitpunkt der Erstinformation über die AUFLEB						
vor Ende der Beschäftigung	220	58,0	127	51,4	347	55,4
nach Ende Beschäftigung	159	42,0	120	48,6	279	44,6
Gesamt	379	100	247	100	626	100
Transparenz über Verlust des Arbeitsplatzes						
schon länger darauf eingestellt	220	58,4	141	57,8	361	58,1
überraschend	157	41,6	103	42,2	260	41,9
Gesamt	377	100	244	100	621	100

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

⁶⁶ Aber nur 13% der Informierten am Arbeitsplatz fallen in diese Kategorie.

⁶⁷ Das kann auch auf die Priorität „Vermittlung“ vor Stiftung rückführbar sein. Gelingt die schnelle Vermittlung allerdings nicht, kann sich das Dilemma ergeben, dass selbstverstärkende Faktoren der Arbeitslosigkeit zu wirken beginnen und sich die Ausgangsposition für eine erfolgreiche Stiftungstätigkeit in der Zwischenzeit deutlich verschlechtert.

4.4 Motive für den Stiftungseintritt

Die mit dem Stiftungseintritt verbundenen Erwartungen⁶⁸ sind in zweierlei Hinsicht von Interesse. Einerseits tragen sie zu einem vertieften Verständnis der „Ausgangssituation“ der TeilnehmerInnen für die Stiftung bei, wobei angenommen wird, dass die Erwartungen mit den Erfahrungen während der Kündigung, der Dauer der Arbeitslosigkeit und auch dem Zeitpunkt der Erstinformation in Zusammenhang stehen. Andererseits sind die Erwartungen ein wichtiger Ausgangspunkt für die Beurteilung der Stiftungsarbeit. Für die folgende Analyse werden die einzelnen Motivations-Items vor allem nach dem Vorhandensein von weniger bzw. besser ausgereiften beruflichen Überlegungen gebündelt. Folgende übergeordnete Bündel werden differenziert:

- Das „Querschnittsmotiv“ „Unterstützung bei der Arbeitsuche“, das für alle TeilnehmerInnen, ob mit oder ohne konkrete berufliche Zielsetzungen und Stiftungspläne, wichtig sein kann.
- Die „Unsicherheit über die berufliche Zukunft“ wird über das Item „erhoffte Orientierung und Entscheidungshilfe für meine berufliche Zukunft“ ausgedrückt. Die in der Phase beruflichen Umbruchs erwartete Unterstützung kann sich sowohl auf die Klärung beruflicher Interessen und der Eignung für bestimmte Tätigkeiten als auch auf nachgefragte und benötigte Qualifikationen sowie auf damit verbundene Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt beziehen.
- Gefestigte Stiftungspläne bzw. Überlegungen über die berufliche Zukunft zeigen die Items „klare Ziele über die berufliche Zukunft zu Beginn der Berufsorientierung“ und „konkrete Pläne für die Stiftung“ an. Unterstellt wird dabei, dass positive Ausprägungen Ausdruck einer „aktiveren“ Bewältigungsstrategie von Arbeitslosigkeit sind.
- Eine eher „passive Motivlage“ und ein sicherheitsbezogenes Verhalten kommt über die Items „Stiftungseintritt wurde mir im Betrieb nahegelegt“, „wollte in Stiftung unter weniger Druck und in Ruhe neue Arbeit finden“, „erhoffte finanzielle Vorteile gegenüber Arbeitslosigkeit“ und „hatte keine konkreten Erwartungen“ zum Ausdruck.

Die häufigsten, jeweils über drei Viertel zutreffenden Motive für die Stiftungsteilnahme bezogen sich auf die wesentlichen Funktionen von Arbeitsstiftungen – die berufliche Orientierung und die Entscheidungshilfe sowie die Unterstützung bei der Arbeitsuche. Der hohe Bedarf an Orientierung und Entscheidungsunterstützung zeugt von der großen Verunsicherung der ehemaligen Beschäftigten der Branche, deren Qualifikationen durch den Strukturwandel großteils entwertet wurden. Neben Frauen, angelernten Hilfskräften und PflichtschulabgängerInnen äußerten auch Personen in Leitungspositionen einen diesbezüglich überdurchschnittlichen Bedarf (mit jeweils über 80%). Die Unterstützung bei der Arbeitsuche war für Schlechtqualifizierte (PflichtschulabgängerInnen, Hilfskräfte), besonders aber für Personen, die vor der Stiftung bereits ein halbes Jahr und länger arbeitslos waren, ein sehr wichtiges Teilnahmemotiv (ebenfalls jeweils über 80%).

⁶⁸ Siehe auch: Tabelle 30: Eintritt in die Stiftung, Anhang S.121

Umgekehrt proportional zum Orientierungsbedarf verfolgte anfangs nur eine Minderheit von knapp einem Drittel konkrete Pläne mit der Stiftungsteilnahme⁶⁹. In überdurchschnittlichem Ausmaß verbanden AbsolventInnen mittlerer und höherer Schulen und von Universitäten sowie FacharbeiterInnen mit Meisterprüfung konkrete Pläne mit der Stiftung. Auffallend ist weiter, dass konkrete Vorhaben wesentlich häufiger waren, wenn die Erstinformation über die Stiftung schon vor Beendigung der letzten Arbeit erfolgt ist und die Möglichkeit bestand, sich länger auf den Verlust des Arbeitsplatzes einzustellen. Zusammengefasst bedeutet das, dass eine frühzeitige Information und Transparenz über den bevorstehenden Arbeitsplatzverlust rechtzeitige Planungsaktivitäten und damit klarere berufliche Perspektiven zu Stiftungsbeginn ermöglichte.

Unter den Motiven, die eher „passiven“ und „sicherheitsbezogenen“ Wünschen zugeordnet wurden, ist das „Finden einer neuen Arbeit unter weniger Druck und in Ruhe“ das meistgenannte. Beinahe zwei Drittel nahmen an der Stiftung (auch) aus diesem Grund teil. Besonders wichtig war dieses Motiv für Hilfskräfte bzw. PflichtschulabgängerInnen (jeweils 72%), die ohne den Stiftungsrahmen als Arbeitslose ohne „Berufsschutz“ dem größten Vermittlungsdruck ausgesetzt gewesen wären. Nach den Interviews zu schließen, lag der Bedarf nach beruflicher Entscheidung unter weniger Druck vor allem dann vor, wenn zum einen der Kündigungsschock und negative Sucherfahrungen berufliche Pläne umstießen und die psychische Stabilität beeinträchtigten, zum anderen die Informationstätigkeit („haben mir die Stiftung nahe gelegt“) diesen Wunsch noch verstärkte. In der Stiftung wurde professionelle persönlichkeits- und qualifikationsbezogene Beratung erwartet, um Entscheidungen in Ruhe (ohne den häufig erwähnten „Druck des AMS“, Stellen unter Androhung des Verlusts des Arbeitslosengeldes annehmen zu müssen) herbeiführen zu können.

Fast die Hälfte der TeilnehmerInnen nutzte die Stiftung (auch), weil ihnen die Teilnahme im Betrieb nahegelegt wurde. Dieser „Empfehlung“ folgten vor allem Hilfskräfte und Angestellte⁷⁰. „Finanzielle Vorteile“ (der verlängerte Bezug von Arbeitslosengeld) stellten für gut 40% ein wichtiges Motiv dar, wobei neben den „rein“ finanziellen Vorteilen vor allem auch die Tatsache eine Rolle spielte, dass die Stiftungsteilnahme sozial viel eher akzeptiert wurde als die Arbeitslosigkeit. *„Ich bin zur Stiftung wie in die Firma und war auf jeden Fall nicht arbeitslos. Das schaut für die Leute hier, für die Nachbarn gleich anders aus.“* (Krafftfahrer einer Molkerei, 52 Jahre). Finanzielle Vorteile waren in überdurchschnittlichem Ausmaß für Hilfskräfte, PflichtschulabgängerInnen, Personen mit langer (über sechs Monate) Arbeitslosigkeit und instabiler Beschäftigung (3-5 mal arbeitslos) vor Stiftungseintritt⁷¹ von besonderer Bedeutung. Für diese Personengruppen mit häufig niedrigen Einkommen war die Möglichkeit eines längeren Bezugs von Arbeitslosengeld auch ökonomisch begründet, zum Teil auch forciert vom AMS selbst, das durchaus auch „Problemfälle“ kurz vor dem Wechsel in den Notstandshilfebezug zur Stiftung „vermittelte“.

⁶⁹ 75% derjenigen mit konkreten Plänen hatten vor der Stiftung auch klare Ziele für die berufliche Zukunft. 25% hatten keine klaren beruflichen Ziele, anzunehmen ist daher, dass die Stiftungspläne in diesen Fällen eher allgemeiner Natur waren: etwa „Höherqualifizieren“, „in Ruhe Arbeit suchen“ oder auch „Überbrückung bis zur Pension“.

⁷⁰ 52% bzw. 53% nannten dieses Motiv.

⁷¹ Trifft in der Reihenfolge der Nennung für 47%, 52%, 48% sowie 48% zu.

Keinerlei konkrete Erwartungen hatten knapp unter 40% der TeilnehmerInnen. Die Haltung, die Stiftung einfach „einmal anzuschauen“ und „auf sich zukommen zu lassen“ äußerten überdurchschnittlich häufig Frauen, schlecht qualifizierte und angelernte Arbeitskräfte sowie mit 47% besonders Personen, die vor der Stiftung instabil beschäftigt waren (zweimal und öfters arbeitslos in den letzten fünf Jahren vor der Stiftung).

Tabelle 5: Motive für die Stiftungsteilnahme, „trifft zu“ und „trifft eher zu“ (Mehrfachnennungen)

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
„Unterstützung bei Arbeitsuche“	260	72,0	193	81,1	453	75,6
„Orientierung und Entscheidungshilfe“	268	74,4	200	83,3	468	78,0
„konkrete Pläne für die Stiftung“	115	32,6	65	28,4	180	30,9
„unter weniger Druck und in Ruhe neue Arbeit finden“	226	62,6	156	68,4	382	64,9
„Stiftungseintritt wurde mir im Betrieb nahegelegt“	173	47,5	113	48,0	286	47,7
„finanzielle Vorteile gegenüber Arbeitslosigkeit“	151	41,6	94	40,9	245	41,3
„keine konkreten Erwartungen“	116	32,6	96	42,2	212	36,4

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

4.5 Regionale Aspekte: TeilnehmerInnen und Arbeitsmärkte als wichtige Faktoren des Stiftungserfolges

Für die Beurteilung der Effekte der Stiftungsarbeit nach den einzelnen Kooperationspartnern bzw. Bundesländern (das Burgenland bleibt ausgeklammert, da TeilnehmerInnen aus diesem Bundesland entweder von Niederösterreich oder der Steiermark aus mitbetreut wurden) ist es notwendig, unterschiedliche regionale Ausgangslagen zu berücksichtigen. Differenziert wird dabei nach Merkmalen des Arbeitsmarktes und nach der Struktur der TeilnehmerInnen.

Für die Skizzierung der Arbeitsmarktsituation werden die Arbeitslosenquote und die durchschnittliche Verweildauer in der Arbeitslosigkeit herangezogen⁷². Letztere misst die durchschnittlichen Tage in Arbeitslosigkeit von Beginn bis zum Abgang (inklusive kurzfristiger Unterbrechungen bis zu 28 Tagen etwa durch Krankenstände, Kurzbeschäftigungen, Meldeversäumnis etc.) und zeigt - mit Einschränkungen - die Schwierigkeit, eine Arbeit zu finden, an: Nur bei einem Teil der Abgänge folgt auf die Arbeitslosigkeit eine Beschäfti-

⁷² Vgl. dazu vor allem die Publikationen zur Arbeitsmarktlage seit 1994: Die Arbeitsmarktlage [jeweiliges Jahr]. Hrsg. vom Arbeitsmarktservice, Arbeitsmarktbeobachtung und Statistik.

gung⁷³. Andere Ursachen für die Beendigung von Arbeitslosigkeitsepisoden sind z.B. Ausbildungen, Schulungen, Meldeversäumnisse, Krankenstände etc. Die Schwierigkeit, wieder eine Beschäftigung zu finden, wird dadurch statistisch unterschätzt.

Für die Beschreibung der TeilnehmerInnen nach Kooperationspartnern bzw. Bundesländern werden vor allem solche Arbeitsmarktsignale verwendet, die mit einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko (über 50 Jahre alt; Formalqualifikation höchstens bis zum Pflichtschulabschluss; Tätigkeit als Hilfskraft am letzten Arbeitsplatz; über sechsmonatige Arbeitslosigkeit vor Eintritt; ausländische Staatszugehörigkeit) verbunden sind.

Darüber hinaus werden Merkmale der Information über die Stiftung⁷⁴ (Zeitpunkt der Erstinformation erst nach erfolgtem Arbeitsplatzverlust; Arbeitsplatzverlust ohne Vorankündigung) sowie das Stiftungsmerkmal „Stiftungsdauer unter zwei Monaten“ angeführt. Im Zeitraum bis zu zwei Monaten können neben der Berufsorientierung oder Zielfindung höchstens kürzere Zusatzausbildungen absolviert werden. Individuelle Ursachen für den „frühen Ausstieg“ weisen in unterschiedliche Richtungen: Zum einen besaßen TeilnehmerInnen bereits geeignete Qualifikationen für einen Wiedereinstieg, zum anderen wollten sie aus Unzufriedenheit nicht länger in der Stiftung bleiben. Darüber hinaus kann ein hoher Anteil an kurzen Verweildauern auch Rückschlüsse auf „Ausbildungsphilosophien“ in den einzelnen Bundesländern erlauben.

Zusammengefasst war in den Jahren 1994 bis 2001 die Situation am Arbeitsmarkt besonders in den beiden Bundesländern Wien und Steiermark am angespanntesten. Sie gehörten zu den drei Ländern mit den laufend höchsten Arbeitslosigkeitsquoten und den längsten Verweildauern. Diesbezüglich war die Situation in Wien am schlechtesten, Steiermark und Niederösterreich folgten mit annähernd gleich langen Verweilzeiten. Die höchste Arbeitslosenrate wies zumeist Kärnten auf.

⁷³ Im Jahr 2001 folgt in 57% der Arbeitslosigkeit eine Beschäftigung.

⁷⁴ Ein hoher Anteil an Personen, die erst nach dem Arbeitsplatzverlust über die Stiftung informiert werden, kann aus unterschiedlichen Gründen entstehen. Hinzuweisen ist auf unterschiedliche betriebliche Strukturen, in denen Personal abgebaut wird (viele kleinere Betriebe ohne Betriebsrat), sowie der Informationstätigkeit des AMS (unter Umständen mit dem Ziel, besonders „Problemgruppen“ eine Chance geben zu wollen).

Tabelle 6: Merkmale regionaler Arbeitsmärkte: Arbeitslosenquote (in Prozent)

	K	NÖ	OÖ	Sbg	Stmk	T	VO	W	Ö
1994	8,1	6,5	5,4	4,0	8,1	5,6	5,7	7,1	6,5
1995	8,5	6,4	5,1	4,2	8,2	5,8	5,3	7,3	6,6
1996	9,4	6,9	5,5	4,6	8,4	6,1	5,9	7,8	7,0
1997	9,0	6,8	5,3	4,9	8,1	6,3	6,1	8,3	7,1
1998	8,8	6,9	5,1	4,9	8,1	6,3	5,8	8,7	7,2
1999	8,3	6,4	4,8	4,6	7,4	5,7	5,2	8,1	6,7
2000	7,5	5,8	4,0	4,1	6,4	4,9	4,3	7,2	5,8
2001	7,6	6,2	4,1	4,3	6,5	5,1	4,3	7,6	6,1

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Quelle: AMS)

Die geringsten Arbeitslosenquoten hatten durchwegs die westlichen Bundesländer Vorarlberg, Tirol, Salzburg, dazu Oberösterreich. Auch bei den Verweilzeiten in Arbeitslosigkeit war dieses „West-Ost-Gefälle“ sichtbar, wobei Salzburg und Tirol noch deutlich kürzere Verweilzeiten als Vorarlberg und Oberösterreich aufwiesen.

Tabelle 7: Merkmale regionaler Arbeitsmärkte: Verweildauer in Tagen

	K	NÖ	OÖ	Sbg	Stmk	T	VO	W	Ö
1994	98	136	125	72	131	70	109	180	125
1995	99	136	121	69	136	71	105	178	124
1996	106	134	117	72	143	72	106	183	127
1997	113	143	121	77	143	74	109	183	130
1998	104	130	114	80	141	75	109	185	127
1999	103	128	101	74	137	73	98	188	125
2000	91	123	85	68	124	66	92	181	118
2001	85	112	76	68	110	65	82	157	106

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Quelle: AMS)

Die Unterschiede in der Struktur der TeilnehmerInnen nach Bundesländern können nur eingeschränkt mit der regionalen Arbeitsmarktsituation in Verbindung gebracht werden. Erhöhte Anteile an Personen mit hohem Arbeitsmarktrisiko unter den TeilnehmerInnen gibt es sowohl in Bundesländern mit einer negativen Arbeitsmarktsituation (z.B. Wien) als auch in solchen mit einer günstigen Arbeitsmarktsituation (z.B. in Vorarlberg, Tirol oder Salzburg). Das bedeutet, dass Unterschiede mehr auf die regionale Struktur des Lebensmittelbereichs sowie auf die Information durch Betriebsräte und AMS zurückzuführen sind. Wien, mit der oben skizzierten schwierigen Arbeitsmarktsituation, hatte auch das „schwierigste

Stiftungsklientel“, d. h. bei beinahe allen ausgewählten negativen Arbeitsmarktsignalen gehört Wien zu den drei Ländern mit den höchsten Anteilen daran.

Einen hohen Anteil an Problemgruppen haben auch Salzburg, Tirol und Vorarlberg, also jene Länder, deren Arbeitsmarktsituation über all die Jahre vergleichsweise am günstigsten war. Nach den Problemgruppen unter den TeilnehmerInnen betrachtet setzte sich das West-Ost-Gefälle nicht fort. Vielmehr scheint es so zu sein, dass in den westlichen Bundesländern Personen mit hohem Arbeitsmarktrisiko bevorzugt zur Stiftung „zugewiesen“ wurden (unter Umständen nach einer Zeit, in der eine Vermittlung ohne Stiftung versucht wurde⁷⁵). Vor allem die unterschiedlichen Anteile an Personen mit mehr als sechsmonatiger Arbeitslosigkeit vor dem Stiftungseintritt⁷⁶ provoziert die Frage, welche Funktion die AUFLEB für die jeweiligen Landes- bzw. die regionalen Geschäftsstellen des AMS hatte: Wurde sie als geeignete schnelle Intervention bei beruflichen Umbrüchen und (notwendigen) Veränderungen betrachtet oder diente sie hauptsächlich als „Notlösung“ vor Ablauf des Arbeitslosengeldes bzw. zur Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit? (Siehe auch Kapitel 4.3, Zusammenhänge zwischen der Information über die AUFLEB und Arbeitslosigkeit vor Stiftungseintritt)

Die Gegenüberstellung von kurzen Verweilzeiten in der Stiftung und Anteilen an negativen Arbeitsmarktmerkmalen ergibt den Befund, dass in jenen Bundesländern die Stiftungsdauer am häufigsten unter zwei Monaten lag, die bei keinem negativen Arbeitsmerkmal zu den drei Ländern mit den höchsten Anteilen gehörten, nämlich Niederösterreich, Vorarlberg und Kärnten. Dieses Ergebnis stützt eher die These, dass Personen mit geringeren Vermittlungseinschränkungen eher schneller aus der Stiftung aussteigen, sofern sie nicht eine längere Umschulung absolvieren. (siehe Kapitel 5.1, TeilnehmerInnen nach Bundesländern).

Tabelle 8: Ausgewählte negative Arbeitsmarktmerkmale nach Bundesländern (Anteile in %)

	K	NÖ	OÖ	Sbg	Stmk	T	VO	W
Alter vor Eintritt: > 50 Jahre	8	16	9	19	16	21	15	19
Pflichtschule	28	36	33	37	29	36	44	42
AusländerInnen	3	8	13	12	8	18	21	22
Hilfskräfte	39	34	27	23	41	29	27	33
> 6 Monate arbeitslos vor Eintritt	16	16	13	17	12	12	19	23
Erstinformation nach Beendigung des letzten Dienstverhältnisses	36	46	26	68	49	50	40	53
Entlassung kam überraschend	37	36	28	52	50	53	73	44
Verweilzeit in der Stiftung < 2 Monate	16	19	6	12	15	8	18	9

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen, DWH)

⁷⁵ Dafür spricht zum Beispiel der hohe Anteil an Personen mit langer Arbeitslosigkeit.

⁷⁶ Siehe auch: Tabelle 31: Dauer der AL-Periode vor Eintritt in die Stiftung im Bundesländervergleich, Anhang S.122

4.6 Die Vergleichsgruppe – Motive für die Nichtteilnahme

Alle empirischen Erhebungen der ersten begleitenden und der vorliegenden Evaluation zeigen, dass die Nichteingetretenen eine sehr heterogene Gruppe mit negativen oder positiven Selektionsmerkmalen am Arbeitsmarkt sind, die in unterschiedlicher Weise auf die Chancen und die Position am Arbeitsmarkt abfärben.⁷⁷

Nach Merkmalen wie dem Geschlecht und dem Alter unterscheiden sich die NichtteilnehmerInnen kaum von den TeilnehmerInnen⁷⁸. Nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung liegen tendenzielle Unterschiede vor: InteressentInnen sind häufiger PflichtschulabgängerInnen (42% gegenüber 34%) und seltener FacharbeiterInnen (51% zu 40%). Eine Vermittlungshürde in Form einer Behinderung findet sich häufiger unter den TeilnehmerInnen (10% gegenüber 7%), hingegen sind AusländerInnen überdurchschnittlich unter den NichtteilnehmerInnen (27% gegenüber 14%) vertreten. Nach den Interviews erschwerten vor allem erhöhte ökonomische Zwänge und sprachliche Barrieren die Stiftungsteilnahme von AusländerInnen.

Zu messbaren Indikatoren wie Alter, Geschlecht, Formalqualifikationen kommen andere Einflussfaktoren, die zwar nur schwer messbar, aber doch unmittelbar auch mit Arbeitsmarktchancen und Arbeitsmarktverhalten zusammenhängen. Die erfolgreiche Integration war häufig das Resultat guter informeller Kontakte der Arbeitsuchenden aus früheren beruflichen Kontakten, der Involviertheit im regionalen Umfeld oder persönlicher „Netzwerke“ bzw. zielgerichteter (Such-) Aktivitäten. Waren diese Faktoren nicht im erforderlichen Ausmaß gegeben, war die Gefahr bei den InteressentInnen groß, auf Dauer nur zeitweise Beschäftigung finden zu können.

In Bezug auf das Ausscheiden der InteressentInnen aus dem Arbeitsmarkt ist vor allem auf geschlechtsspezifische Arbeitsbiographien hinzuweisen, wobei besonders die Erwerbstätigkeit der Frauen ab einem Zeitpunkt, zu dem sie nicht mehr unmittelbar „finanziell notwendig“ erscheint, zur Disposition steht. Bei Männern hingegen ist das Verlassen des Arbeitsmarktes stets nur in Zusammenhang mit höherem Alter und/oder schlechtem gesundheitlichen Zustand und daraus resultierenden Pensionierungen zu beobachten. In diesen Ausstiegsmustern zeigen sich allgemein verbreitete Problemlagen und unterschiedliche Lebenschancen von Frauen, die über die „Geschlechterordnung“⁷⁹ und durch „gesellschaftliche Zielsetzungen“ mit erzeugt werden.

Wichtige Gründe für eine (vorübergehende) Nichterwerbstätigkeit und auch Nichtteilnahme an der Stiftung hängen vor allem mit Präferenzen der Frauen bzw. ihrer Partner sowie mit Rollenzuschreibungen bezüglich der Betreuung von Kindern und der Versorgung der Familie zusammen. Dabei ist unter Versorgung der Familie aber nicht nur die Pflege und Betreuung der Kinder oder der älteren Familienmitglieder zu verstehen, sondern auch die

⁷⁷ Diesbezüglich werden zusammenfassend eine mehr oder minder stabile Integration am Arbeitsmarkt, eine eher instabile Teilhabe am Beschäftigungssystem mit längeren und öfteren Arbeitslosigkeitsepisoden und die gänzliche, zum Teil auch befristete Absenz vom Arbeitsmarkt unterschieden.

⁷⁸ Siehe auch: Tabelle 32: Soziodemographische und berufsbezogene Merkmale der InteressentInnen, S.123

⁷⁹ Vgl. dazu: Kreimer, Margareta; Leitner, Andrea: Zwischen Wahlfreiheit und Problemdruck – Gründe für die Nichterwerbstätigkeit von Frauen. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie (ÖZS) 1/2001, S. 3-27.

Versorgung der Ehegatten, wenn diese aus unterschiedlichen Gründen bereits in Pension sind und die Nichterwerbstätigkeit auch finanziell leistbar ist: *„Und mein Mann ist dann auch in diese Aktion [Frühpensionierung] gefallen und war zu Hause, und er braucht mich doch. Und finanziell musste ich nicht unter allen Umständen arbeiten.“* (41-jährige Hilfskraft in Lebensmittelindustrie). Neben der Einkommenssituation des Partners und dem erzielbaren eigenen Erwerbseinkommen (in Kombination mit der Entfernung des Arbeitsplatzes, den Arbeitszeiten und Tätigkeitsfeldern), determinieren auch gesellschaftliche und familiäre Leitbilder und Normen in Bezug auf Arbeitsteilung, Bewertung der Hausarbeit und Betreuungsarbeit die Arbeitsmarktpartizipation: *„Wir haben noch ein kleines Kind, das früher von der Tagesmutter betreut wurde, dann bin ich zu Hause geblieben, ich hab das mit meinem Mann abgesprochen und eigene Interessen zurückgestellt“* gibt beispielsweise eine 42-jährige Prokuristin einer Mühle, die geschlossen wurde, als Grund für die letztendliche Nichteilnahme an der Stiftung an, trotz des Wissens, *„dass die Uhr für mich abläuft, und es später sehr schwer werden wird, wieder einzusteigen.“*

Häufigster Grund für die Nichtnutzung des Stiftungsangebots war aber, dass die InteressentInnen noch vor dem Stiftungsbeginn eine neue Arbeit gefunden bzw. in Aussicht hatten (*„großen Optimismus, wieder in der Branche unter zu kommen, da ich sehr gute Kontakte aus der Arbeit hatte“* – 41-jähriger Verantwortlicher für den Zentraleinkauf und Warenwirtschaft), zum Teil auch wieder in der ursprünglichen Firma weiterarbeiten konnten⁸⁰. Jede/r zweite ehemalige Interessent/in sah aus diesem Grund von der Teilnahme ab. Besonders InteressentInnen mit einer über die Lehre hinausgehenden Formalqualifikation (Mittlere oder Höhere Schule bzw. Universität) traten häufiger wegen einer Arbeitsaufnahme nicht in die Stiftung ein, bei Personen über 45 Jahre war dieser Grund selten gegeben.

Etwas mehr als ein Drittel der TeilnehmerInnen, die wegen einer neuen Arbeit nicht in die Stiftung eingetreten sind, hatte zum Zeitpunkt der Entscheidung gegen die Teilnahme bereits konkrete Vorstellungen für die Stiftung: Sie hätten die Stiftung vor allem für Umschulungen, Höherqualifizierungen oder die Unterstützung bei einer Unternehmensgründung „nutzen“ wollen. Zum Teil äußerten sie aus heutiger Sicht ihr Bedauern, der „schnellen Arbeit“ den Vorzug gegenüber einer „soliden“ Ausbildung gegeben zu haben. *„Damals hab ich die Arbeit leider einer Umschulung zur Reiseleiterin, meinem Traumberuf, vorgezogen, nun komme und komme ich nicht aus dem Gastgewerbe weg.“* (33-jährige ehemalige Verkäuferin in einer kleinen Fleischerei)

Ausschlaggebend für die Entscheidung gegen die Stiftungsteilnahme und die Präferenz für die (höherbezahlte) Arbeit waren öfters auch finanzielle Überlegungen, die schlechte Erreichbarkeit des Stiftungsortes oder Altersbedenken, ob sich die Teilnahme individuell und auch arbeitsmarktpolitisch noch „rentiere“. Finanzielle Eintrittsbarrieren standen zumeist in Verbindung mit Verbindlichkeiten (*„Hausbau“*, *„offener Kredit“*), hohen monatlichen Fixkosten (*„brauche das Geld für eine fünfköpfige Familie“* – Leiter Logistik, 37 Jahre), zum Teil verloren im Zuge von Betriebsschließungen oder -verlagerungen Mann und Frau ihren Arbeitsplatz und waren bestrebt, ihr derart drastisch reduziertes Familieneinkommen wieder

⁸⁰ 36 Personen begannen relativ schnell eine Arbeit in einer neuen Firma, wobei informelle Kontakte eine wichtige Rolle spielten, bei vier Personen ergab sich die Möglichkeit, in ihrer Firma weiter zu arbeiten, vier wurden von neuen Eigentümern bzw. in den „outgesourcten“ Abteilungen weiterbeschäftigt.

zu erhöhen: *„Ich muss Geld verdienen, wir waren von heute auf morgen sozusagen zahlungsunfähig“* (angelernte Hilfskraft, 38 Jahre). Männer und Alleinerzieherinnen verwiesen häufig auf den Druck zur (höher bezahlten) Erwerbsarbeit.

Weitere Ursachen, die gegen die Stiftungsteilnahme gesprochen haben, waren der schlechte gesundheitliche Zustand bzw. das Alter (besonders häufig bei Männern). Zum Teil verhinderten langwierige Krankheitsfälle den Stiftungseintritt und führten oft überhaupt zur Beendigung der Berufskarriere, vereinzelt versäumten die InteressentInnen durch Krankenhausaufenthalte den möglichen Eintritt und/oder empfanden die Teilnahme in Folge als gesundheitlich zu belastend. Manche Erkrankungen wurden auch mit der Kündigung bzw. dem Verlust des Arbeitsplatzes nach langjähriger Betriebsangehörigkeit mit dementsprechenden belastenden „Begleiterscheinungen“ (Mobbing) in Verbindung gebracht. Personen, die die notwendigen Pensionsjahre annähernd erreicht hatten, bevorzugten einen alsbaldigen Pensionsantritt: *„Die Stiftung hat sich einfach nicht mehr auszahlt nach dem Nachrechnen. Ich hätte nur einem anderen einen Platz verstellt.“* (Molkereiarbeiter, 57 Jahre)

Seltener verhinderten auch Bedenken bezüglich des eigenen Lernvermögens bzw. die Bevorzugung von *„praktischem Lernen gegenüber dem Herumsitzen“* (HilfsarbeiterIn, 44 Jahre) die Stiftungsteilnahme. Bei AusländerInnen wirkten sich diesbezüglich die nach eigenen Angaben ungenügenden Sprachkenntnisse aus⁸¹, für sie war nach den Aussagen in den Interviews auch der ökonomische Druck meist größer als bei ihren österreichischen KollegInnen.

Als „AUFLEB-interne Gründe“ wurden unterschiedliche Faktoren, die von den InteressentInnen vorgebracht wurden, zusammengefasst. Diese reichen von der Nichterfüllung der Aufnahmebedingungen (*„zu wenig Zeit zusammengebracht“*, *„Ablehnung ohne wirkliche Begründung“*) über die *„schlechten Erfahrungen einer Kollegin [in der BO], die mich abgeschreckt haben“* oder die *„Starrheit der AUFLEB, ich hätte nur den Busführerschein [mit Einstellungs zusage] gebraucht, hätte aber auch das andere mitmachen müssen“* bis hin zum *„fehlenden Teilnahmebescheid“* nach der Anmeldung.

Die Erstinformationsquellen der InteressentInnen unterscheiden sich etwas von jenen der TeilnehmerInnen: InteressentInnen wurden vor allem häufiger durch das AMS informiert⁸². Je größer das Unternehmen war, desto häufiger informierten die Betriebsräte, je kleiner, umso mehr hatte das AMS die fehlende betriebliche Information auszugleichen⁸³. Vor allem Beschäftigte aus Kleinbetrieben wurden erst zu einem sehr späten Zeitpunkt vom AMS über das Angebot der AUFLEB informiert.

Nach der Informationsquelle differieren auch die Motive, die für die Teilnahme gesprochen hätten: Erfolgte die Information über die Gewerkschaft, nannte die Hälfte der Interes-

⁸¹ In manchen Bundesländern (z.B. Wien) wurden auch vorbereitende Sprachkurse angeboten.

⁸² 45% bekamen die Information über den möglichen Stiftungseintritt vom AMS (bei den TeilnehmerInnen beträgt der AMS-Anteil nur 27%), ebenso 45% erhielten die Information vom Betriebsrat, ein Zehntel von sonstigen Stellen (Masseverwalter, Firmenchef, ArbeitskollegInnen, Wirtschaftskammer oder Bekannten).

⁸³ So wurden 92% der Beschäftigten von Großbetrieben über Betriebsräte informiert, umgekehrt erhielten 82% der ArbeitnehmerInnen aus Kleinbetrieben (1-9 Beschäftigte) ihre Erstinformation vom AMS (allerdings zu einem späteren Zeitpunkt), niemand von Betriebsräten.

sentInnen berufsbezogene Erwartungen nach Höherqualifikationen und Umschulungen, bei den AMS-Informierten hatte nur ein Drittel solche Ziele, ein weiteres Drittel hatte sich aus „keinem bestimmten Grund“ angemeldet.

Insgesamt waren die Möglichkeit zur beruflichen Weiterbildung oder Umschulung und die Unterstützung bei der Arbeitsuche die wichtigsten Motive der InteressentInnen, um sich für die AUFLEB anzumelden. Zirka ein Sechstel der InteressentInnen konnte keinen bestimmten Grund für die Anmeldung mehr nennen, zum Teil haben sie sich „*aus Vorsicht*“ zusammen mit vielen KollegInnen angemeldet, gleichzeitig aber auch eine neue Arbeit gesucht. Manchmal waren auch die Vorteile gegenüber „normalen“ Arbeitslosen, nicht zuletzt auch auf Rat des AMS oder des Betriebsrates bei Personen mit eher gering eingeschätzten Arbeitsmarktchancen (geringere Formalqualifikation, Alter), ausschlaggebend für das geäußerte Interesse.

Zusammengefasst handelte es sich bei den InteressentInnen einerseits um Personen mit tendenziell eher vermittlungshemmenden negativen Arbeitsmarktmerkmalen, andererseits konnte fast die Hälfte von ihnen vor allem aufgrund informeller Kontakte noch vor dem potentiellen Stiftungseintritt eine neue Arbeit finden. Inwieweit damit auch Unterschiede bezüglich der beruflichen Laufbahnen einhergehen, wird bei der Frage der arbeitsmarktpolitischen Effekte analysiert werden. Tatsache ist, dass die Startvoraussetzungen hinsichtlich der beruflichen Laufbahnen für jene InteressentInnen, die schnell wieder einen Arbeitsplatz erlangten, als ungleich besser bezeichnet werden müssen als jene der TeilnehmerInnen, die erst nach dem Zwischenschritt Stiftung wieder auf den Arbeitsmarkt – zum Teil höherqualifiziert – zurückkehrten. Vor allem jene InteressentInnen, die wegen einer (oft friktionslosen) Arbeitsaufnahme nicht in die Stiftung eintraten, machen den Vergleich zu den TeilnehmerInnen etwas zweifelhaft.

Tabelle 9: Gründe gegen bzw. für den Stiftungseintritt

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Gründe gegen den Stiftungseintritt						
Dienstverhältnis	26	48,1	19	54,3	45	50,6
Gesundheitszustand	12	22,2	2	5,7	14	15,7
finanziell	6	11,1	3	8,6	9	10,1
Lernbedenken/Sprache	3	5,6	2	5,7	5	5,6
familiär	-	-	5	14,3	5	5,6
Alter/Pensionsantrag	2	3,7	1	2,9	3	3,4
Alternative, kein Interesse	1	1,9	1	2,9	2	2,2
AUFLEB-intern	4	7,4	2	5,7	6	6,7
Gesamt	7	13	35	100,1	89	100
Motive für den (potentiellen) Stiftungseintritt						
Höherqualifikation/ Umschulung	14	38,9	9	45,0	23	41,1
Hilfe bei Arbeitsuche	4	11,1	5	25,0	9	16,1
Stabilisierung/Motivation	3	8,3	2	10,0	5	8,9
Hilfe für Selbstständigkeit	4	11,1	-	-	4	7,1
Vorteile gegenüber Ar- beitslosigkeit	5	13,9	1	5,0	6	10,7
kein bestimmtes Motiv	6	16,7	3	15,0	9	16,1
Gesamt	36	100	4	20	56	100

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Telefonbefragung)

5 ECKDATEN DER STIFTUNG

Die Branchenstiftung AUFLEB bietet ein kombiniertes Angebotsbündel von Maßnahmen an, die vom AMS bzw. dem zentralen Management vorgegeben sind: Berufsorientierung bzw. Zielfindung, unterschiedliche Möglichkeiten von Ausbildungen, Unternehmensgründungsberatung, Aktive Arbeitsuche. Den Kooperationspartnern wurde aber die Möglichkeit eingeräumt, die einzelnen Maßnahmen abgestimmt auch auf Prioritäten der regionalen Geschäftsstellen des AMS nach ihren Erfahrungen, den verfügbaren TrainerInnen, den regionalen Arbeitsmärkten etc. zu adaptieren. So waren in der Frühphase der AUFLEB vor allem Unterschiede bezüglich der Zielfindungsdauer fest zu stellen, die aber im Laufe der Zeit weitgehend ausgeglichen wurden⁸⁴. Inhaltliche Innovationen waren beispielsweise die Einführung eines raschen „Clearings“ zwischen Personen mit bzw. ohne Ausbildungswunsch in der Zielfindung, die Vermittlung von grundlegenden EDV-Kenntnissen (MS-

⁸⁴ Vgl. dazu auch: Branchenstiftungen in Österreich. Die Entwicklung eines Modells, S.65 ff.

Office und Internet-Nutzung) als fixer Bestandteil der Berufsorientierung oder die Verlängerung der Zielfindung um eine Praktikumswoche, um Kontakte zu Unternehmen herstellen bzw. neue Arbeitswelten kennen lernen zu können.

Unterschiedliche Betreuungsphilosophien lassen sich auch in der Frage „Anstellung oder Zukauf“ von TrainerInnen nachzeichnen. Manche Kooperationspartner kauften sich das Betreuungspersonal zu, andere wiederum waren bemüht, selbst einen „Grundstock“ an TrainerInnen aufzubauen, um praktische Erfahrungen zu sammeln, leichter steuern zu können und um auch den Abstimmungsbedarf im Laufe der Zeit zu verringern. Ein Nachteil der externen Vergabe von Maßnahmen bestand sicherlich in der Schnittstellenproblematik zwischen einzelnen Modulen der Stiftung, wo „*ein eingespieltes erfahrenes*“ Team an TrainerInnen eher eine reibungslose Übergabe und eine gewisse Betreuungskontinuität garantierte.

Die Unterschiede zwischen den Kooperationspartnern in Hinsicht auf die Ausbildungswege standen vor allem mit Prioritätensetzungen der regionalen Geschäftsstellen des AMS in Zusammenhang, die die Karrierepläne genehmigten und derart über gewisse Steuerungsmöglichkeiten verfügten. Vor allem über die Genehmigung längerer schulischer oder universitärer Ausbildungen entstanden mancherorts heftige Kontroversen über „bildungspolitische Aufgaben“ von Stiftungen.

Um die Aktive Arbeitsuche⁸⁵ herum wurden verschiedene Versuche, vor allem auf Initiative der Stiftungszentrale, gestartet, um diagnostizierte „Schwachstellen“⁸⁶ wie z.B. die nicht zufriedenstellende Vermittlung von Personen mit vermehrten negativen Arbeitsmarktsignalen zu beseitigen. Hingewiesen sei in diesem Zusammenhang auf die an niederländischen Modellen („Maatwerk“) orientierte „Aktion 90“, die im Wesentlichen eine Verlängerung des Outplacement von vier auf acht Monate für Personen mit besonderen Vermittlungshindernissen (Alter, Qualifikation, psychische bzw. physische Einschränkungen⁸⁷) sowie intensive Einzeltermine bedeutete. In der „Aktion 90“ bzw. der Intensivbetreuung für Ältere wurden z.B. nochmals die individuellen Gehalts- und Mobilitätsvorstellungen überprüft und die Kooperation zwischen TeilnehmerInnen und Betrieben zu verstärken versucht.

Das Gründungsmodul, von einigen Kooperationspartnern anfangs mit beträchtlichen arbeitsmarktpolitischen Hoffnungen forciert, wurde nach einer Umstellung der arbeitsmarktpolitischen Leitlinien des AMS sehr eingeschränkt. TeilnehmerInnen mit Plänen, selbstständig zu werden, traten in der Folge aus der Stiftung aus und wurden in der Gründungsberatung des AMS weiter betreut.

Das „Herzstück“ der Stiftung blieb aber über die gesamte Zeit die Berufsorientierung oder Zielfindungsphase, in der die Spuren für die zukünftige berufliche Karriere gelegt wurden. Durchgeführt wurde die Zielfindung in der Gruppe, nur vereinzelt wurden TeilnehmerInnen aus Gründen der Erreichbarkeit einzeln „gecoacht“. Ein kleiner Teil der Stifflinge absol-

⁸⁵ Diese wird auch als „Prüfstein der Realität“ oder „Tor zum Arbeitsmarkt“ bezeichnet. Wegen weiter Entfernungen wurden zum Teil auch „regionale Treffpunkte“ (Stützpunkte) eingerichtet, aber auch Einzelbetreuungen durchgeführt.

⁸⁶ Branchenstiftungen in Österreich. Die Entwicklung eines Modells, S.102 ff.

⁸⁷ Teilweise wurde auch eine freiwillige psychotherapeutische „Begleitung“ angeboten.

vierte die Zielfindung in verkürzter Form oder sie wurde erlassen, dies vor allem bei Personen mit bereits fixen Ausbildungswünschen und unmittelbar bevorstehendem Start der Kurse oder schulischen Ausbildungen.

Nach einer Übersicht über die Verteilung der TeilnehmerInnen nach Bundesländern bzw. Kooperationspartnern werden im Folgenden die wichtigsten Eckdaten der Stiftungsabwicklung, die Verweildauer in der Stiftung, die Ausbildungswege sowie die Kosten der Ausbildungen präsentiert. Dazu werden vor allem die offiziellen TeilnehmerInnendaten der AUFLEB verwendet⁸⁸.

5.1 TeilnehmerInnen nach Bundesländern

Die vier „AUFLEB-Kernländer“ sind die Bundesländer Niederösterreich, Steiermark, Oberösterreich und Wien. Niederösterreich und Oberösterreich haben in den Jahren seit Stiftungsbeginn stets die meisten Beschäftigten in der Lebensmittelbranche (an die 15000), dahinter folgt Wien (mit einem relativ starken Beschäftigungsabbau) und die Steiermark. Die höchsten durchschnittlichen Arbeitslosenbestände in der Branche weisen durchgehend Wien vor Niederösterreich, der Steiermark und Oberösterreich auf⁸⁹ (Siehe auch Kapitel 3.3, Beschäftigte und Arbeitslose im Lebensmittelbereich sowie Stiftungseintritte)

Die Bundesländer Niederösterreich und Steiermark haben absolut die meisten TeilnehmerInnen (sie betreuen auch die Personen aus dem Burgenland mit), Oberösterreich und Wien haben etwas weniger TeilnehmerInnen. Salzburg, Vorarlberg, Tirol und Kärnten gemeinsam bringen es auf weniger TeilnehmerInnen als etwa Oberösterreich oder Wien allein. Seit der Umstellung der Stiftungstätigkeit von der AUFLEB-Alt⁹⁰ auf AUFLEB-Neu kamen weitere 765 TeilnehmerInnen dazu, regional die meisten davon aus der Steiermark.⁹¹

⁸⁸ Hingewiesen sei aber darauf, dass vor allem die Zuordnung zu unterschiedlichen „Ausbildungsformen“ nicht immer ganz trennscharf erfolgt, in Verbindung mit den Kosten aber doch geeignet ist, unterschiedliche (Ausbildungs-) Prioritäten in den Bundesländern ersichtlich zu machen.

⁸⁹ Vgl. Tabelle Tabelle 33: Beschäftigte, Arbeitslose und Zugänge in Arbeitslosigkeit pro Jahr in den Bundesländern in der Wirtschaftsabteilung 15 "Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln und Getränken", Anhang, S.124

⁹⁰ Insgesamt gibt es 6987 TeilnehmerInnen, die Differenz erklärt sich aus fünf Personen, die keinem Bundesland zugeordnet sind.

⁹¹ Steiermark: 353; NÖ 135; Wien 96; OÖ 70; Salzburg 53; Vorarlberg 17; Tirol 8; Kärnten 5 und das Burgenland mit 28 Personen (Vgl. Stand Oktober 2002, AUFLEB-Dokumentation).

Tabelle 10: Verteilung der TeilnehmerInnen nach Bundesländer

	Männer			Frauen			Gesamt		
	Anz.	%	Z-%	Anz.	%	Z-%	Anz.	%	Z-%
Kärnten	144	3,1	69,2	64	2,7	30,8	208	3,0	100
Niederösterreich	1.014	22,0	62,1	619	26,1	37,9	1.633	23,4	100
Oberösterreich	888	19,2	66,9	440	18,6	33,1	1.328	19,0	100
Salzburg	271	5,9	72,9	101	4,3	27,1	372	5,3	100
Steiermark	1.054	22,8	65,2	562	23,7	34,8	1.616	23,1	100
Tirol	183	4,0	78,5	50	2,1	21,5	233	3,3	100
Vorarlberg	173	3,7	62,0	106	4,5	38,0	279	4,0	100
Wien	887	19,2	67,6	426	18,0	32,4	1.313	18,8	100
Gesamt	4.614	100	66,1	2.368	100	33,9	6.982	100	100

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (AUFLEB-TN-Datei)

5.2 Karrierepläne und Verweilzeit

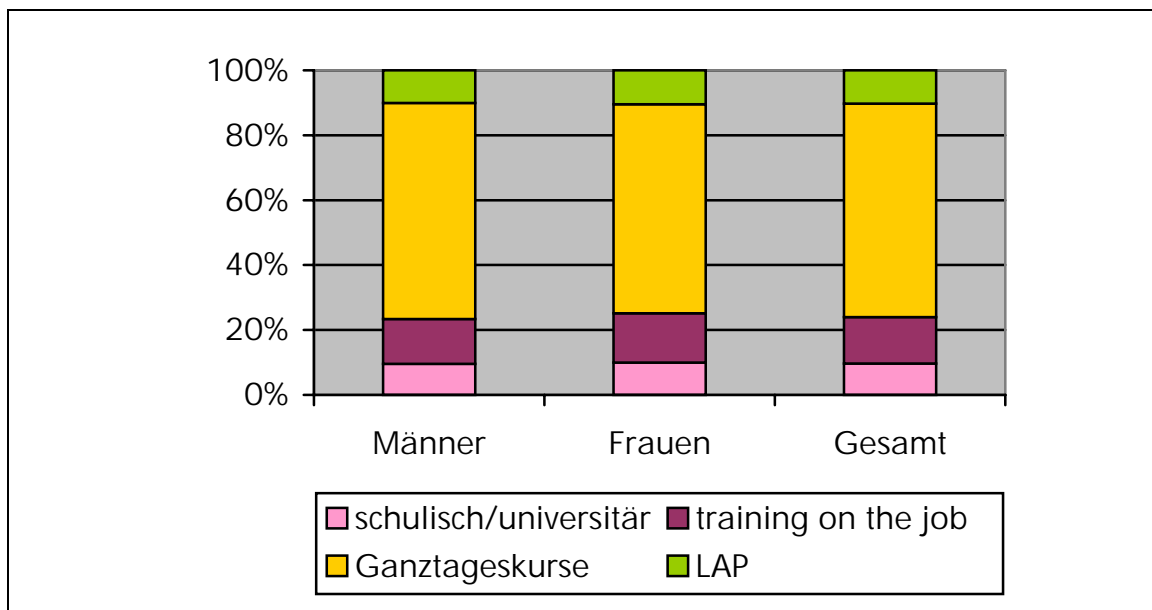
Wichtige Eckpunkte, die einen ersten Überblick über das Stiftungsgeschehen vermitteln, sind die Teilnahmedauer und die Ergebnisse des Karriereplans nach Typen der „Ausbildung“. In den AUFLEB-TN-Daten wurden vier Haupttypen differenziert, nämlich das „training on the job“ (entspricht nach den Stiftungsmodulen in etwa einer Aktiven Arbeitsuche, z. T. kombiniert mit einem Betriebspraktikum, allenfalls ergänzt auch um bedarfsorientierte kürzere Kurse⁹²), die Lehre (zumeist verkürzt im Betrieb, zum Teil mit ergänzenden Zusatzausbildungen nach dem betrieblichen oder individuellen Bedarf), die Aus- und Weiterbildung über Ganztageskurse (verbunden auch mit betrieblichen Praktika oder mit anschließender Aktiver Arbeitsuche) und schulische bzw. universitäre Ausbildungen. Diese Kategorie umfasst nicht nur öffentliche Ausbildungen in berufsbildenden höheren Schulen (HAK, HTL), Fachhochschulen (wie z.B. für Prozess-, Anlagen-, Automatisierungs-, Medientechnik, Marketing), Kollegs (Chemie, Lebensmitteltechnik), Akademien oder Universitäten, sondern auch kursähnliche Curricula beispielsweise für Netzwerk- oder Systemtechnik, Behindertenbetreuung, Kranken- oder Altenpflege, Kinderbetreuung, Heilpraktiken, Massage, Tourismus- oder Verkaufsmanagement, TrainerInnenausbildung, die Unternehmensakademie sowie Meister-, Studienberechtigungs- oder Konzessionsprüfungen.

Die meisten Ausbildungen erfolgten über (Ganztages-) Kurse. Tendenziell am meisten Kursausbildungen (vor allem als Zusatz- und Höherqualifikation) absolvierten mit jeweils über 70% Anteil Personen im Alter ab 40 Jahren, mit der höchsten abgeschlossenen Ausbildung „Mittlere Schule“ und Angestellte im letzten Dienstverhältnis vor der Stiftung. Das

⁹² Zur Forcierung der Vermittlung nutzten TeilnehmerInnen der Aktiven Arbeitsuche, die bereits Kontakt zum zukünftigen Arbeitgeber hatten, auch die Möglichkeit, auf Wunsch der Betriebe arbeitsplatzbezogene spezielle Qualifizierungen zu absolvieren (die vorher nicht im Karriereplan vorgesehen waren).

betriebs- und arbeitsplatznahe „training on the job“ wurde von 14% gewählt, besonders häufig von PflichtschulabgängerInnen und Personen über 50 Jahren. Nach den Interviews war vor allem für sie ein Arbeitspraktikum oft „das um und auf“ (Außendienstmitarbeiter einer Firma für Fleischereibedarf, 50 Jahre) für den Wiedereinstieg. Jeweils etwa 10% entfielen auf verkürzte Lehren und schulische Ausbildungen. Den Lehrabschluss holten besonders Personen im Alter bis 30 Jahre nach, diese Altersgruppe sowie AbsolventInnen höherer Schulen und von Universitäten hatten auch einen überdurchschnittlichen Anteil an „schulischen“ Ausbildungen in der Stiftung.

Graphik 4: Karrierepläne nach Geschlecht⁹³



IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (AUFLEB-TN-Datei)

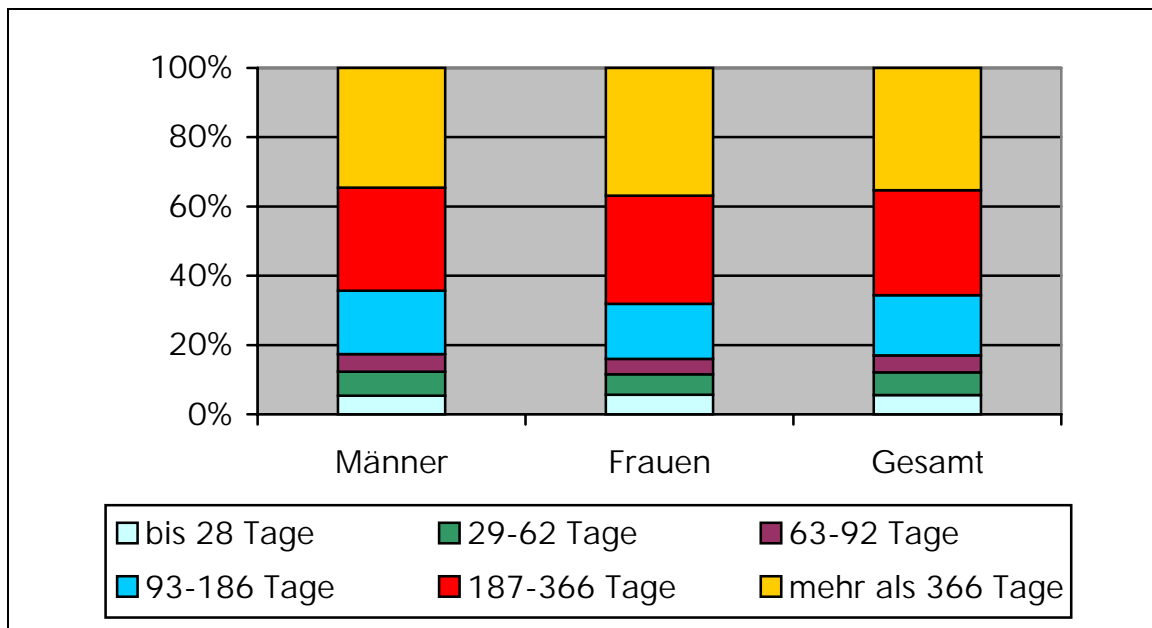
Die Verweildauer in der Stiftung differiert kaum nach dem Geschlecht, wohl aber nach dem Alter und der höchsten abgeschlossenen Ausbildung. Bis 25-Jährige und über 50-Jährige blieben am häufigsten nur bis zu zwei Monate in der Stiftung, über 50-Jährige auch überdurchschnittlich häufig über ein Jahr. Nach höchster abgeschlossener Bildung kann zusammengefasst werden, dass Höherqualifizierte (Personen mit Meisterprüfung oder höherer schulischer Ausbildung) am häufigsten über ein Jahr in der Stiftung waren, PflichtschulabgängerInnen am seltensten. Personen mit geringer Formalqualifikation waren aber auch häufig nur sehr kurz in der Stiftung.

Knapp über 5% der TeilnehmerInnen blieben nur kürzer als vier Wochen in der Stiftung, weitere 7% beendeten die Stiftung im zweiten Monat, d.h. sie schlossen in der Regel die Zielfindung ab und fanden gleich darauf eine passende Arbeit. Nach den Interviews zu schließen handelte es sich dabei sowohl um Personen, die nach relativ kurzer Zeit überzeugt waren, dass die Stiftung – „das viele Herumsitzen und Reden“ (angelernte Arbeiterin, Geflügelwirtschaft) ihren Vorstellungen nicht entspricht, und lieber selbst eine Arbeit such-

⁹³ Siehe auch: Tabelle 34: Karrierepläne nach Geschlecht, Anhang S.125

ten, ein weiterer Teil konnte innerhalb kurzer Zeit eine passende Stelle finden. Manchmal handelte es sich dabei auch um positive Einstellentscheidungen von Firmen, die schon vor Stiftungsbeginn kontaktiert wurden. Ein Beispiel für die Ablehnung der Gruppenarbeit in der Zielfindung und der impliziten Aufforderung, sich auch eine „Umschulung“ zu überlegen, stellt beispielsweise ein 48-jähriger gelernter Bäcker und Brotzuster dar, der nach ein paar Tagen befand, dass die *„Berufsorientierung nichts für mich ist“*, und lieber selbst Arbeit suchte (und in der Folge auch fand). Im Unterschied dazu schieden Personen auch gezwungenermaßen frühzeitig aus der Stiftung aus. Manche wollten lange gehegte Umschulungen in der Stiftung verwirklichen, verwarfen aber aufgrund von stiftungsexternen Ereignissen, zum Beispiel eines *„attraktiven“* Arbeitsangebots des neuen Besitzers der ehemaligen Firma (Käser und Molker, 39 Jahre) oder wegen Krankheiten und familiärer Entwicklungen die Stiftungspläne. Fälle von schnell verwertbaren Qualifikationen in Verbindung mit kurzen Ausbildungen in der Stiftung liegen exemplarisch bei jenem 40-jährigen Molkereifahrer vor, der (ohne vorhergehende Berufsorientierung) *„nur“* den *„Hängerschein machte“*, der die Voraussetzung für die Übernahme beim neuen Frächter war, oder bei einem 24-jährigen Käser und Molker, der während des Meisterkurses seine Arbeit verlor, diese Höherqualifizierung in der Stiftung fortsetzte und abschloss und hierauf im neu organisierten Unternehmen seine Berufskarriere erfolgreich fortsetzte.

Auch die Angaben im Fragebogen zeigen, dass vor allem Hilfskräfte am letzten Arbeitsplatz vor der Stiftung sowie auch Personen, die am letzten Arbeitsplatz an leitender Stelle tätig waren und über gute Qualifikationen verfügten, in überdurchschnittlichem Ausmaß nur kurz (bis zu zwei Monaten) in der Stiftung blieben. 65% der TeilnehmerInnen waren über ein halbes Jahr in der Stiftung, 36% länger als ein Jahr. Auch bei den längeren Verweildauern zeigt sich, dass sich darunter aus unterschiedlichen Motiven sowohl Personen mit günstigen Arbeitsmarktmerkmalen (bis 30 Jahre, UniversitätsabsolventInnen, AbgängerInnen mittlerer Schulen, Angestellte und Personen in Leitungsfunktionen) und negativen Merkmalen (vor allem ein Alter von 50 Jahren) befanden.

Graphik 5: Verweildauer nach Geschlecht⁹⁴

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (AUFLEB-TN-Daten)

5.3 Ausbildungskosten⁹⁵

Fiskalische Angaben ermöglichen weitere schnelle Aufschlüsse über das Stiftungsgeschehen. (Siehe auch Kap.8, Kosten und Nutzen)

An dieser Stelle werden nur die Ausbildungskosten präsentiert, die die Gesamtkosten wesentlich prägen. Für 23% der StiftungsteilnehmerInnen fielen keine Ausbildungskosten an, dabei handelte es sich vor allem um Personen, die nach der Zielfindung gleich in die Aktive Arbeitsuche überwechselten und allenfalls ein betriebliches Praktikum absolvierten, eine Lehrausbildung ohne zusätzliche Kurse anstrebten oder um AbsolventInnen öffentlicher Ausbildungen, für die keine Aufwendungen durch die AUFLEB zu leisten waren.

Bei 45% der TeilnehmerInnen betragen die Ausbildungskosten bis zu ATS 30 000,-, bei 19% zwischen ATS 30 000,- und ATS 50 000,- und bei 13% mehr als ATS 50 000,-. In dieser höchsten Kategorie sind vor allem Ganztageskurse und schulische/universitäre Ausbildungen häufiger.⁹⁶ Die Gesamtkosten für die StiftungsteilnehmerInnen beinhalten neben den Ausbildungskosten und dem Schulungsarbeitslosigkeitsgeld noch Stipendien, sowie die Kosten für die Berufsorientierung, das Outplacement und die Administration. Hohe Ausbil-

⁹⁴ Siehe auch: Tabelle 35: Verweildauer nach Geschlecht, Anhang S.125

⁹⁵ Für die Kostenberechnungen wurden die Angaben jener Personen verwendet, die bereits abgerechnet vorliegen.

⁹⁶ Unter den teuren Ausbildungen finden sich z.B. solche für: Qualitätskontrolle; Sozial- und Berufspädagogik; Umweltbetriebsprüfung; Hotel- und Gastgewerbeassistent; Netzwerk- und Systemtechnik; Netzwerkadministration; DTP-College; Marketing; Anlagenmontage; Microsoft Zertifikat; Gesundheitstraining, Unternehmensberatung; Heilmassagen u.a.m.

ditionskosten und lange Stiftungsverweilzeiten haben großen Einfluss auf die Gesamtkosten, die Kosten der anderen Module sind im Wesentlichen fixiert.

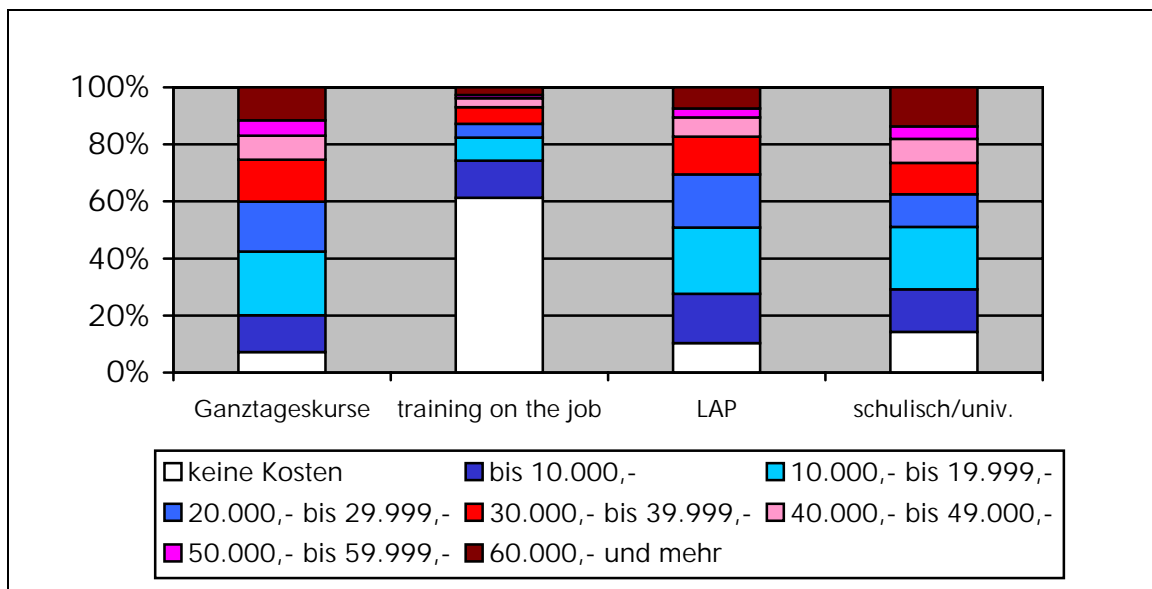
Tabelle 11: IST-Kosten Ausbildung in ATS nach Geschlecht

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
keine Ausbildungskosten	840	22,3	442	23,9	1.282	22,8
bis 10.000	505	13,4	217	11,7	722	12,8
10.000 - 19.999	688	18,2	353	19,1	1.041	18,5
20.000 - 29.999	558	14,8	222	12,0	780	13,9
30.000 - 39.999	442	11,7	228	12,3	670	11,9
40.000 - 49.999	257	6,8	127	6,9	384	6,8
50.000 - 59.999	144	3,8	85	4,6	229	4,1
60.000 und mehr	341	9,0	174	9,4	515	9,2
Gesamt	3.775	100	1.848	100	5.623	100

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (AUFLEB-TN-Daten)

Keine Ausbildungskosten fielen vor allem bei „training on the job“ an, in der höchsten Kostenstufe finden sich hingegen vor allem Qualifizierungen, die in den AUFLEB-TN-Daten unter „schulische und universitäre Ausbildungen“ und Kursausbildungen subsumiert sind.

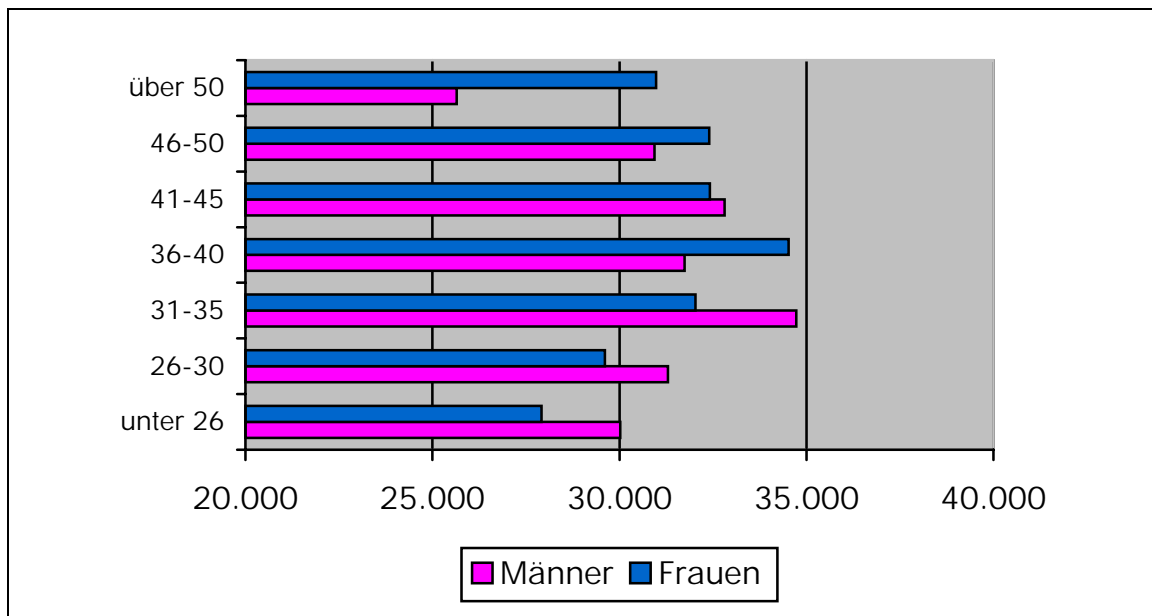
Graphik 6: Karrierepläne und Kostenkategorien



IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (AUFLEB-TN-Daten)

Die Analyse der durchschnittlichen Ausbildungskosten nach soziodemographischen Merkmalen ergibt eindeutig, dass die Ausbildungskosten mit der Formalqualifikation vor der Stiftung in Zusammenhang stehen. Die Stiftung stellte nach Aussage eines Stiftlings, „eine Chance dar, etwas Neues zu machen, die man selbst ergreifen und nutzen muss“ (gelernte Einzelhandelskauffrau, Kantinenverwaltung, 35 Jahre). Personen mit besseren Lernvoraussetzungen und weniger Weiterbildungsbarrieren nutzten dieses Angebot auch vermehrt, bei „Schwächeren“ verhinderten unterschiedliche Gründe eine intensivere Nutzung der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeit. Diesbezüglich stellt sich die Frage, ob die Stiftung auch die Aufgabe hat, Unterschiede in Bezug auf Weiterbildungschancen auszugleichen. Klar scheint, dass die Stiftung unter den gegebenen Rahmenbedingungen so manche Einschränkungen, die Ausbildungen verhindern (geringe Formalqualifikation, finanzielle Leistbarkeit längerer Ausbildungen, unmittelbar größere Nachfrage für Hilfskräfte/McJobs) nur schwer reduzieren kann, aber über ausreichende Information und Motivation durchaus subjektiven „Weiterbildungsbarrieren“ wie geringem Selbstbewusstsein, fehlender Motivation, Unsicherheit über die berufliche Verwertbarkeit von Weiterbildungen, fehlendem Bewusstsein über die Bedeutung von Weiterbildung und auch geringer Kenntnis von Weiterbildungsmöglichkeiten und Berufsbildern entgegenreten kann. Dies ist vor allem dann wichtig, wenn das von einigen verfolgte „Nebenziel“ von Stiftungen, im Sinne der Nachhaltigkeit TeilnehmerInnen „zumindest um eine Stufe höher zu qualifizieren“ (Interessensvertreter), umgesetzt werden soll.

Graphik 7: durchschnittliche Ausbildungskosten in ATS nach Geschlecht und Alter der TeilnehmerInnen⁹⁷



IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (AUFLEB-TN-Daten)

⁹⁷

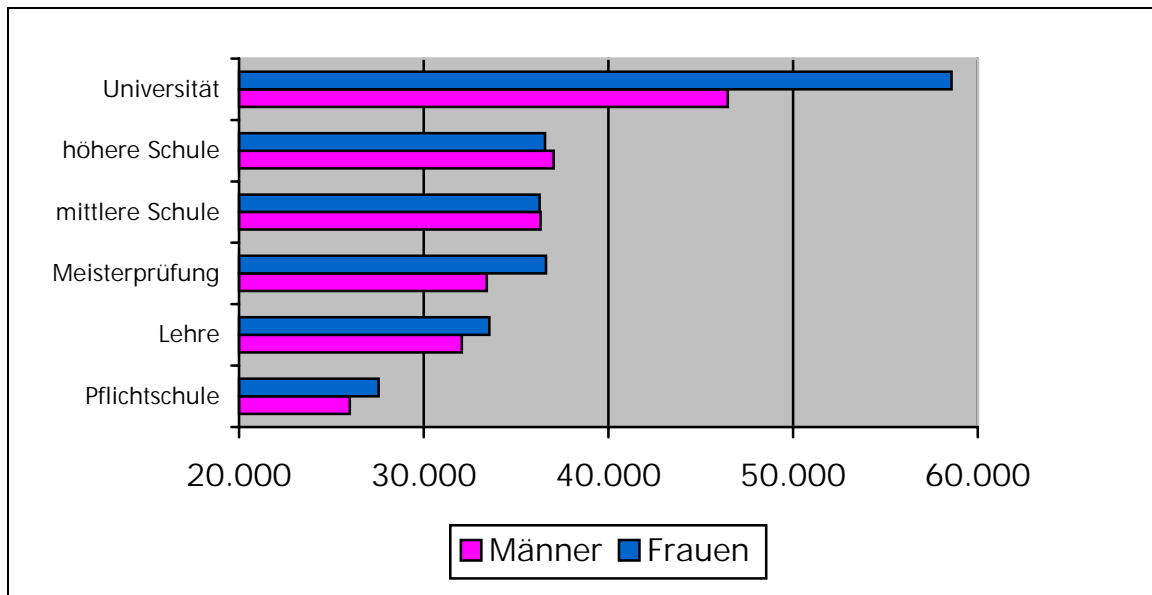
Siehe

auch:

Tabelle 36: durchschnittliche Ausbildungs- und IST-Kosten in ATS, Anhang S.126

Nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung vor der Stiftung zeigt sich aber deutlich, dass UniversitätsabsolventInnen die weitaus höchsten, PflichtschulabgängerInnen die geringsten Ausbildungskosten aufweisen. Nach dem Geschlecht betrachtet liegen die Ausbildungskosten für Frauen ab dem 35. Lebensjahr über denen der Männer. D.h. in diesen Fällen wurde den größeren Arbeitsmarktschwierigkeiten von Frauen in diesem Alter über vermehrte (verlängerte) Ausbildungen gegen zu steuern versucht.⁹⁸

Graphik 8: durchschnittliche Ausbildungskosten in ATS nach höchster abgeschlossener Ausbildung vor Stiftungseintritt und Geschlecht⁹⁹



IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (AUFLEB-TN-Daten)

5.4 Unterschiede nach Kooperationspartnern

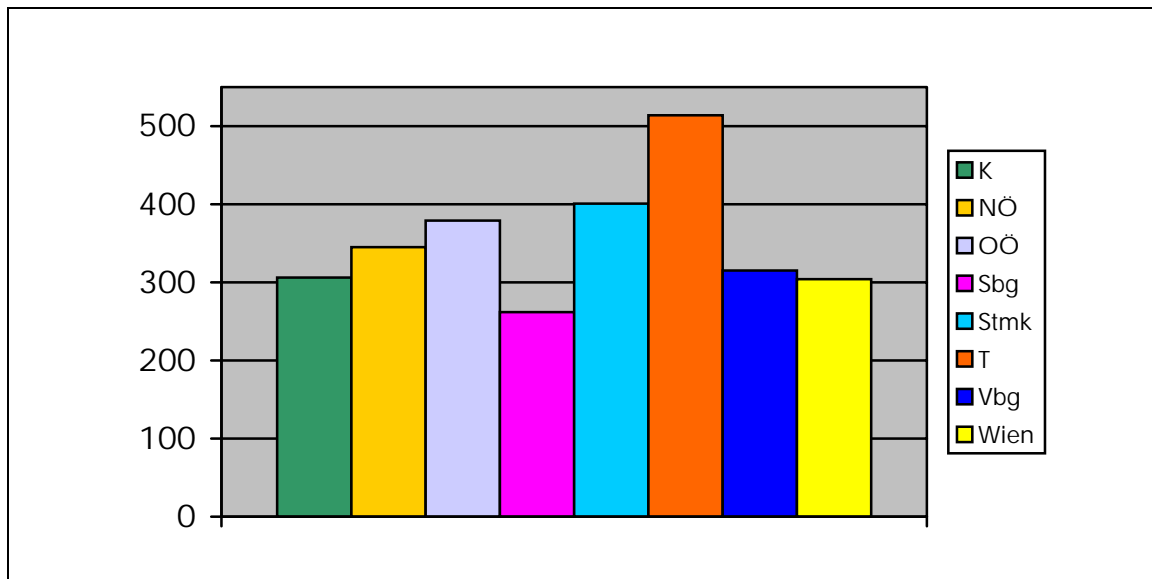
Die Analyse nach Kooperationspartnern bzw. Bundesländern ergibt sowohl Unterschiede hinsichtlich der Verweilzeiten, der Ausbildungsformen und der Ausbildungskosten.

Vor allem in jenen Bundesländern bzw. bei jenen Kooperationspartnern, wo viele „schulische“ Ausbildungen und Lehren absolviert wurden, verweilen die TeilnehmerInnen auch häufig lange in der Stiftung. Eine Ausnahme stellt diesbezüglich die Steiermark dar, die in Bezug auf Lehren und „Schulausbildungen“ sehr geringe Werte, aber sehr häufig Verweildauern über ein Jahr aufweist.

⁹⁸ Ein weiterer Unterschied betrifft TeilnehmerInnen ausländischer Herkunft, deren durchschnittliche Ausbildungskosten um ca. ATS 5500,- geringer sind als jene der österreichischen TeilnehmerInnen.

⁹⁹ Siehe auch: Tabelle 36: durchschnittliche Ausbildungs- und IST-Kosten in ATS, Anhang S.126

Graphik 9: durchschnittliche Verweildauer in der Stiftung (Anzahl der Tage) nach Bundesländern



IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (AUFLEB-TN-Daten)

Kurse hatten in Wien, Kärnten und Niederösterreich überdurchschnittliche Bedeutung, in Niederösterreich, Steiermark und vor allem Vorarlberg gab es überdurchschnittlich viele „trainings on the job“, in Oberösterreich, Salzburg und Tirol wurde verstärkt auch die Möglichkeit von Lehrabschlüssen genutzt. In Oberösterreich, Tirol und Vorarlberg wurden auch schulische und universitäre Ausbildungen häufiger belegt, in den anderen Bundesländern hingegen nur sehr selten.

In Vorarlberg, Niederösterreich, Kärnten und Steiermark ist der Anteil von Teilnahmen ohne Ausbildungskosten am höchsten, die Steiermark und Tirol weisen aber auch die meisten teuren Ausbildungen auf.

Tabelle 12: Ausbildungswege und -kosten und Verweildauer nach Bundesländern

	K	NÖ	OÖ	Sbg	Stmk	T	VO	W	Ö
Ausbildungswege in %									
Kurse	76	73	64	70	65	52	45	79	66
Training on the job	11	17	8	8	26	14	32	10	14
Lehrabschluss	7	5	17	18	3	21	9	6	10
Schule/Uni	6	5	11	4	6	14	14	5	10
Ausbildungskosten in ATS in %									
keine	28	34	13	15	28	3	40	16	16
bis 30 000	65	38	59	62	28	58	46	50	49
31-50000	5	17	19	18	18	23	10	26	20
> 50 000	3	12	10	6	26	17	6	9	15
Verweilzeiten in %									
bis 2 Monate	16	16	6	13	15	7	16	9	12
3-6 Monate	26	18	28	32	18	15	32	24	22
7-12 Monate	26	29	30	33	23	23	25	43	30
länger als 12 Monate	32	36	36	22	45	56	30	24	35

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (AUFLEB-TN-Daten)

6 SUBJEKTIVE ZUFRIEDENHEIT DER TEILNEHMERINNEN MIT DER STIFTUNG

6.1 Bewertung der Stiftungselemente aus Sicht der TeilnehmerInnen

Die AUFLEB bietet Maßnahmen an, die im Wesentlichen dem „Standardprogramm“ von Arbeitsstiftungen zuzurechnen sind: Aufbauend auf das zentrale inhaltliche Element der „Berufsorientierung“ mit dem Ergebnis des „Karriereplanes“, folgen entweder unterschiedliche Ausbildungsmaßnahmen, die „Aktive Arbeitsuche“, die häufig mit kürzeren Ausbildungen und/oder Praktika kombiniert wird, oder Hilfestellungen zu Firmengründungen.

Die Fragebogendaten liefern - im Unterschied zu den beiden anderen in dieser Evaluierung verwendeten Datenquellen (DWH, AUFLEB-TN-Daten) ein genaues Bild über die in der Stiftung absolvierten Module: Nach den Ergebnissen der Fragebogenerhebung besuchten zu Beginn der Stiftung 91% der TeilnehmerInnen eine Berufsorientierung. Knapp 80% absolvierten eine Aus- oder Weiterbildung, knapp ein Drittel besuchte die Aktive Arbeitsuche. Für eine Gründung entschieden sich im Rahmen der Stiftung mehr Männer, Frauen machten häufiger Praktika, um potentielle neue Arbeitsplätze kennenzulernen. Auch nach den Formalqualifikationen zeigen sich Unterschiede: Die Personen, die vor

Eintritt nur über einen Pflichtschulabschluss verfügten, machten im Vergleich die wenigsten Ausbildungen (62%) und Praktika (47%).

Tabelle 13: besuchte Maßnahmen der Stiftung (Mehrfachnennungen)

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Berufsorientierung	336	89,8	225	91,8	561	90,6
Aus-/Weiterbildung	303	81,0	185	75,5	488	78,8
Aktive Arbeitsuche	231	61,8	156	63,7	387	62,5
Praktikum	198	52,9	167	68,2	365	59,0
Unternehmensgründung	43	11,5	7	2,9	50	8,1
Gesamt	374		245		619	

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

Im Folgenden werden die einzelnen Stiftungselemente und deren Bewertung durch die TeilnehmerInnen detaillierter dargestellt.

6.1.1 Berufsorientierung

Die Berufsorientierung bzw. „Zielfindung“ umfasst mehrere Elemente, die von der beruflichen Orientierung über die Überprüfung vorhandener Ziele und Stabilisierung der TeilnehmerInnen bis zur Erstellung eines Karriereplans reichen. In der Berufsorientierung wird auf die Bedürfnisse jener TeilnehmerInnen, die sich beruflich neu orientieren wollen oder müssen, da sie entweder über keine arbeitsmarktrelevante Ausbildung verfügen oder entsprechende Ausbildungen veraltet sind, eingegangen sowie - ausgehend von den persönlichen Interessen und einer Analyse der Ressourcen und Defizite - die Eignung der TeilnehmerInnen für bestimmte Berufsfelder abgeklärt. Weitere wesentliche Inhalte der Berufsorientierung sind die Konkretisierung der einzelnen Schritte zur Zielerreichung und die Suche nach möglichen Ausbildungsplätzen. Am Ende dieser Orientierungseinheit sollte für alle TeilnehmerInnen ein detaillierter „Karriereplan“ vorliegen.

90% der Personen gaben an, im Rahmen der Stiftung eine Berufsorientierung besucht zu haben. Bei immerhin knapp 10% der Befragten entfiel die an und für sich verpflichtend vorgesehene Berufsorientierung, vor allem dann, wenn TeilnehmerInnen ihre schon vorhandenen Berufspläne ausreichend begründen konnten bzw. geplante Ausbildungen schon begonnen hatten oder die Personen unmittelbar vor Ausbildungsbeginn standen.

In der Berufsorientierung erfolgte die Beratung fast ausschließlich in Form von Gruppenbetreuung (80%) oder in Gruppenbetreuung mit Einzelgesprächen (13%) kombiniert. Die zumeist sechswöchige Dauer wurde von 70% der Befragten als „gerade richtig“ eingeschätzt. Für 13% der Männer und 10% der Frauen war diese Orientierungsphase jedoch zu kurz.

Obwohl für viele TeilnehmerInnen die Kündigung ihres letzten Dienstverhältnisses vor Eintritt in die Stiftung überraschend erfolgte, hatte doch knapp über die Hälfte der TeilnehmerInnen (52% der Männer und 57% der Frauen) nach eigenen Angaben bereits zu Stiftungsbeginn klare Vorstellungen über die eigene berufliche Zukunft. Diese Vorstellungen und Wünsche wurden in der Orientierungsphase durch eine realistische Abklärung beruflicher Möglichkeiten und Chancen sowie familiärer Situationen jedoch oft modifiziert: Ein Drittel der Männer und knapp mehr als die Hälfte der Frauen mit „klaren Vorstellungen“ änderte die Ziele während der Berufsorientierung. Die Gründe für die Änderungen der ursprünglichen Vorstellungen waren bei Männern und Frauen unterschiedlich: Änderten die Männer ihre Ziele vor allem wegen der schlechten Arbeitsmarktlage in den Branchen der Zielberufe (36%), waren bei den Frauen neben diesem Grund (22%) vor allem familiäre Beweggründe ausschlaggebend (26%). Aber auch stiftungsinterne Gründe führten zu Veränderungen der ursprünglichen Vorstellungen: Bei 18% der Personen war die Umsetzung ihres ursprünglichen Plans nicht möglich oder die Finanzierung desselben nicht gesichert. (Frauen waren davon stärker betroffen).

Die Phase der Berufsorientierung wird üblicherweise mit der Erstellung eines Karriereplans beendet, der den weiteren Verlauf durch die Stiftung festlegt und z.B. Ausbildungsinhalte oder eine Gründungsberatung festlegt. Nicht alle TeilnehmerInnen schlossen die Phase der Berufsorientierung mit einem „Karriereplan“ ab: 6% der Befragten gaben an, das Ergebnis ihres Karriereplans war „unklar“ bzw. „es kam zu keiner Erstellung“ eines Karriereplans. (Ein Drittel dieser Personen beendete die Stiftung wegen einer Arbeitsaufnahme vorzeitig).

74% der Frauen und 68% der Männer halten rückblickend ihre damalige Wahl im Karriereplan für richtig. Männer gaben häufiger an, bei der Wahl der Richtung ihres Karriereplans beeinflusst worden zu sein (Männer: 26%; Frauen: 20%).

Die Gruppe, der die Phase der Betreuung im Rahmen der Berufsorientierung zu kurz war, weist bestimmte Merkmale auf: Diese Personen hatten im Vergleich weniger häufig schon zu Beginn der BO klare Ziele für ihre berufliche Zukunft (39%), und änderten ihre beruflichen Ziele während der Phase der BO auch häufiger (59%). Nur 40% von ihnen sind nach Austritt mit ihrem Weg durch die Stiftung (Karriereplan) zufrieden: Sie gaben im Vergleich auch häufiger an, bei ihrer Entscheidung für einen gewissen Karriereplan beeinflusst worden zu sein (36%) und haben im Anschluss an die Stiftung weniger häufig nur ein stabiles Dienstverhältnis (30% im Vergleich zu 46%).¹⁰⁰ Die Personen, die rückblickend von der Richtigkeit ihres Karriereplans überzeugt sind, haben meist sehr erfolgreiche Nachkarrieren, d.h. sie sind seit Austritt aus der Stiftung durchgehend bei einem Dienstgeber beschäftigt.¹⁰¹

¹⁰⁰ Siehe auch Kap.: 7.4.5, Erfolgreiche Nachkarrieren und Stabilität

¹⁰¹ Nicht feststellbar ist, ob die Personen schon in der Stiftung im Vergleich überzeugter vom Ergebnis ihres Karriereplans waren oder sie rückblickend durch ihren beruflichen Erfolg ihre Wahl als richtig ansehen.

6.1.1.1 Bewertung der Berufsorientierung

Grundsätzlich fühlten sich knapp 80% der befragten TeilnehmerInnen in der Berufsorientierung gut unterstützt. Etwa ein Drittel gab aber an, dass sie „viel Zeit versessen“ haben und „sinnlose Dinge“ machen mussten.

Die meisten TeilnehmerInnen wiesen vor Eintritt in die Stiftung sehr lange Beschäftigungsverhältnisse auf und wurden häufig überraschend gekündigt. Dies könnte eine Erklärung dafür sein, dass knapp 40% der TeilnehmerInnen angaben, dass ihnen die „Entscheidung über ihre berufliche Zukunft sehr schwer“ fiel. 16% fühlten sich – vor allem von den TrainerInnen – in eine bestimmte berufliche Richtung gedrängt.

Nur 20% der Befragten - vor allem TeilnehmerInnen aus dem Bundesland Kärnten (33%) - gaben an, in der Berufsorientierung von den guten Firmenkontakten der Stiftung profitiert zu haben.

Tabelle 14: Beurteilung der Hilfestellung und Unterstützung

		Männer		Frauen		Gesamt	
		Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
wurde in der BO bei meiner Entscheidungsfindung gut unterstützt	trifft zu	149	47,3	107	49,8	256	48,3
	trifft eher zu	100	31,7	59	27,4	159	30,0
	trifft eher nicht zu	44	14,0	35	16,3	79	14,9
	trifft nicht zu	22	7,0	14	6,5	36	6,8
habe im BO-Kurs viel Zeit „versessen“ und sinnlose Sachen machen müssen	trifft zu	37	12,0	23	11,1	60	11,6
	trifft eher zu	59	19,1	40	19,2	99	19,1
	trifft eher nicht zu	90	29,1	77	37,0	167	32,3
	trifft nicht zu	123	39,8	68	32,7	191	36,9
mir fiel eine Entscheidung über meine berufliche Zukunft sehr schwer	trifft zu	59	18,8	45	21,6	104	20,0
	trifft eher zu	57	18,2	31	14,9	88	16,9
	trifft eher nicht zu	63	20,1	46	22,1	109	20,9
	trifft nicht zu	134	42,8	86	41,3	220	42,2
wurde in der BO in eine bestimmte berufliche Richtung gedrängt	trifft zu	14	4,5	16	7,7	30	5,8
	trifft eher zu	34	10,9	16	7,7	50	9,7
	trifft eher nicht zu	68	21,9	44	21,3	112	21,6
	trifft nicht zu	195	62,7	131	63,3	326	62,9
profitierte von den guten Firmenkontakten der Stiftung	trifft zu	22	7,2	22	10,7	44	8,6
	trifft eher zu	36	11,7	21	10,2	57	11,1
	trifft eher nicht zu	98	31,9	65	31,7	163	31,8
	trifft nicht zu	151	49,2	97	47,3	248	48,4

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

Die wichtige Funktion des „Auffangens“ nach dem Arbeitsplatzverlust leistete die Berufsorientierung für knapp 70% der TeilnehmerInnen: Sie konnten nach eigenen Angaben „neuen Mut in der für sie schwierigen Zeit fassen“.

Jedoch wurde auch die Eigenaktivität der TeilnehmerInnen in Bezug auf ihre berufliche Zukunft gestärkt: Etwa 60% der Personen haben in der Berufsorientierung „für sich selbst

neue berufliche Möglichkeiten entdeckt“, haben auch das Gefühl, „durch die BO für ihre berufliche Zukunft eine gute Entscheidung getroffen“ zu haben bzw. sind „beruflich aktiver“ geworden - vor allem Frauen gaben an, durch den Besuch der Berufsorientierung mehr Eigenaktivität in Bezug auf die Gestaltung ihrer beruflichen Zukunft zu haben (64%). 75% der Personen haben das Gefühl gewonnen, selbst „viel für ihre berufliche Zukunft beitragen“ zu können.

Tabelle 15: Stärkung des Selbstbewußtseins und der Eigenaktivität in Bezug auf die berufliche Zukunft

		Männer		Frauen		Gesamt	
		Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
ich habe in einer schwierigen Zeit neuen Mut fassen können	trifft zu	114	35,6	76	36,0	190	35,8
	trifft eher zu	106	33,1	65	30,8	171	32,2
	trifft eher nicht zu	54	16,9	33	15,6	87	16,4
	trifft nicht zu	46	14,4	37	17,5	83	15,6
ich bin durch die BO selbst beruflich aktiver geworden	trifft zu	70	22,7	52	25,0	122	23,6
	trifft eher zu	97	31,4	80	38,5	177	34,2
	trifft eher nicht zu	87	28,2	34	16,3	121	23,4
	trifft nicht zu	55	17,8	42	20,2	97	18,8
habe das Gefühl bekommen, selbst viel für meine berufliche Zukunft beitragen zu können	trifft zu	110	35,5	84	40,2	194	37,4
	trifft eher zu	124	40,0	72	34,4	196	37,8
	trifft eher nicht zu	47	15,2	28	13,4	75	14,5
	trifft nicht zu	29	9,4	25	12,0	54	10,4
konnte durch die BO für meine berufliche Zukunft eine gute Entscheidung treffen	trifft zu	94	30,2	75	36,1	169	32,6
	trifft eher zu	95	30,5	46	22,1	141	27,2
	trifft eher nicht zu	69	22,2	48	23,1	117	22,5
	trifft nicht zu	53	17,0	39	18,8	92	17,7
habe für mich selber neue berufliche Möglichkeiten entdeckt	trifft zu	100	32,2	73	34,9	173	33,3
	trifft eher zu	78	25,1	49	23,4	127	24,4
	trifft eher nicht zu	67	21,5	37	17,7	104	20,0
	trifft nicht zu	66	21,2	50	23,9	116	22,3

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

Die Phase der Berufsorientierung sollte aber nicht nur dazu dienen, die TeilnehmerInnen über neue Berufsmöglichkeiten und -bereiche zu informieren, sondern auch praktische Einblicke in neue Berufsfelder bieten: 26% der TeilnehmerInnen hatten Gelegenheit, bei Betrieben einzelne Tage zu „schnuppern“.

Im Erhebungsbogen wurden die Befragten gebeten, die Elemente der Berufsorientierung anzugeben, die sie rückblickend als „sehr sinnvoll“ bzw. „nicht sinnvoll“ einschätzen: Sehr sinnvoll für die Befragten waren das Erlernen konkreter Bewerbungstechniken, das Ausarbeiten und Finden neuer beruflicher Möglichkeiten unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Stärken und Schwächen, die Gespräche in der Gruppe, Hinweise auf mögliche Ausbildungen sowie Aspekte der Persönlichkeitsbildung. Für „nicht sinnvoll“ hielten die Befragten in großem Ausmaß hingegen gruppenspezifische (Rollen-)Spiele. Kritisiert wurde weiters die Zusammensetzung und Größe einzelner Gruppen: Durch zu große Gruppen,

die aus Personen verschiedener Berufsbereiche zusammengesetzt waren, wäre es nicht möglich gewesen, auf die Bedürfnisse Einzelner einzugehen. Von älteren TeilnehmerInnen wurde die Sinnhaftigkeit einer beruflichen Neuorientierung für ihre Altersgruppe in Frage gestellt.

6.1.2 Ausbildung

81% der befragten Männer und 76% der befragten Frauen haben im Rahmen der AUFLEB eine Aus- oder Weiterbildung gemacht. Dabei handelte es sich bei den Frauen vor allem um EDV- (36%) und Büroausbildungen (26%) sowie auch Ausbildungen im Bereich Gesundheit/Soziales (18%). Die Ausbildungen der Männer waren etwas breiter gefächert, obwohl auch hier die EDV-Ausbildungen an erster Stelle rangierten (25%). 16% der Männer absolvierten Ausbildungen im Bereich Lager (Stapler-, Kranschein, EDV für Lagerverwaltung etc.), 9% in der Kategorie „Verkehr/Mobilitätserhöhung“ (das betrifft vor allem zusätzliche Lenkberechtigungen für Lastkraftwagen, Anhänger, Busse, Taxis, aber auch den Erstführerschein zur Erhöhung der Mobilität), 7% Gesundheit/Soziales, 7% Metall und 6% machten die Unternehmer- oder eine Konzessionsprüfung.

Tabelle 16: Art der Ausbildung

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
EDV	65	25,2	57	36,1	122	29,3
Büro	11	4,3	41	25,9	52	12,5
Gesundheit/Sozial	17	6,6	29	18,4	46	11,1
Lager	42	16,3	2	1,3	44	10,6
Verkehr/Mobilitätserhöhung	23	8,9	2	1,3	25	6,0
Metall	17	6,6	-	0	17	4,1
Konzession	15	5,8	1	0,6	16	3,8
Handel/Außendienst/Verkauf	14	5,4	1	0,6	15	3,6
Schulabschluss	7	2,7	2	1,3	9	2,2
Sprachen	3	1,2	5	3,2	8	1,9
Gastgewerbe/Tourismus	1	0,4	5	3,2	6	1,4
Elektro	4	1,6	-	0	4	1,0
Baugewerbe	2	0,8	1	0,6	3	0,7
Sonstiges ¹⁰²	37	14,3	12	7,6	49	11,8
Gesamt	258	100	158	100	416	100

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

¹⁰² Diese Kategorie umfasst Aus-/und Weiterbildungen, die für eine Zuordnung zu einem Ausbildungsbereich im Fragebogen nicht genau genug angegeben wurden.

Bei den Ausbildungen handelte es sich vorwiegend um Kurse (74%)¹⁰³. 11% waren schulische bzw. universitäre Ausbildungen, eine Lehre machten 7% der Befragten.¹⁰⁴ 14% der Personen (vor allem Männer, häufiger ältere Personen) nahmen im Rahmen der Stiftung Ausbildungen in Anspruch, die kürzer als ein Monat – häufig nur einzelne Tage – dauerten (dabei handelte es sich vorwiegend um Ausbildungen in den Bereichen EDV, Sprachen oder Lager – z.B. Staplerscheine). Lange Ausbildungen von einem halben Jahr oder länger absolvierten 28% der Befragten (dazu zählen vor allem Ausbildungen im Bereich Gesundheit/Soziales wie z.B. Ausbildungen zur BehindertenbetreuerIn oder PflegehelferIn, längere Büroausbildungen wie Buchhalterlehrgänge oder Kurse im Bereich Lohnverrechnung umfassendere EDV-Schulungen wie Ausbildungen zum/zur NetzwerkbetreuerIn oder SystembetreuerIn sowie Lehrausbildungen). (Siehe auch: Kapitel 5.3, Ausbildungskosten)

6.1.2.1 Bewertung der Ausbildungen

Die Befragten beurteilten die absolvierten Weiterbildungen auf mehreren Ebenen:

75% der befragten TeilnehmerInnen konnten ihrer eigenen Ansicht nach das lernen, „was sie schon lange lernen wollten“: Vor allem Frauen (79%) und Personen der Altersgruppen „unter 26“ (84%) und „31 bis 35“ (82%) gaben dies häufig an, Personen mit Pflichtschulabschluss stimmten dieser Aussage vergleichsweise seltener zu (64%). Aber nicht alle Befragten (19%) konnten ihre „Ausbildungswünsche bei den Stiftungsverantwortlichen durchsetzen“.

Für zwei Drittel der Befragten war die absolvierte Ausbildung Voraussetzung für die Umsetzung ihres beruflichen Zieles. Hier ist – betrachtet nach dem Alter der Befragten – ein bestimmtes Bewertungsmuster zu erkennen: Je jünger die Personen sind, desto häufiger stimmten sie dieser Aussage zu.

Die Verwertbarkeit der absolvierten Ausbildungen am Arbeitsmarkt wurde von den Befragten sehr positiv bewertet: Knapp 80% haben ihrer Meinung nach Fähigkeiten erworben, die man „in jeder Arbeit gut gebrauchen“ kann, für 71% sind durch die Höherqualifizierung ihre allgemeinen Chancen am Arbeitsmarkt verbessert worden.

Die Ausbildungen dienten nicht nur der Verwirklichung beruflicher Ziele, sondern auch der Stärkung des Selbstbewusstseins: Für 76% der Personen hatten die Qualifizierungen diesen erwünschten Effekt. Aber nicht immer waren die Ausbildungen für die Befragten leicht zu absolvieren: 14% der Personen – vor allem Personen mit geringen Formalqualifikationen (33%) – fühlten sich während ihrer Ausbildung oft überfordert. Diese Personen absolvierten

¹⁰³ Im Vergleich zur Datendatei der AUFLEB-TN gaben die Befragten der schriftlichen Erhebung häufiger an, Ausbildungen in Form von Kursen in Anspruch genommen zu haben. Eine Begründung dafür kann sein, dass auch Standard-EDV-Ausbildungen im Rahmen der Berufsorientierung von den Befragten als eigener Kurs gewertet wurden.

¹⁰⁴ Laut AUFLEB-TN-Daten machten insgesamt etwa 10% aller TeilnehmerInnen im Rahmen der Stiftung einen Lehrabschluss. Eine Erklärung für die Abweichung könnte sein, dass etliche TeilnehmerInnen zwar im Karriereplan den Lehrabschluss anstrebten, die Ausbildung aber aus unterschiedlichen Gründen, (z.B. weil sie ohne die Prüfung im Ausbildungsbetrieb verbleiben können) formal nicht beendeten.

vor allem Qualifizierungen aus den Bereichen Lager und Gesundheit/Soziales oder holten Schulabschlüsse nach.

Insgesamt gesehen würden 76% aller TeilnehmerInnen dieselben Ausbildungen noch einmal machen.

Tabelle 17: Bewertung der Ausbildungen

		Männer		Frauen		Gesamt	
		Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
ich konnte das lernen, was ich schon lange wollte	trifft zu	133	47,7	77	46,4	210	47,2
	trifft eher zu	69	24,7	54	32,5	123	27,6
	trifft eher nicht zu	42	15,1	20	12,0	62	13,9
	trifft nicht zu	35	12,5	15	9,0	50	11,2
meine Ausbildung war die Voraussetzung für die Umsetzung meines beruflichen Ziels	trifft zu	113	41,4	75	47,5	188	43,6
	trifft eher zu	69	25,3	33	20,9	102	23,7
	trifft eher nicht zu	48	17,6	19	12,0	67	15,5
	trifft nicht zu	43	15,8	31	19,6	74	17,2
es war schwierig, meine Ausbildungswünsche gegenüber der Stiftung durchzusetzen	trifft zu	25	9,1	12	7,5	37	8,5
	trifft eher zu	32	11,6	13	8,1	45	10,3
	trifft eher nicht zu	85	30,8	31	19,3	116	26,5
	trifft nicht zu	134	48,6	105	65,2	239	54,7
ich habe Dinge gelernt, die man in jeder Arbeit gut brauchen kann	trifft zu	138	48,8	90	56,3	228	51,5
	trifft eher zu	90	31,8	33	20,6	123	27,8
	trifft eher nicht zu	35	12,4	23	14,4	58	13,1
	trifft nicht zu	20	7,1	14	8,8	34	7,7
durch die Weiterbildung habe ich meine allgemeinen Chancen am Arbeitsmarkt erhöht	trifft zu	121	43,2	82	49,7	203	45,6
	trifft eher zu	74	26,4	40	24,2	114	25,6
	trifft eher nicht zu	49	17,5	15	9,1	64	14,4
	trifft nicht zu	36	12,9	28	17,0	64	14,4
meine Ausbildung hat mein Selbstvertrauen gestärkt	trifft zu	120	42,7	90	54,9	210	47,2
	trifft eher zu	91	32,4	38	23,2	129	29,0
	trifft eher nicht zu	50	17,8	19	11,6	69	15,5
	trifft nicht zu	20	7,1	17	10,4	37	8,3
ich fühlte mich während meiner Ausbildung oft überfordert	trifft zu	8	2,9	11	6,8	19	4,4
	trifft eher zu	25	9,1	17	10,6	42	9,6
	trifft eher nicht zu	94	34,2	43	26,7	137	31,4
	trifft nicht zu	148	53,8	90	55,9	238	54,6
ich würde dieselbe Ausbildung nochmals machen	trifft zu	143	51,8	91	57,2	234	53,8
	trifft eher zu	69	25,0	28	17,6	97	22,3
	trifft eher nicht zu	32	11,6	15	9,4	47	10,8
	trifft nicht zu	32	11,6	25	15,7	57	13,1

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

Viele interviewte TeilnehmerInnen hätten laut eigenen Angaben ohne die Stiftung ihre Ausbildungen sicher nicht gemacht, sei es, weil in der Stiftung erst der entscheidende Impuls für eine Ausbildung erfolgte, das Ausbildungsfeld näher kennengelernt wurde, oder auch die Rahmenbedingungen für die zumeist längeren Ausbildungen geschaffen wurden. Vor

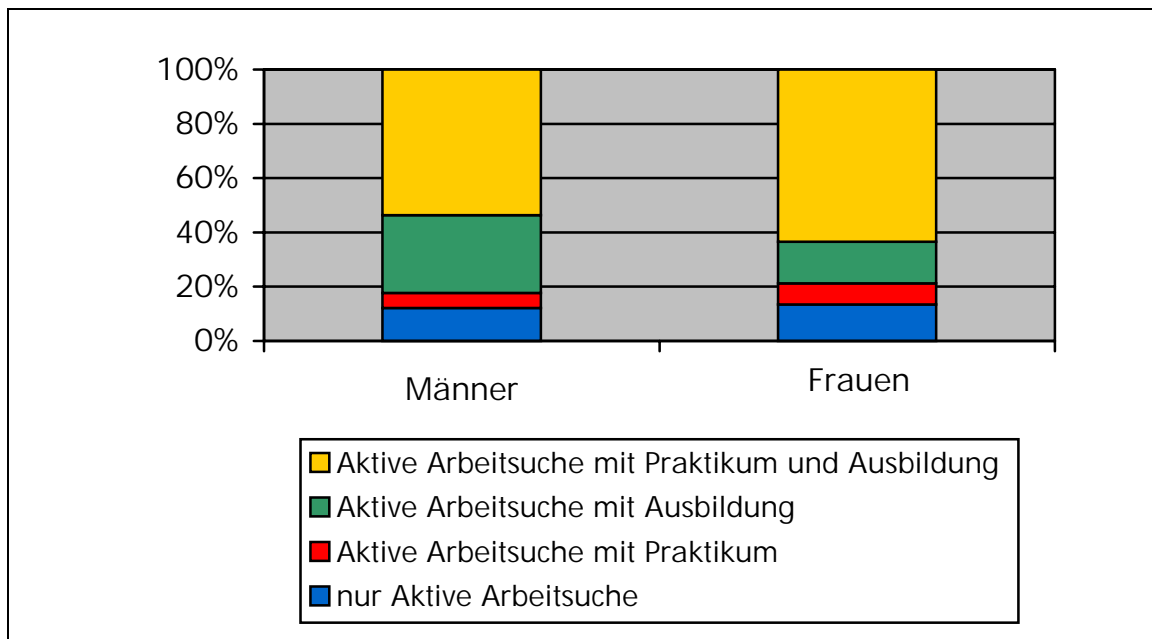
allem bei schulischen Ausbildungen oder auch verkürzten Lehrausbildungen stand der finanzielle Aspekt im Vordergrund. Auch im Fragebogen betonten 57% der TeilnehmerInnen, sie hätten sich ihre in der Stiftung absolvierte Ausbildung ohne die Unterstützung sicher nicht leisten können (vor allem Frauen heben dies öfters hervor).

6.1.3 Aktive Arbeitsuche

Inhalte der Aktiven Arbeitsuche konzentrieren sich vor allem auf das Erlernen konkreter Bewerbungstechniken, die Stellensuche und auf das eigene Verhalten und die Sicherheit in einer Bewerbungssituation. Zusätzlich dazu bietet die Aktive Arbeitsuche Unterstützung und Hilfestellung in einer für die TeilnehmerInnen auf Grund vieler Absagen und erfolgloser Bewerbungen potentiell oft sehr schwierigen Zeit. Laut Angabe der Befragten in den Interviews lag die Aufgabe der BetreuerInnen in der Aktiven Arbeitsuche darin, zwischen großem Druck (zum Beispiel eine bestimmte Anzahl von Bewerbungen pro Woche zu erreichen, was nach vielen erfolglosen Bewerbungen *„als sehr belastend“* empfunden wurde: *„Mir ist das schon zum Hals rausgehängt, und immer hat's geheißen, du musst dich besser vermarkten“* (Verkäuferin in einer Bäckerei, 50 Jahre)) oder zu großem *„laissez faire“* die richtige *„Mischung“* zu finden: *„Wir haben zwar Anwesenheitspflicht gehabt, aber passiert ist nicht viel, er hat sich auch nicht viel gekümmert, wir haben halt die Zeitungen durchgeschaut und uns Stellen herausgeholt, aber das hätt' ich auch daheim machen können“* (Krautfahrer Molkerei, 52 Jahre). Besonders bei langer erfolgloser Arbeitsuche ist die Bedeutung von motivierenden Bemühungen und Unterstützungen (z.B. dass BetreuerInnen ihre Firmenkontakte nutzen, die TeilnehmerInnen avisieren oder – auf Wunsch – zur Vorstellung begleiten) sehr hoch einzuschätzen.

63% der Befragten haben im Rahmen der Stiftung an der Aktiven Arbeitsuche teilgenommen und wurden in dieser Phase meist in einer Kombination aus Gruppen- und Einzelberatung unterstützt, wobei Gruppentreffen meist wöchentlich, Einzelberatungen hingegen meist nur 1-2 mal pro Monat stattfanden. 80% waren mit der Häufigkeit der Treffen zufrieden.

Die meisten Personen, die die Aktive Arbeitsuche besucht haben, absolvierten im Rahmen der Stiftung auch eine Ausbildung sowie mindestens ein Praktikum, wobei bei den Frauen diese Kombination häufiger anzutreffen ist als bei den Männern. Weder mit einem Praktikum noch mit einer Ausbildung in Kombination besuchten 13% der TeilnehmerInnen die Aktive Arbeitsuche. Ältere Personen und auch Personen, die ausschließlich über einen Pflichtschulabschluss verfügen, absolvierten die Aktive Arbeitsuche häufiger ohne weitere vermittlungsunterstützende Maßnahmen (24%). Bei den Ausbildungen handelte es sich meist um arbeitsplatznahe Aufschulungen, die vom zukünftigen Arbeitgeber vorgeschlagen und als zusätzlicher Anreiz für eine Einstellung angeboten - zum Teil auch in Kombination mit einem Praktikum - wurden.

Graphik 10: Aktive Arbeitsuche in Kombination mit Ausbildung und/oder Praktikum¹⁰⁵

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

6.1.3.1 Bewertung der Aktiven Arbeitsuche

Die konkreten Inhalte der Aktiven Arbeitsuche bewerteten die TeilnehmerInnen unterschiedlich: Das Training der Bewerbungstechniken wird im Allgemeinen von den TeilnehmerInnen sehr positiv beurteilt: Etwa 70% der TeilnehmerInnen konnten ihr „persönliches Auftreten in der Bewerbungssituation stark verbessern“ und/oder erlangten „mehr Sicherheit bei den Vorstellungsgesprächen“ (74% der Männer und 69% der Frauen). Von 34% wurde das Bewerbungstraining als „viel zu theoretisch und nicht praktisch genug“ kritisiert.

Nicht ganz so positiv fiel die Bewertung der Unterstützung bei der Stellensuche aus: Nur 55% gaben an, „bei der Stellensuche tatkräftig unterstützt“ worden zu sein. Die Hälfte der Personen beschreibt die Zeit der Arbeitsuche als „oft frustrierend und sinnlos“. Erwartungen, die mit dem Stiftungseintritt verbunden waren, blieben zum Teil unerfüllt: 42% der Personen, die sich vor Eintritt in die Stiftung Unterstützung bei der Arbeitsuche erhofft hatten, wurden ihren Angaben nach bei der Stellensuche nur mangelhaft unterstützt.

Jedoch wurde die persönliche Unterstützung durch die StiftungsbetreuerInnen wiederum als positiv erachtet: Zwei Drittel aller Personen haben in der schwierigen Situation der Arbeitsuche „neuen Mut fassen“ können (68% der Frauen und 61% der Männer) und/oder halten rückblickend die „Unterstützung nach vielen Absagen und negativen Erfahrungen für ganz wichtig“.

¹⁰⁵ Siehe auch: Tabelle 37: Aktive Arbeitsuche in Kombination mit Ausbildung und/oder Praktikum, Anhang S.126

Drei Viertel der Befragten gehen von einer großen Verwertbarkeit des Gelernten – im Sinne einer Hilfe zur Selbsthilfe – aus und gaben an, sie haben in der Aktiven Arbeitsuche „Dinge gelernt, die sie auch in Zukunft in einer ähnlichen Situation gut gebrauchen können“ (76% der Männer und 71% der Frauen). Sinnvolle Elemente der Aktiven Arbeitsuche waren aus Sicht der Befragten vor allem das konkrete Bewerbungstraining, der Erfahrungsaustausch in der Gruppe, die persönlichen Gespräche und die Unterstützung der TrainerInnen. Kritisiert wird das Verfassen von Blindbewerbungen und die Durchsicht von nicht mehr aktuellen AMS- Stellenlisten.

Tabelle 18: Bewerbungstraining, Unterstützung bei der Stellensuche und Motivation

		Männer		Frauen		Gesamt	
		Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
konnte mein persönliches Auftreten stark verbessern	trifft zu	82	38,3	65	45,1	147	41,1
	trifft eher zu	67	31,3	37	25,7	104	29,1
	trifft eher nicht zu	42	19,6	26	18,1	68	19,0
	trifft nicht zu	23	10,7	16	11,1	39	10,9
habe mich bei Vorstellungsgesprächen sicherer gefühlt	trifft zu	73	34,6	49	34,3	122	34,5
	trifft eher zu	84	39,8	50	35,0	134	37,9
	trifft eher nicht zu	39	18,5	29	20,3	68	19,2
	trifft nicht zu	15	7,1	15	10,5	30	8,5
das Bewerbungstraining war viel zu theoretisch und nicht praktisch genug	trifft zu	20	9,9	11	8,1	31	9,2
	trifft eher zu	47	23,3	37	27,4	84	24,9
	trifft eher nicht zu	91	45,0	51	37,8	142	42,1
	trifft nicht zu	44	21,8	36	26,7	80	23,7
wurde bei der Stellensuche tatkräftig unterstützt	trifft zu	55	25,9	49	34,3	104	29,3
	trifft eher zu	58	27,4	34	23,8	92	25,9
	trifft eher nicht zu	57	26,9	33	23,1	90	25,4
	trifft nicht zu	42	19,8	27	18,9	69	19,4
die Zeit der Aktiven Arbeitsuche war oft frustrierend und sinnlos	trifft zu	51	23,8	37	25,5	88	24,5
	trifft eher zu	54	25,2	31	21,4	85	23,7
	trifft eher nicht zu	54	25,2	37	25,5	91	25,3
	trifft nicht zu	55	25,7	40	27,6	95	26,5
ich habe in der schwierigen Situation der Arbeitsuche neuen Mut bekommen	trifft zu	64	30,2	62	42,2	126	35,1
	trifft eher zu	66	31,1	38	25,9	104	29,0
	trifft eher nicht zu	51	24,1	24	16,3	75	20,9
	trifft nicht zu	31	14,6	23	15,6	54	15,0
die Unterstützung war nach vielen Absagen und negativen Erfahrungen ganz wichtig	trifft zu	57	27,9	52	37,1	109	31,7
	trifft eher zu	73	35,8	45	32,1	118	34,3
	trifft eher nicht zu	41	20,1	27	19,3	68	19,8
	trifft nicht zu	33	16,2	16	11,4	49	14,2
habe Dinge gelernt, die ich auch in Zukunft in einer ähnlichen Situation gut brauchen kann	trifft zu	85	40,3	65	45,5	150	42,4
	trifft eher zu	76	36,0	36	25,2	112	31,6
	trifft eher nicht zu	30	14,2	22	15,4	52	14,7
	trifft nicht zu	20	9,5	20	14,0	40	11,3

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

6.1.4 Praktika

Betriebliche Praktika erfüllen in Stiftungen unterschiedliche Funktionen, im Wesentlichen kann zwischen der Funktion des Kennenlernens von Betrieben, Arbeitsplätzen und Tätigkeiten im Rahmen der Berufsorientierung und Zielfindung (Schnuppern; teilweise auch in der Aktiven Arbeitsuche und im Rahmen von Ausbildungen), der arbeitsplatznahen und betriebsbezogenen Ausbildung (Ausbildungspraktikum in Kombination mit Kursen, als verkürzte Lehre, im Rahmen schulischer Ausbildungen) und dem Instrument zur Vermittlungsunterstützung (betriebliche Einschulung) unterschieden werden.¹⁰⁶

Insgesamt haben deutlich mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen – vor allem Frauen – im Rahmen der Stiftung zumindest eine Form von Praktikum absolviert (60%).

Als vermittlungsunterstützendes Instrument wurde das Arbeitspraktikum vor allem bei PflichtschulabsolventInnen (60%) sowie AbsolventInnen mittlerer Schulen (55%) und bei Frauen (32%) häufig eingesetzt. Ausbildungspraktika machten Personen der mittleren Altersstufen zwischen 26 und 45 Jahren (besonders im Alter zwischen 31-35 Jahren mit 51%) mit 34% etwas über dem Durchschnitt, ältere Personen am seltensten. Ungefähr ein Viertel der Personen, die in späteren Stiftungsphasen ein Ausbildungs- oder Arbeitspraktikum machten, hat vorher auch mindestens einmal „geschnuppert“. Zum Teil haben manche Personen sowohl ein Praktikum im Rahmen einer Ausbildung und ein Arbeitspraktikum absolviert.¹⁰⁷ Ohne Arbeitspraktikum, so sind viele der interviewten Personen überzeugt, wäre der Einstieg in eine neue Beschäftigung weitaus schwieriger gewesen. Vor allem für Personen, die bereits ein für den Arbeitsmarkt höheres Alter aufwiesen, sei das ein „*notwendiger, großer Anreiz für die Unternehmen, dass man überhaupt eine Chance bekommt, zu zeigen, dass man noch was kann.*“ (Produktionsleiter in einer Bäckerei, 50 Jahre).

¹⁰⁶ Hinzuweisen ist darauf, dass aus den Angaben im Fragebogen nicht immer trennscharf vor allem zwischen den Begriffen Ausbildungs- und Arbeitspraktikum unterschieden werden kann, die Daten aber eine ungefähre Annäherung an den Einsatz des Instruments Praktikum im Rahmen von Stiftungen ermöglichen. So zum Beispiel ist der Anteil des Arbeitspraktikums mit 55% unter denjenigen TeilnehmerInnen, die im Rahmen der Stiftung die Aktive Arbeitsuche absolvieren, am höchsten, ebenso wie der Anteil von Ausbildungspraktika bei den Personen, die ihre Aus- und Weiterbildung in Form betriebsnaher Einschulungen bzw. Weiterbildungen (52%) und verkürzten Lehren (60%) durchführten.

¹⁰⁷ Insgesamt 20 Personen gaben diese Kombination an.

Tabelle 19: Praktika

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Praktikum absolviert						
ja	198	54,4	167	68,4	365	60,0
nein	166	45,6	77	31,6	243	40,0
Gesamt	364	100	244	100	608	100
Art der Praktika (Mehrfachnennungen)						
Schnuppern	90	24,7	67	27,5	157	25,8
Ausbildungspraktikum	47	12,9	41	16,8	88	14,5
Arbeitspraktikum	84	23,1	79	32,4	163	26,8
Gesamt-N	364		244		608	

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

6.1.5 Gründung

Neben der beruflichen Orientierung und der Vorbereitung für den beruflichen Wiedereinstieg durch Ausbildungen, Praktika und/oder der Aktiven Arbeitsuche war es im Rahmen der AUFLEB auch möglich, sich bei dem Vorhaben einer Unternehmensgründung beraten und unterstützen zu lassen.

8% der Befragten nahmen dieses Angebot im Rahmen der Stiftung in Anspruch (11% der Männer und 3% der Frauen). Der Entschluss, sich selbstständig zu machen, stand in vielen Fällen schon vor Eintritt in die Stiftung fest (64%), einige TeilnehmerInnen wurden aber auch durch Informationen bzw. durch das Kennenlernen ihrer eigenen Fähigkeiten in der Berufsorientierung zu einer Gründung angeregt.

In den meisten Fällen fanden Einzelgründungsberatungen statt (82%), jedoch werden diese Beratungen von knapp der Hälfte der daran teilnehmenden Personen kritisiert und für nicht umfassend genug erachtet, detailliertere Kritikpunkte werden aber nicht angeführt.

Sinnvolle Inhalte der Beratungen waren nach Ansicht der Befragten z.B. die Abklärung wirtschaftlicher Erfolgsaussichten, betriebswirtschaftliche und rechtliche Informationen und die Möglichkeit, bestehende Kontakte z.B. zu Verantwortlichen in der Wirtschaftskammer zu nutzen.

Zwei Drittel der gegründeten Unternehmen bestehen auch zum Erhebungszeitpunkt noch (meist handelt es sich dabei um Unternehmen, die ihre Tätigkeit nach dem Jahr 2000 aufgenommen haben). Die ehemaligen TeilnehmerInnen haben sich in den unterschiedlichsten Bereichen selbstständig gemacht (z.B. ein Cafe, ein IT-Consultingbüro, ein Taxiunternehmen, eine Unternehmensberatung, eine Handelsagentur oder eine Holzschlägerei; selbstständige/r MasseurIn). Ein Drittel der GründerInnen beschäftigt derzeit keine weiteren MitarbeiterInnen, knapp die Hälfte hat ein bis zwei Beschäftigte. Insgesamt beschäftigen die 28 GründerInnen 26 MitarbeiterInnen.

Tabelle 20: Anzahl der Unternehmensgründungen nach Geschlecht

	Männer	Frauen	Gesamt
Gründung durchgeführt, Unternehmen besteht noch	27	1	28
Gründung durchgeführt, Unternehmen besteht nicht mehr	4	3	7
Gründungsidee in Vorbereitung verworfen/zurückgestellt	4	2	6
Gründung in Vorbereitung	3	-	-
Gesamt	38	6	41

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

6.1.6 Bewertung der TrainerInnen und des Stiftungsklimas

Die Gesamtbewertung zur Stiftungsbetreuung fällt sehr positiv aus: Etwa 90% der ehemaligen TeilnehmerInnen hatten in ihren StiftungsbetreuerInnen Ansprechpersonen bei unterschiedlichen Problemen und schrieben ihnen „Kompetenz in allen wichtigen Fragen“ zu. „Völlig entmündigt“ jedoch fühlten sich 12% der TeilnehmerInnen (dies wird häufiger von Frauen angegeben). Auch das Klima in der Stiftung wird äußerst positiv bewertet: 97% der TeilnehmerInnen bezeichnen es als kollegial und freundlich.

Der positive Bewertungstrend schlägt sich auch in der Frage zum hypothetischen Wiedereintritt in eine Arbeitsstiftung nieder: 86% der TeilnehmerInnen würden in einer ähnlichen Situation wieder auf diese Art von Unterstützung hoffen.

Ein weiterer Indikator für die große Zufriedenheit der TeilnehmerInnen, die auf die schriftliche Befragung antworteten, waren die vielen zusätzlichen Anmerkungen der Befragten: so nutzten viele der TeilnehmerInnen die Befragung, um sich – schriftlich – bei den Verantwortlichen der Stiftung für deren Einsatz und Engagement zu bedanken. Besonders hervorgehoben wurde in Anmerkungen aber die persönliche und berufliche positive Veränderung, die sich für die TeilnehmerInnen aufgrund der in der Stiftung absolvierten Ausbildungen ergeben hat (diese wären für sehr viele ohne die Stiftung nicht möglich gewesen). Nach eigenen Angaben konnten sich die Befragten oft einen sonst nicht realisierbaren „Lebenstraum“ erfüllen und einen Berufsweg einschlagen, der ihnen ohne AUFLEB verwehrt geblieben wäre.

7 ARBEITSMARKTPOLITISCHE EFFEKTE

7.1 Vorüberlegungen

Ein zentraler Aspekt von Evaluationen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen liegt in der Analyse der an die Maßnahmen anschließenden beruflichen Werdegänge. Als Maßstäbe dafür haben sich in der Evaluationsforschung bestimmte quantifizierbare Indikatoren etabliert. KritikerInnen verweisen aber immer wieder auf die Gefahr, dass die ausschließliche Fixierung darauf dahinterliegende individuelle Entwicklungsprozesse¹⁰⁸, subsumierbar unter dem Begriff der „Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit“, und allgemeine Faktoren wie die Aufnahmefähigkeit von (regionalen) Arbeitsmärkten oder das Ausmaß der Arbeitsmarktprobleme unterschiedlicher Zielgruppen nicht genügend berücksichtigen. In der gegenständlichen Evaluierung wurde versucht, durch spezielle Fragestellungen im schriftlichen Erhebungsbogen individuelle Entwicklungsprozesse und qualitative Bewertungen der beruflichen Laufbahnen in der „Nachstiftungszeit“ zu erfassen.

Im Wesentlichen werden hier für die Analyse der Integration in den Arbeitsmarkt zwei Berechnungsarten angewandt. Grundlage dafür sind die Daten des Datawarehouse¹⁰⁹, die neben der Darstellung der Karriereverläufe ehemaliger StiftungsteilnehmerInnen auch den Vergleich mit einer Gruppe ehemaliger InteressentInnen erlauben:

- **Volumensberechnungen:**

Diese Methode berechnet Zeitvolumina. In definierten Zeiträumen (z.B. einem Jahr vor und nach der Maßnahme) werden die „Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitstage“ der TeilnehmerInnen errechnet und miteinander verglichen. (Solche Berechnungen haben den Vorteil, dass potentielle Zufallsfaktoren, die bei der Verteilung zu bestimmten Zeitpunkten¹¹⁰ möglicherweise wirksam werden, reduziert werden.)

- **Arbeitsmarktposition zu unterschiedlichen Zeitpunkten:**

Eine weitere hier angewandte Methode ist die Anteilsberechnung bestimmter Arbeitsmarktpositionen zu definierten Zeitpunkten (Querschnittsverteilung) wie z.B. vier Monate, ein Jahr usw. nach der Beendigung einer Maßnahme.¹¹¹ Der unmittel-

¹⁰⁸ Solche „qualitativen Entwicklungen“ als Erfolgsparameter haben den Nachteil, dass sie zumeist nur aus einem Naheverhältnis heraus beurteilt werden können. So können z. B. TrainerInnen oder RGS-BetreuerInnen im idealen Fall einer laufenden Einbindung die persönliche Entwicklung ihrer „Schützlinge“ während einer Maßnahme miterleben und darüber Aussagen treffen. Diese Aspekte stehen in der Regel für „schnelle“ Überprüfungen nicht zur Verfügung.

¹⁰⁹ Siehe auch: Tabelle 47: Datengrundlagen, Anhang S.133

¹¹⁰ Aber eine Verzerrung z.B. durch einen überdurchschnittlich häufigen Wechsel von Dienstverhältnissen und Arbeitslosigkeitsperioden z.B. bei Saisonberufen oder in Branchen mit hoher Fluktuation kann durch kurze Zeitintervalle in der Darstellung der Verteilung der Arbeitsmarktpositionen verringert werden.

¹¹¹ Eine Bewertung des „Erfolges“ wird auch bei dieser Berechnungsart dann erschwert, wenn ausschließlich „Beschäftigungsanteile“ berechnet werden. Zum Beispiel bekommt ein Beschäftigungsanteil von 50% ein anderes Gewicht, wenn bekannt ist, dass auf die anderen 50% noch 10% Ausbildung und 30% „neutrale“ Positionen wie z.B. Karenzzeiten entfallen.

telbar an die Stiftung anschließende Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen – die sog. „Erstvermittlungsquote“ – wird über die DWH-Daten hinausgehend auch anhand der Ergebnisse der AUFLEB-TN-Daten als auch der schriftlichen Erhebung dargestellt.

In Hinsicht auf qualitative Dimensionen der Berufslaufbahnen nach der Stiftung können aus den Fragebogendaten sowohl Zufriedenheitseinschätzungen mit der ersten Arbeit nach Austritt aus der Stiftung und der Arbeit zum Befragungszeitpunkt im Vergleich zur letzten Arbeit vor der Stiftung auf unterschiedlichen Ebenen (Arbeitsbedingungen, Tätigkeitsfelder und Anforderung, Arbeitsplatzsicherheit, Entlohnung etc.) gewonnen werden, außerdem werden die Gründe für einen Arbeitsplatzwechsel analysiert und für jene Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos gemeldet sind, die Ursachen für die Arbeitslosigkeit dargestellt.

Bei der Darstellung der Stabilität der Berufslaufbahnen und möglichen Einflussfaktoren wird zusammenfassend analysiert, welche Faktoren für einen Erfolg bzw. Misserfolg der an die Stiftung anschließenden beruflichen Karriere der ehemaligen TeilnehmerInnen ausschlaggebend sein können. Diesbezüglich werden sowohl persönliche und berufsbezogene Indikatoren vor der Stiftung wie auch Merkmale der Stiftung (z.B. Stiftungsdauer, Art der Ausbildungen, Qualität der geleisteten Unterstützung in der Stiftung etc.) als potentielle Einflussvariablen überprüft.

7.2 Volumensberechnungen

In den Volumensberechnungen wird der Anteil der Tage in einem ausgewählten Zeitraum dargestellt, den die TeilnehmerInnen bzw. InteressentInnen in einem bestimmten Arbeitsmarktstatus verbringen. (Die Statuspositionen werden nach der DWH-Dimension „Hauptindikator“ berechnet. Dieser Hauptindikator umfasst die Kategorien „Beschäftigung“, „Arbeitslosigkeit/Qualifizierung“ und „OLF-erwerbsferne Positionen (out of labourforce)¹¹²“.

In der Darstellung der Vor- bzw. der Nachkarriereverläufe der StiftungsteilnehmerInnen und der InteressentInnen wird im Folgenden auf einen Zeitraum von jeweils zwei Jahre vor Maßnahmeneintritt (bzw. Datum der Antragstellung bei den InteressentInnen) bzw. zwei Jahre nach Austritt aus der Stiftung (bzw. ab Datum der Antragstellung) Bezug genommen.¹¹³

¹¹² z.B. Pension, Karenz, längerer Krankenstand

¹¹³ Da DWH-Daten für den Zeitraum Juni 1996 bis Mai 2002 vorliegen, kommt es durch die unterschiedlichen Ein- und Ausstiegstermine der StiftungsteilnehmerInnen sowie durch unterschiedliche Zeitpunkte der Antragstellung der InteressentInnen auch zu unterschiedlich langen Vor- und Nachkarrieredauern im vorgegebenen Zeitraum. Z.B. liegen über eine Person, die im Juni 1997 in die Stiftung eingetreten ist und im November 1997 wieder ausgetreten ist, Daten zur Vorkarriere für ein Jahr, Daten zur Nachkarriere aber für zwei Jahre vor. Hier wird in der Darstellung auf die unterschiedlichen Dauern der Karrieren nicht Rücksicht genommen.

7.2.1 Vergleich der beruflichen Vor- und Nachkarrieren der TeilnehmerInnen und InteressentInnen

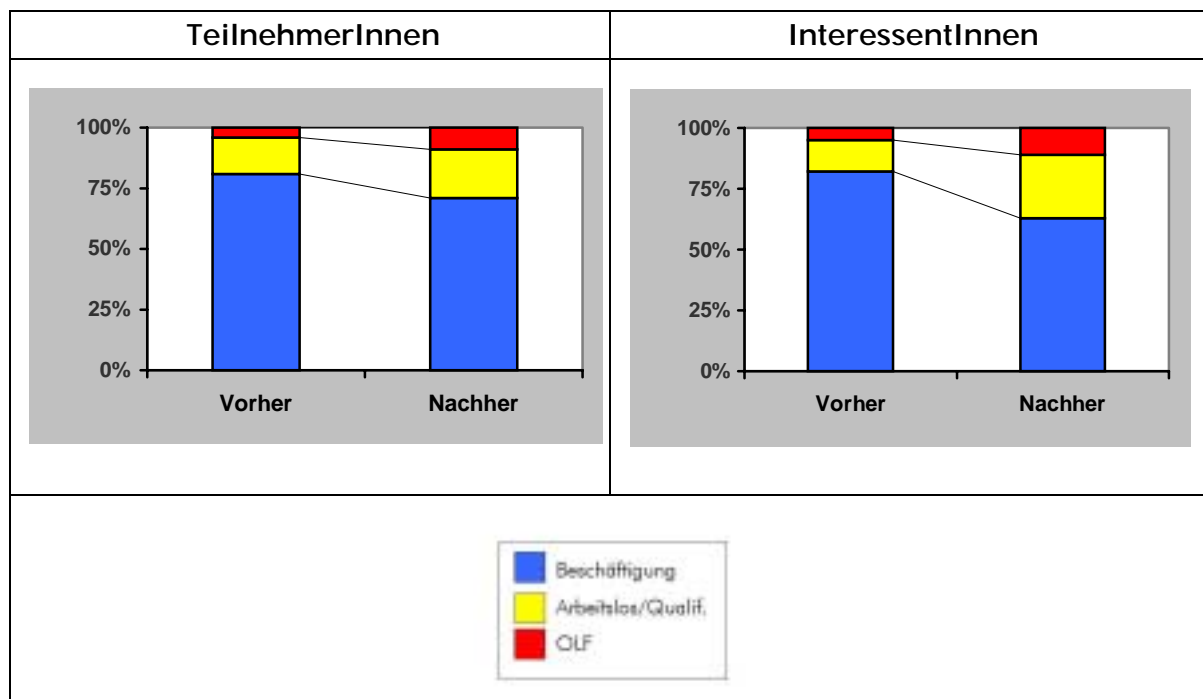
Vergleicht man die Karriereverläufe der StiftungsteilnehmerInnen (zwei Jahre vor Maßnahmeneintritt und zwei Jahre nach Maßnahmenaustritt) mit den Karriereverläufen der InteressentInnen (zwei Jahre vor bzw. nach Antragsstellung), so verbringen die Personen der beiden Vergleichsgruppen vor Eintritt bzw. Antragsdatum anteilmäßig etwa gleich viele Tage in einer Beschäftigung oder in Arbeitslosigkeit, nach Austritt aus der Stiftung bzw. nach dem Antragsdatum weisen die TeilnehmerInnen einen höheren Anteil an Tagen in Beschäftigung auf als die InteressentInnen, bei den Tagen in Arbeitslosigkeit ist es umgekehrt:

Die TeilnehmerInnen weisen im Zeitraum von zwei Jahren vor Eintritt in die Stiftung einen Anteil an Tagen in Beschäftigung von 80% auf, im Zeitraum zwei Jahre nach Austritt liegt der Anteil an Tagen in Beschäftigung bei 71%.

Im Vergleich dazu verringert sich der Anteil der Tage in Beschäftigung der InteressentInnen im Zeitraum zwei Jahre nach Antragsdatum von vorher 81% auf 63%.

Zusammengefasst verzeichnen also die TeilnehmerInnen nach Stiftungsaustritt im Zeitraum von zwei Jahren ein um 8% höheres Beschäftigungsvolumen und ein um 6% geringeres Volumen an Tagen in Arbeitslosigkeit als die InteressentInnen bei einem etwa gleich großen Anteil an Tagen in arbeitsmarktfernen Positionen.

Graphik 11: Anteil der Tage in Beschäftigung, Arbeitslosigkeit/Qualifizierung und „out of labourforce“ vor bzw. nach der Maßnahme¹¹⁴



IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (DWH)

¹¹⁴ Siehe auch: Tabelle 38: Anzahl und Anteil der Tage in Beschäftigung, Arbeitslosigkeit/Qualifizierung und „out of labourforce“ vor bzw. nach der Maßnahme, Anhang S.127

Im Folgenden wird der Anteil der Tage, den die Personen in einer bestimmten Statusposition verbrachten für kleinere Zeitintervalle betrachtet:

7.2.1.1 Vorkarrieren

Je näher zum Maßnahmenbeginn hin der Betrachtungsfokus gewählt wird, desto geringer wird der Beschäftigungsanteil und desto höher wird der Anteil der Tage in Arbeitslosigkeit: Die **TeilnehmerInnen** verbringen im Zeitraum eines Jahres vor Eintritt in die Stiftung 73% der Tage in Beschäftigung, 24% der Tage sind sie arbeitslos oder in Qualifizierung. Neun Monate vor Eintritt sinkt der Anteil der Tage in Beschäftigung (68%), der Anteil von Tagen in Arbeitslosigkeit steigt (29%). Betrachtet man nur einen relativ kurzen Zeitraum der Vorkarriere der StiftungsteilnehmerInnen (vier Monate) sinkt der Anteil der Tage in Beschäftigung weiter (51%) und der Anteil in Arbeitslosigkeit beträgt schon knapp die Hälfte der Zeit (46%).

Bei den **InteressentInnen** ist ein ähnlicher Verlauf zu beobachten: Der Anteil der Tage in Beschäftigung sinkt und der Anteil der Arbeitslosigkeit steigt, je kürzere Zeiträume vor Eintritt gewählt werden. Ein Jahr vor Antragsdatum liegt der Anteil der Tage in Beschäftigung bei 74%, 20% der Tage entfallen auf Arbeitslosigkeit. Die InteressentInnen sind aber im Vergleich zu den TeilnehmerInnen im Zeitraum vier Monate vor Eintritt bzw. Antragsdatum anteilmäßig mehr Tage in Beschäftigung (56%) als die TeilnehmerInnen und weniger Tage arbeitslos (38%), auch ist der Anteil an „out of labourforce“-Statuspositionen insgesamt höher (etwa 6%), wobei sich hier ein höherer Anteil von Frauen zeigt.

Die beruflichen Vorkarrieren der TeilnehmerInnen und InteressentInnen zeigen ähnliche Verläufe, in den Nachkarrieren ergeben sich jedoch deutliche Unterschiede:

7.2.1.2 Nachkarrieren

Bei den TeilnehmerInnen steigt über den Beobachtungszeitraum – sowohl bei Frauen als auch bei Männern – der Beschäftigungs- sowie der „out of labourforce“- Anteil kontinuierlich an, der Anteil der Tage in Arbeitslosigkeit sinkt: Die **TeilnehmerInnen** weisen bereits im Zeitraum von vier Monaten nach Austritt einen Anteil in Beschäftigung von 68% auf, 28% der Tage in diesem Zeitraum sind sie arbeitslos, wobei ein etwas höherer Anteil an Tagen in Arbeitslosigkeit bei den Frauen (30% zu 26%) gegeben ist. Im Zeitraum von neun Monaten nach Austritt steigt der Anteil in Beschäftigung leicht (69%), der Anteil der Tage in Arbeitslosigkeit hingegen sinkt leicht (25%). Dieser Trend setzt sich fort, betrachtet man ein gesamtes Jahr nach Austritt (B: 70%, AL: 23%). Nach zwei Jahren liegt ein etwas höherer Beschäftigungsanteil der Männer vor (Männer: B: 73%, AL: 19%; Frauen: B: 69%, AL: 22%).

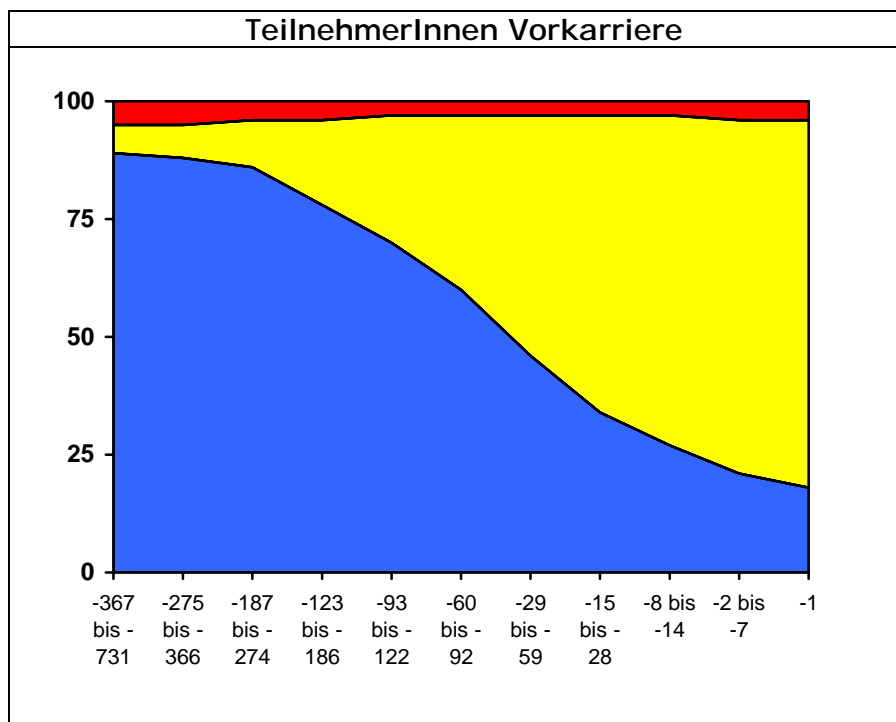
Die **InteressentInnen** weisen im Zeitraum vier Monate nach Antragsdatum einen viel geringeren Beschäftigungsanteil als die AUFLEB-TeilnehmerInnen auf (49%) – wobei sich hier geschlechtsspezifische Unterschiede in der Hinsicht zeigen, dass der Beschäftigungsanteil der Männer bei 52% und der Anteil der Frauen bei nur 43% liegt – Frauen verbringen aber viel Zeit in Arbeitslosigkeit (46%). Gleich wie bei den TeilnehmerInnen steigt –

betrachtet man einen längeren Zeitraum – nun aber auch der Anteil der Tage in Beschäftigung, erreicht aber weder im Zeitraum von neun Monaten (56%), noch in einem Jahr (59%) den Anteil der Tage in Beschäftigung der TeilnehmerInnen. Der Anteil der Tage in Arbeitslosigkeit wird wie bei den TeilnehmerInnen – aber wiederum nicht in diesem Ausmaß – geringer. Zwei Jahre nach Antragstellung erreichen die Frauen einen Beschäftigungsanteil von 60% (al: 30%), der Anteil der Männer liegt bei 65% (al: 24%).

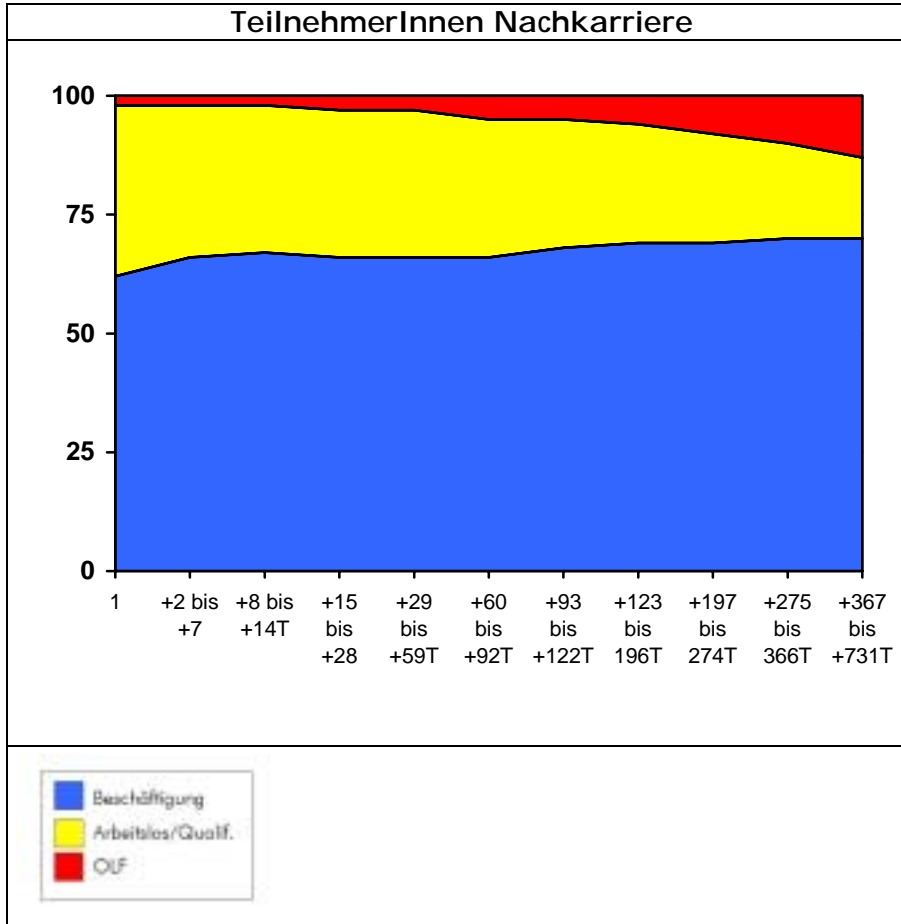
Zusammengefasst zeigt sich, dass beide Personengruppen ähnliche Vorkarrieren aufweisen, bei den Nachkarrieren steigt zwar bei beiden Gruppen der Anteil von Tagen in Beschäftigung, die TeilnehmerInnen verzeichnen aber insgesamt einen höheren Anteil an Tagen in Beschäftigung und weniger Tage, an denen sie arbeitslos sind.

Die folgenden Graphiken, die den Anteil der Tage in den jeweiligen Statuspositionen für die kleinstmöglichen Zeiteinheiten, die die DWH-Daten erlauben, darstellen, veranschaulichen die Vor- und Nachkarrieren der beiden Vergleichsgruppen¹¹⁵. Sichtbar wird in dieser detaillierten Darstellung, dass etwa ein Drittel der InteressentInnen unmittelbar vor bzw. nach dem potentiellen Stiftungseintritt in Beschäftigung steht – ein Zeichen für die im Vergleich „bessere Ausgangsposition“ bei den Nachkarrieren. Diese Personen blieben nach ihrer Interessensbekundung an der Stiftungsteilnahme in Form einer Antragstellung zum Teil in ihrer Firma weiterbeschäftigt, zum Teil traten sie aber nahtlos in eine neue Beschäftigung über.

Graphik 12: Vor- und Nachkarriere der TeilnehmerInnen: Anteil der Tage in Beschäftigung, Arbeitslosigkeit/Qualifizierung bzw. „out of labourforce“ in ausgewählten Zeiträumen (Tage vor Eintritt bzw. nach Austritt aus der Stiftung)

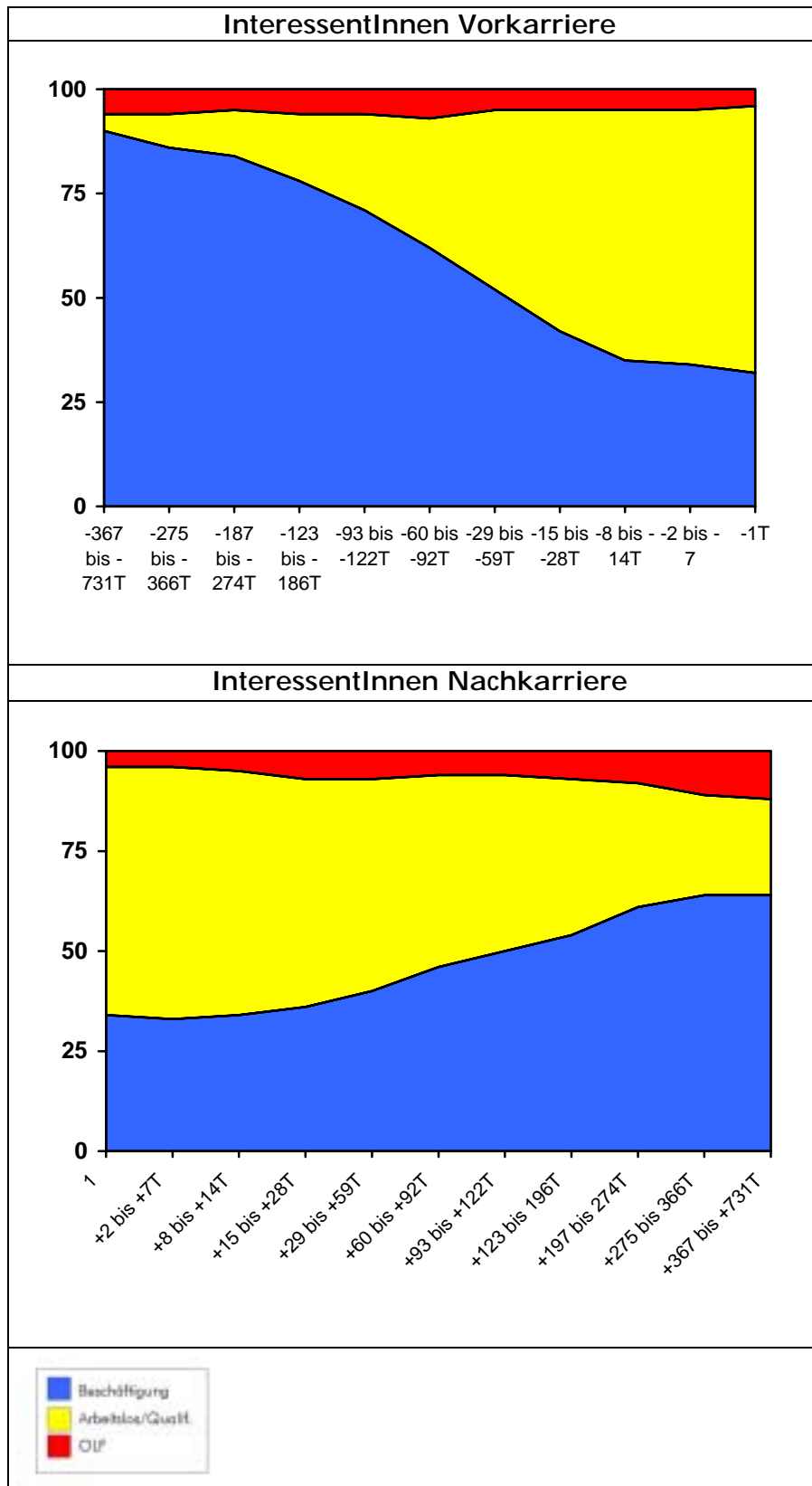


¹¹⁵ Dabei ist zu beachten, dass die einzelnen Zeiteinheiten unterschiedlich groß sind.



IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (DWH)

Graphik 13: Vor- und Nachkarriere der InteressentInnen: Anteil der Tage in Beschäftigung, Arbeitslosigkeit/Qualifizierung bzw. „out of labourforce“ in ausgewählten Zeiträumen (Tage vor bzw. nach der Antragstellung)



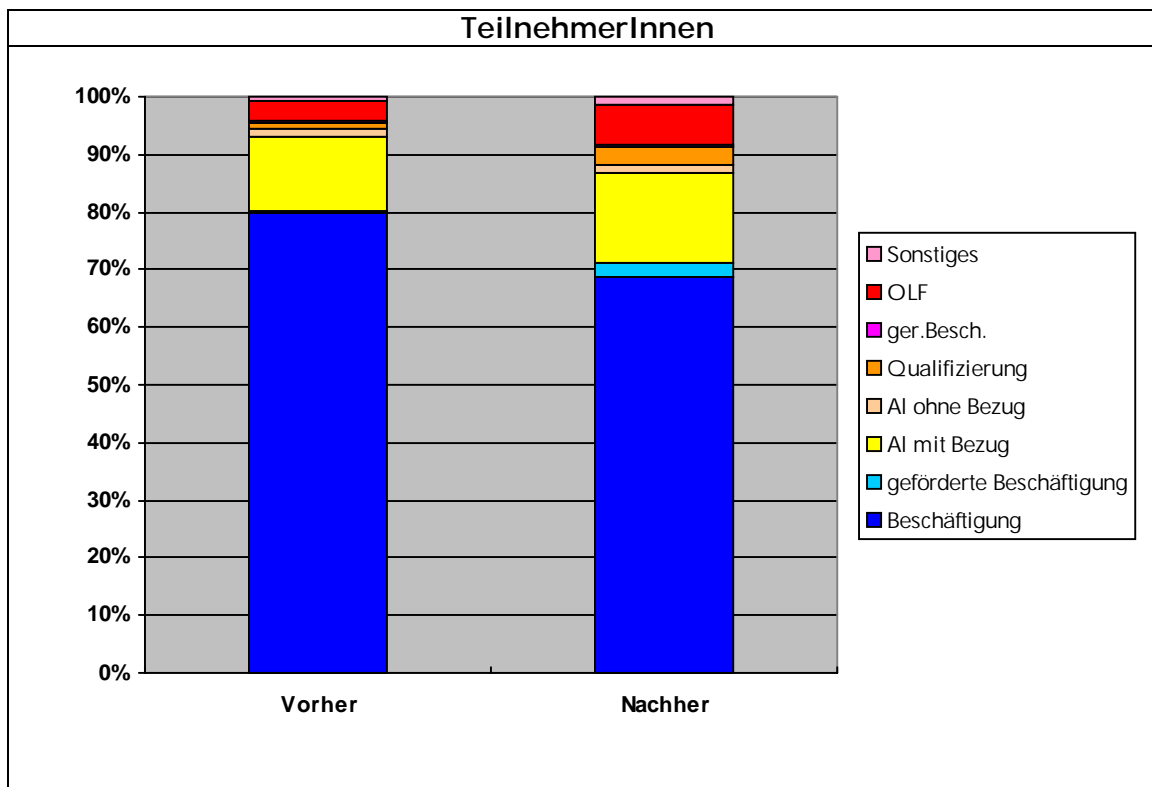
IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (DWH)

7.2.1.3 Differenzierung der Arbeitsmarktpositionen

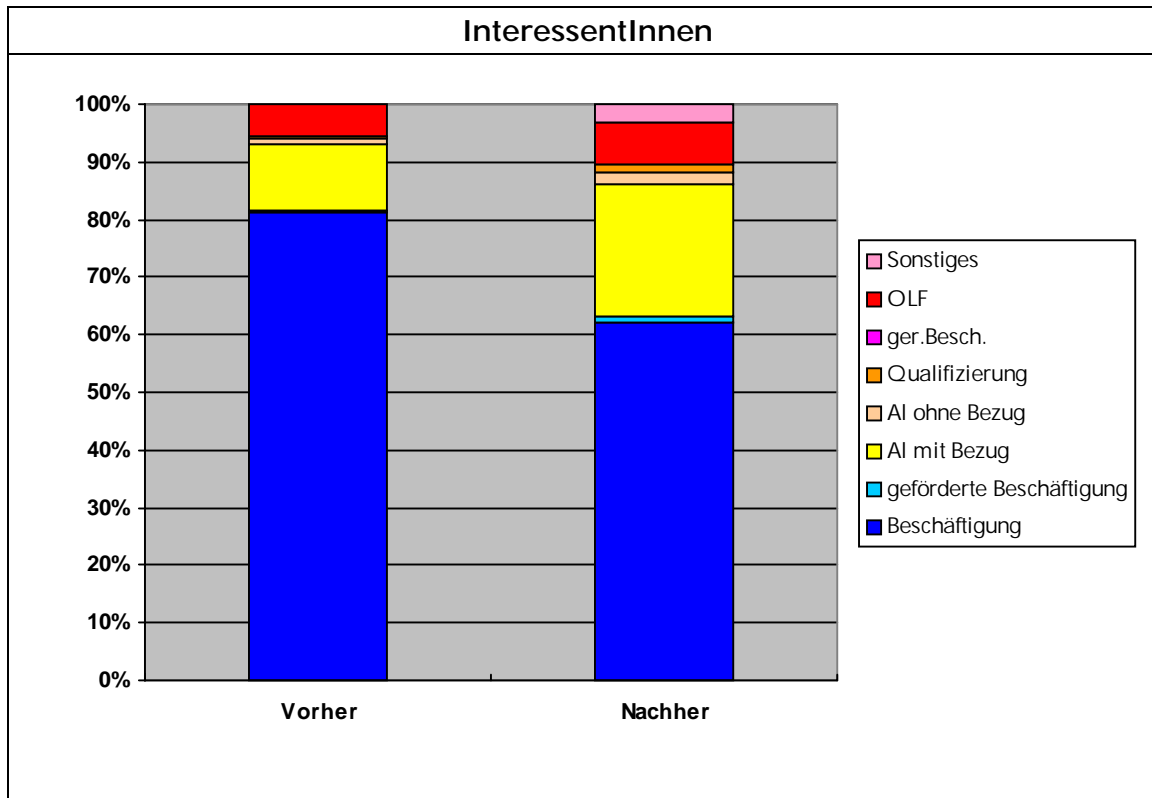
Die einzelnen Arbeitsmarktpositionen bzw. Kategorien „Beschäftigung“, „Arbeitslosigkeit/Qualifizierung“ und „out of labourforce“ des DWH können in weitere Unterkategorien differenziert werden. Die Kategorie Beschäftigung unterscheidet zwischen „geförderter“ und „nicht geförderter Beschäftigung“, die Kategorie „Arbeitslosigkeit/Qualifizierung“ setzt sich zusammen aus den Unterkategorien „Arbeitslosigkeit mit“ oder „ohne Bezug“ und „Qualifizierung“. Die Kategorie „out of labourforce“ umfasst die Unterkategorien „out of labourforce“ und „Sonstiges“¹¹⁶ und „geringfügige Beschäftigung“.

Grundsätzlich handelt es sich sowohl bei den Beschäftigungsverhältnissen der TeilnehmerInnen als auch der InteressentInnen nur in wenigen Fällen um geförderte Beschäftigungen (zwischen 0,3 und 2,4%). Bei den Tagen in Arbeitslosigkeit handelt es sich vor allem um Tage, in denen auch ein AL-Bezug vorlag (98-99%). In „Qualifizierung“ verbringen die TeilnehmerInnen vor Eintritt in die Maßnahme etwa 1% der Tage, nach Austritt aus der Maßnahme steigt dieser Wert auf 3%. Bei den InteressentInnen werden vor Antragsdatum 0,3% aller Tage und nach Antragsdatum 1% in einer „Qualifizierung“ verbracht. In der Kategorie „out of labourforce“ entfällt nur ein sehr geringer Prozentsatz auf geringfügige Beschäftigung und Sonstiges.

Graphik 14: Anteil der Tage der TeilnehmerInnen bzw. der InteressentInnen in unterschiedlichen Statuspositionen vor und nach Stiftungsbesuch



¹¹⁶ Darunter fallen laut DWH-Handbuch alle Tage, die nicht einer der anderen angeführten Statuspositionen zuordenbar sind.



IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (DWH)

7.2.2 Einflüsse auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in der Nachkarriere der TeilnehmerInnen

Nach dem vorhergehenden Überblick über die Anteile von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung bzw. „out of labourforce“ wird im Folgenden – soweit es die Daten des DWH erlauben – geklärt, welche Indikatoren mit hohen Beschäftigungs- bzw. Arbeitslosigkeitsanteilen der TeilnehmerInnen¹¹⁷ verbunden sind.

Analysiert werden die Einflüsse der soziodemographischen Merkmale Alter, Geschlecht sowie höchste abgeschlossene Ausbildung vor der Stiftung und der Zusammenhang mit der Dauer der Arbeitslosigkeit unmittelbar vor Stiftungseintritt in ausgewählten Zeiträumen¹¹⁸.

¹¹⁷ Ein Abgleich mit der Gruppe der InteressentInnen ist aufgrund der geringen Größe dieser Vergleichsgruppe in den meisten Fällen nicht aussagekräftig. Es wird – mit dieser Einschränkung – dennoch versucht, auch in diesem Kapitel bei einzelnen Ergebnissen auf diese Gruppe zu verweisen.

¹¹⁸ eine Woche nach Austritt, 4 Monate nach Austritt, 9 Monate nach Austritt, ein Jahr nach Austritt, zwei Jahre nach Austritt

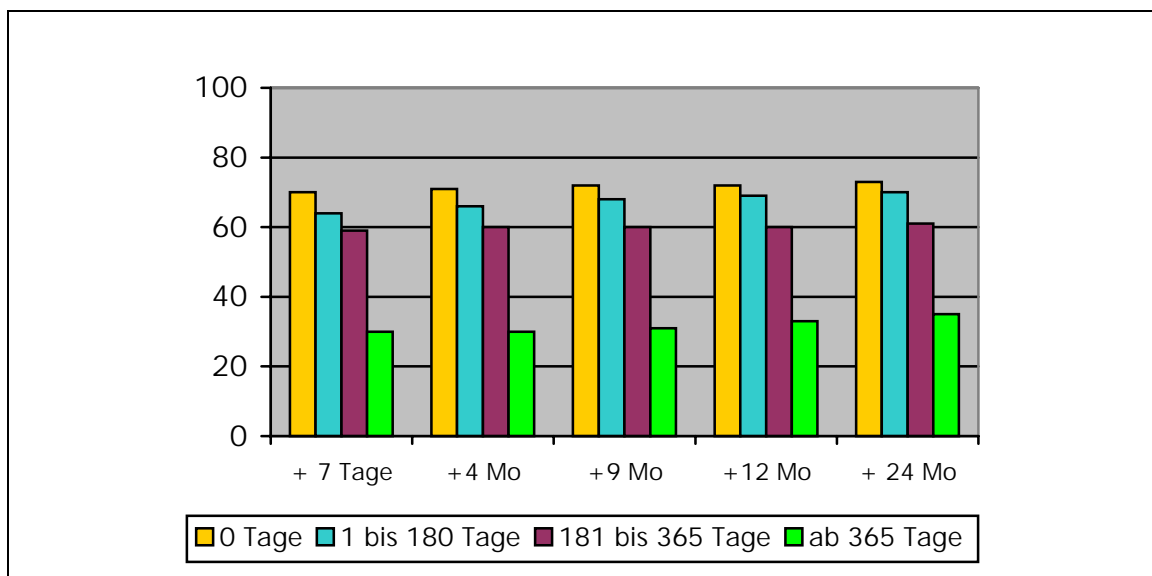
7.2.2.1 Dauer der Arbeitslosigkeit vor Eintritt in die Stiftung

Personen mit den längsten Arbeitslosigkeits-Perioden vor Eintritt in die Stiftung weisen nach Austritt aus der Stiftung die schlechtesten Integrationsquoten auf.

TeilnehmerInnen, die vor Eintritt nicht arbeitslos waren, verzeichnen unmittelbar nach Stiftungsaustritt einen Beschäftigungsanteil von etwa 70%. Dieser Anteil steigt in den ausgewählten Zeiträumen kontinuierlich an und erreicht im Zeitraum von zwei Jahren nach Austritt aus der Stiftung 73% (Frauen: 71%, Männer: 74%). Je länger die Arbeitslosigkeits-Periode vor Eintritt war, desto geringer ist der Beschäftigungsanteil nach Austritt aus der Stiftung: Personen, die vor Stiftungseintritt kürzer als ein halbes Jahr arbeitslos waren, verzeichnen einen – wiederum kontinuierlich ansteigenden – Beschäftigungsanteil von 64% unmittelbar nach Austritt bis 70% in einem Zeitraum von zwei Jahren. TeilnehmerInnen, die vor Eintritt zwischen einem halben und einem Jahr arbeitslos gemeldet waren, weisen unmittelbar nach Austritt nur mehr einen Wert von 59% und im Zeitraum von zwei Jahren von 61% (Frauen: 56%, Männer: 63%) auf.

Nur bedingt vergleichbar aufgrund ihrer geringen Größe ist die Gruppe der TeilnehmerInnen, die länger als ein Jahr arbeitslos waren (N=43): Nur 35% der Tage dieser Personen im Zeitraum von zwei Jahren nach Austritt können dem Status Beschäftigung zugeordnet werden (Frauen: 31%, Männer: 36%), knapp die Hälfte der Tage wird in Arbeitslosigkeit verbracht, 16% in „out of labourforce“.

Graphik 15: Anteil der Tage in Beschäftigung nach Austritt aus der Stiftung nach Dauer der Arbeitslosigkeit vor Eintritt in die Stiftung



IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (DWH)

¹¹⁹ Siehe auch: Tabelle 39: Anzahl und Anteil der Tage in Beschäftigung, Arbeitslosigkeit/Qualifizierung und „out of labourforce“ nach der Maßnahme nach Dauer der Arbeitslosigkeit vor Eintritt in die Stiftung (TeilnehmerInnen), Anhang S.128

7.2.2.2 Alter vor Eintritt in die Stiftung

Personen über 45 Jahre haben sowohl vor als auch nach Eintritt in die Stiftung den geringsten Anteil an Tagen in Beschäftigung in den ausgewählten Zeiträumen - jedoch ist nach Austritt aus der Stiftung der Unterschied zu jüngeren Personen größer. Jüngere Personen erreichen ein Jahr nach der Stiftung in etwa einen Beschäftigungsanteil wie ein Jahr vor Eintritt in die Stiftung. Die Gruppe mit dem höchsten Anteil an Tagen in Arbeitslosigkeit nach Austritt aus der Stiftung sind Frauen über 45; diese Personengruppe weist jedoch auch einen hohen Anteil an Pflichtschulabschlüssen als höchste abgeschlossene Ausbildung auf (54%).

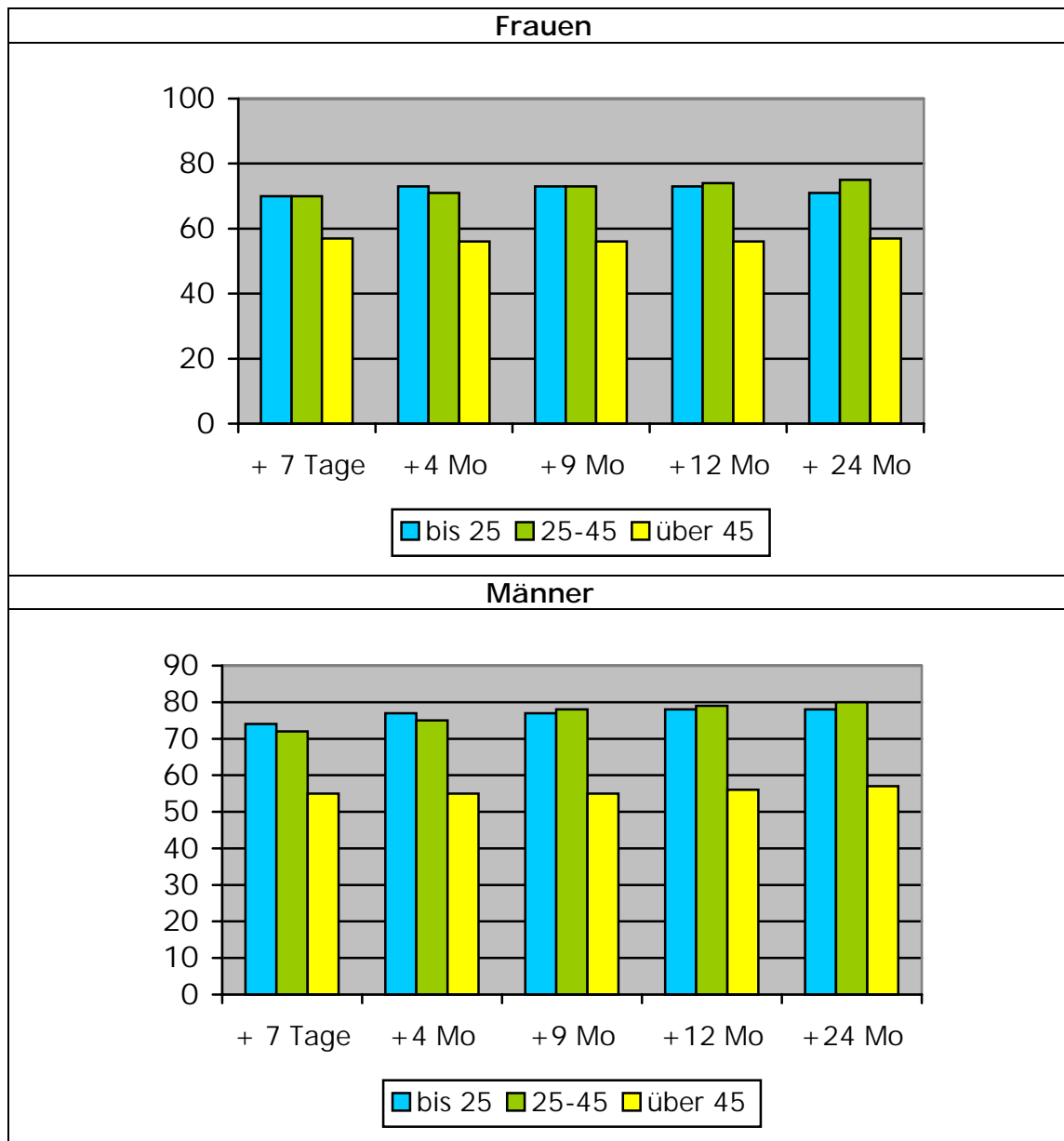
Nach Austritt aus der Stiftung steigt der Anteil der Tage in Beschäftigung in den drei Altersgruppen „unter 25 Jahre“, „26 bis 45 Jahre“ und „über 45 Jahre“ zwar sehr gering aber doch gleichmäßig an, wobei hier Frauen über 45 Jahre im Vergleich zu den beiden anderen Altersgruppen einen viel geringeren Anteil an Tagen in Beschäftigung aufweisen: Frauen unter 45 Jahre verbringen in den ausgewählten Zeiträumen etwa 70-73% der Tage in Beschäftigung, Frauen über 45 hingegen nur etwa 55-57%.

Bei den Männern zeigt sich das gleiche Bild: Männer unter 45 erreichen in einem Zeitraum von zwei Jahren nach Stiftungsaustritt in etwa einen Beschäftigungsanteil von 78-80% (unmittelbar nach Austritt weist diese Gruppe einen Anteil von 72-74% Tage in Beschäftigung auf), Männer, die älter als 45 Jahre sind, verbringen etwa 55-57% aller Tage in den ausgewählten Zeiträumen in Beschäftigung.¹²⁰

Im Vergleich zu den Männern über 45 Jahre weisen Frauen dieser Altersgruppe ein Jahr nach Austritt einen geringeren Anteil an Tagen in „out of labourforce“ auf (d.h. mehr Männer wechseln z.B. in die Pension), daraus ergibt sich – bei einem gleichen Beschäftigungsanteil – ein höherer Anteil an Tagen in Arbeitslosigkeit bei den Frauen (35% im Vergleich zu 31% Anteil Tage in Arbeitslosigkeit bei den Männern).

¹²⁰ Auch bei der Gruppe der InteressentInnen verzeichnen Personen, die über 45 Jahre alt sind, den im Vergleich geringsten Anteil an Tagen in Beschäftigung in den ausgewählten Zeiträumen. Sie verbringen im Zeitraum von zwei Jahren nur die Hälfte aller Tage in Beschäftigung.

Graphik 16: Anteil der Tage in Beschäftigung nach Alter und Geschlecht¹²¹



IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (DWH)

¹²¹ Siehe auch: Tabelle 40: Anzahl und Anteil der Tage in Beschäftigung, Arbeitslosigkeit/Qualifizierung und „out of labourforce“ nach der Maßnahme nach Alter vor Eintritt in die Stiftung (TeilnehmerInnen), Anhang S.129

7.2.2.3 Höchste abgeschlossene Ausbildung vor Stiftungseintritt

Bei den Nachkarriereverläufen der TeilnehmerInnen zeigt sich ein Einfluss der Formalqualifikationen in der Hinsicht, dass Personen, die vor Eintritt in die Stiftung nur über einen Pflichtschulabschluss verfügten, schlechtere Integrationsquoten aufweisen als Personen z.B. mit einem Lehrabschluss.

30% der Männer kamen mit keiner über den Pflichtschulabschluss hinausgehenden Ausbildung in die Stiftung, bei den Frauen liegt dieser Anteil bei 51%. Sowohl Männer als auch Frauen mit diesem Abschluss erreichen nur einen Anteil von Tagen in Beschäftigung über die gewählten Zeiträume, der etwa 5% unter dem durchschnittlichen Beschäftigungsanteil liegt und weisen nach zwei Jahren 66% aller Tage in Beschäftigung auf.

Bei Personen hingegen, die bereits vor Eintritt in die Stiftung über einen Lehrabschluss verfügten (bei den Männern sind das 61%, bei den Frauen 32%), liegt der Anteil der Tage in Beschäftigung nach Austritt aus der Stiftung in den gewählten Zeiträumen etwa 3-5% über dem Durchschnitt – sie erreichen im Zeitraum von zwei Jahren bei einem kontinuierlichen Anstieg über die gewählten Zeiträume einen Beschäftigungsanteil von 74%.¹²² Einen vergleichbar hohen Beschäftigungsanteil im Zeitraum von zwei Jahren erreichen auch Personen, die vor Eintritt in die Stiftung mittlere (75%) oder höhere berufsbildende sowie allgemeinbildende Schulen (76%) abgeschlossen haben. Die kleine Gruppe der Personen, die bereits vor Eintritt über einen akademischen Abschluss verfügte (N=47) erreicht im Zeitraum von zwei Jahren im Vergleich den höchsten Anteil an Tagen in Beschäftigung (79%).

7.2.3 Regionale Unterschiede

In den Nachkarriereverläufen der TeilnehmerInnen zeigen sich – vor allem beim Übertritt von der Stiftung in den Arbeitsmarkt – beträchtliche regionale Unterschiede.

Nach Berechnungen auf Basis des DWH – wobei es sich im Folgenden um „bereinigte“¹²³ Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsanteile handelt – weist das Bundesland Kärnten mit einer Erstvermittlungsquote¹²⁴ von 75% den höchsten Beschäftigungsanteil unmittelbar nach Stiftungsaustritt auf. Weitere hohe Beschäftigungsanteile unmittelbar nach der Stiftung verzeichnen die Bundesländer Steiermark (72%), Oberösterreich (71%) und Niederösterreich (69%). Den geringsten Anteil an Tagen in Beschäftigung erreichen in der Erstvermittlung StiftungsteilnehmerInnen aus Tirol (48%) und Wien (52%).

¹²² Auch bei der Vergleichsgruppe der InteressentInnen weisen Personen mit einem Pflichtschulabschluss die geringsten Beschäftigungsanteile auf: unmittelbar nach Austritt aus der Stiftung können 26% aller Tage in Beschäftigung verbracht werden, nach einem gleichmäßigen Anstieg verzeichnen InteressentInnen mit Pflichtschulabschluss im Zeitraum von zwei Jahren einen Anteil von Tagen in Beschäftigung von 54% - die Differenz zu den TeilnehmerInnen beträgt bei dieser Gruppe somit 12%, im Durchschnitt liegt jedoch der Beschäftigungsanteil der TeilnehmerInnen nur 8% über dem der Vergleichsgruppe.

¹²³ Darunter versteht man die Darstellung der Nachkarriereverläufe ohne jene Personen, die der Kategorie „out of labourforce“ zugeordnet sind, d.h. dem Arbeitsmarkt nach Austritt aus der Stiftung nicht mehr oder temporär nicht zur Verfügung stehen.

¹²⁴ Anteil der Tage in Beschäftigung in der ersten Woche nach Austritt

In allen Bundesländern steigt der Anteil der Beschäftigung im Zeitraum von zwei Jahren kontinuierlich an. Zwischen einem und zwei Jahren nach Austritt aus der Stiftung erreichen die ehemaligen StiftungsteilnehmerInnen einen (bereinigten) Beschäftigungsanteil der zwischen 75% (Wien) und 86% (Steiermark) liegt. Obwohl StiftungsteilnehmerInnen des Bundeslandes Tirol im Vergleich niedrigere Einstiegsquoten aufweisen, so erreicht ihr Beschäftigungsanteil zwischen einem und zwei Jahren einen Wert, der im Vergleich mit den anderen Bundesländern in den „oberen Rängen“ liegt (84%). Die TeilnehmerInnen jener Bundesländer mit im Vergleich schlechteren Erstvermittlungsquoten, die aber im Zeitraum von zwei Jahren den Beschäftigungsanteil anderer Bundesländer mit hohen Erstvermittlungsquoten erreichen wie z.B. Tirol und Salzburg weisen im Vergleich einen hohen Anteil an schulischen Ausbildungen und/oder auch längeren/kostenintensiveren Ausbildungen sowie Lehren im Rahmen der Stiftung auf (Tirol: 20%, Salzburg: 23%).

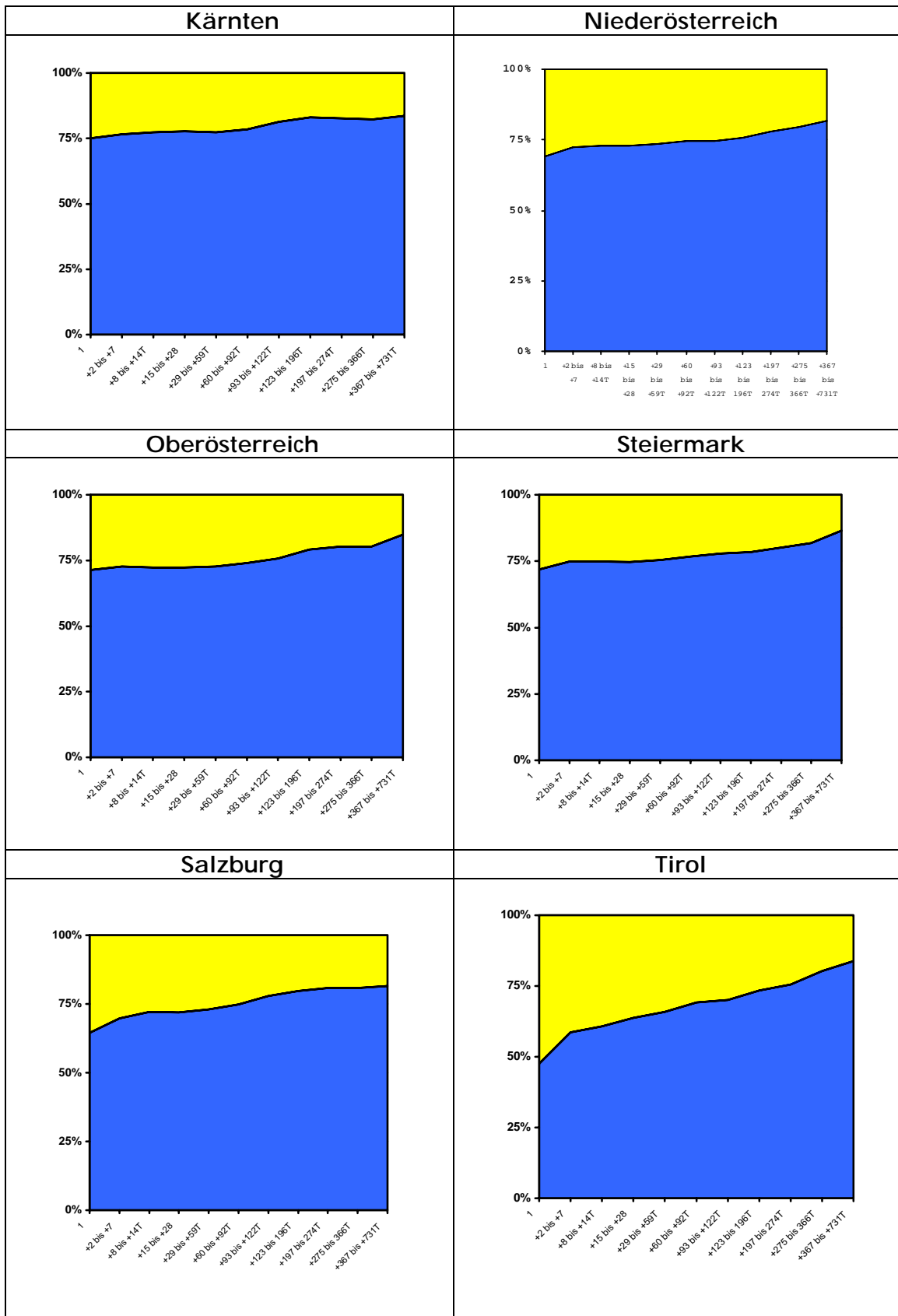
Unter Umständen führen auch unterschiedliche Modalitäten der Beendigung der Stiftung zu den relativ großen Differenzen in Bezug auf die Beschäftigungsraten in der Phase unmittelbar nach dem Stiftungsende. So kann es vorkommen, dass in manchen Bundesländern die TeilnehmerInnen auch nach erfolgter Ausbildung etc. noch für kurze Zeit in der Stiftung verweilen, bis sie tatsächlich ihre neue Arbeit aufnehmen (können). Ein anderer Grund könnte darin liegen, dass vor allem bei längeren Ausbildungen die Stiftungszeit laut Karriereplan mit dem Ausbildungsabschluss endet. Eine anschließende Aktive Arbeitsuche war nicht mehr vorgesehen, sondern es wurde davon ausgegangen, dass die AbsolventInnen während der Ausbildung selbstständig einen neuen Dienstgeber suchen und finden. Auch in diesen Fällen können kurze Wartezeiten bis zum Arbeitsbeginn oder die Beendigung einer in der Stiftung begonnenen Ausbildung nach Stiftungsende die Beschäftigungsrate nach unten drücken.

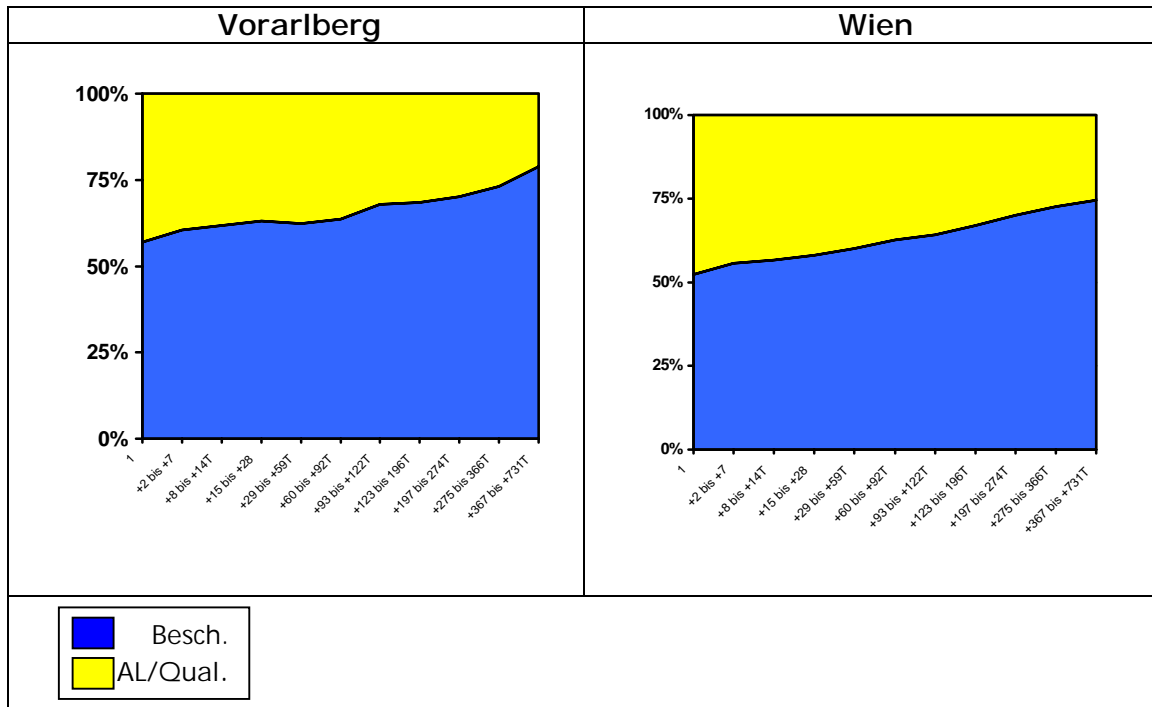
Neben länderspezifischen Stiftungsprioritäten hat auch die TeilnehmerInnenstruktur einen wichtigen Einfluss auf den Verlauf der Nachkarriere.

Vor allem negative Arbeitsmerkmale sind für die Nachkarrieren von Bedeutung (siehe auch Tabelle 8, S.45). Insgesamt können ehemalige TeilnehmerInnen aus Wien längerfristig gesehen am schlechtesten reintegriert werden. Es hat sich gezeigt, dass StiftungsteilnehmerInnen aus Wien im Vergleich sehr häufig negative Arbeitsmerkmale aufweisen: So sind z.B. knapp 20% der ehemaligen TeilnehmerInnen aus Wien bereits über 50 Jahre alt, 42% weisen als höchste abgeschlossene Ausbildung nur einen Pflichtschulabschluss auf, knapp ein Viertel ist vor Eintritt bereits über sechs Monate arbeitslos und Wien verzeichnet im Vergleich den höchsten Anteil an AusländerInnen (22%).

TeilnehmerInnen aus Kärnten, ein Bundesland mit hohen Beschäftigungsquoten, liegen bei den ausgewählten negativen Arbeitsmerkmalen jeweils unter dem Durchschnitt. Nur in einem Bereich weisen auch TeilnehmerInnen aus Kärnten im Vergleich hohe Werte auf: 39% der ehemaligen TeilnehmerInnen arbeiten vor Eintritt in die Stiftung als Hilfskräfte.

Graphik 17: Nachkarriereverläufe der TeilnehmerInnen nach Bundesland: Anteil in Beschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit in ausgewählten Zeiträumen (Tage nach Stiftungsaustritt)





IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (DWH)

7.3 Arbeitsmarktpositionen zu unterschiedlichen Zeitpunkten

7.3.1 Vergleich der beruflichen Vor- und Nachkarrieren der TeilnehmerInnen und InteressentInnen

Auch bei der Querschnittbestimmung der Arbeitsmarktpositionen zu bestimmten Zeitpunkten¹²⁵ zeigen sich ähnliche Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen und InteressentInnen bzw. Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsverläufe wie in den Volumensberechnungen.¹²⁶

Vor Eintritt in die Stiftung sinkt der Anteil der Personen in Beschäftigung und es steigt hingegen der Anteil der Personen in Arbeitslosigkeit, je näher der Zeitpunkt zum Maßnahmenbeginn hin gewählt wird.

Auch bei den Nachkarriereverläufen zeigen sich die bereits in den Volumensberechnungen skizzierten Unterschiede bei den Vergleichsgruppen: Der Anteil der Personen in Beschäftigung steigt bei den **TeilnehmerInnen** zu den gewählten Zeitpunkten über den Zeitraum von zwei Jahren leicht an (von 67% eine Woche nach Austritt auf 73% nach einem Jahr und 74% nach zwei Jahren), der Anteil an Personen in Arbeitslosigkeit sinkt (von anfänglich

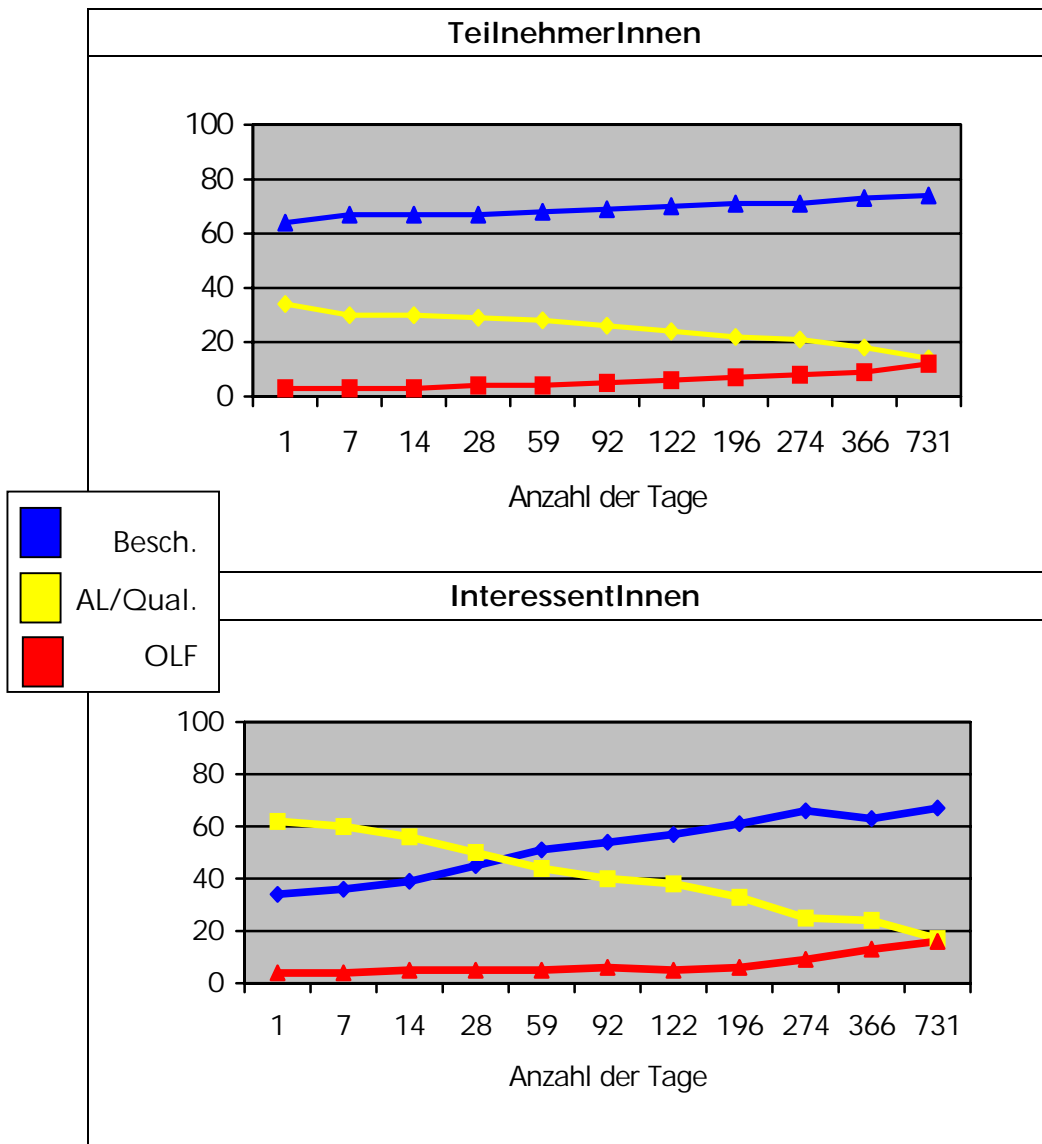
¹²⁵ Für diese Berechnungen wurde die Kennzahl „Bestand Personen“ des DWH verwendet.

¹²⁶ Da auch bei diesen Berechnung nicht auf die individuellen Vor- und Nachkarrieredauern Bezug genommen wurde, unterscheidet sich die Anzahl der Personen, auf die sich die Auswertungen beziehen, pro gewähltem Zeitpunkt.

30% auf 14% nach zwei Jahren), der Anteil der Personen, die sich „out of labourforce“ befinden, steigt (von 4% auf 12% nach zwei Jahren).

Die **InteressentInnen** haben zu Beginn einen viel kleineren Beschäftigungsanteil, dieser Anteil steigt über den gewählten Zeitraum steiler an als der Anteil der TeilnehmerInnen, erreicht aber auch nach zwei Jahren nicht deren Höhe [von 36% nach einer Woche (d.h. dass diese Personen bereits zum Zeitpunkt des potentiellen Stiftungseintritts eine neue Arbeit gefunden haben, oder auf ihrem „alten“ Arbeitsplatz bleiben konnten) auf 67% nach zwei Jahren]. Der Anteil der InteressentInnen in Arbeitslosigkeit sinkt stärker, liegt aber auch zu Beginn viel höher als der Anteil der TeilnehmerInnen (von 60% zu Beginn der Nachkarriere auf 17% nach zwei Jahren).

Graphik 18: Anteil der Personen in Beschäftigung, Arbeitslosigkeit/Qualifikation oder „out of labourforce“ nach Austritt aus der Stiftung bzw. Datum der Antragstellung

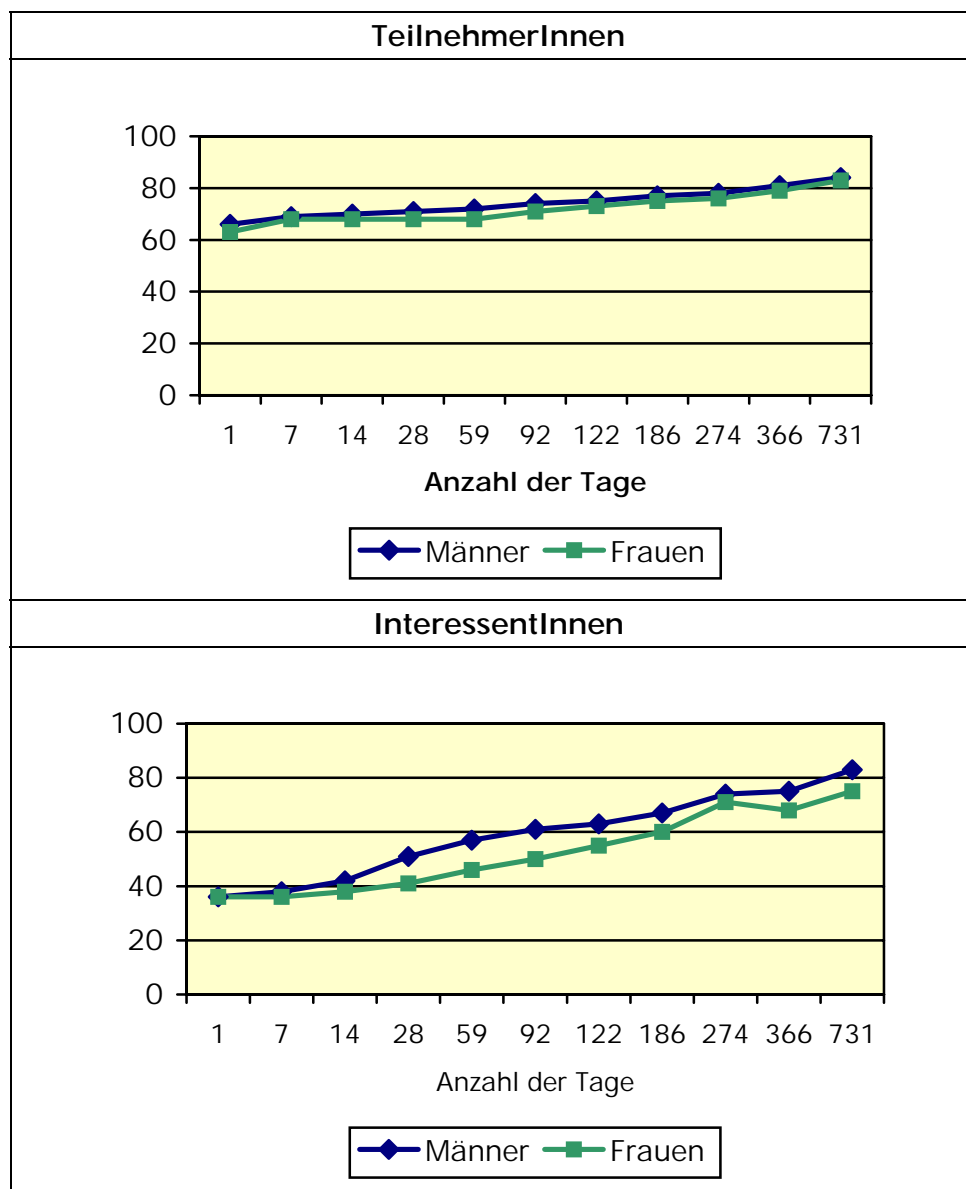


IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (DWH)

7.3.1.1 „Bereinigte“ Vor- und Nachkarriereverläufe

Im Folgenden werden nun die Nachkarriereverläufe der TeilnehmerInnen und der InteressentInnen ohne jene Personen dargestellt, die der Kategorie „out of labourforce“ zugeordnet sind. Damit schließt man die Personen, die dem Arbeitsmarkt nach Austritt aus der Stiftung nicht mehr (Pension) oder temporär nicht zur Verfügung stehen (wie z.B. im Falle einer Schwangerschaft), von der Darstellung aus, und erhält in der Folge „bereinigte“ Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsanteile.

Graphik 19: Beschäftigungsanteil (bereinigt) nach Geschlecht



IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (DWH)

Der (um die „out of labourforce“- Zuordnung bereinigte) Anteil der Männer, die die Stiftung besuchten, steigt von 69% eine Woche nach Austritt auf 81% nach einem Jahr und

auf 84% nach zwei Jahren. Bei den Frauen steigt der Beschäftigungsanteil ähnlich an: von 68% eine Woche nach Austritt auf 79% nach einem Jahr und auf 83% nach zwei Jahren.

Auch bei den InteressentInnen ist ein Anstieg des Beschäftigungsanteils zu verzeichnen, jedoch ist – wie auch schon in den vorhergehenden Auswertungen gezeigt – der Anfangswert ein viel geringerer: der Anteil der Männer steigt von 36% auf 75% nach einem Jahr und 83% nach zwei Jahren, bei den Frauen ist ein Anstieg von 36% auf 68% nach einem Jahr und 75% nach zwei Jahren gegeben.

Zusammenfassend ist zu erkennen, dass bei den bereinigten Anteilen im Vergleich der beiden Gruppen (InteressentInnen und StiftungsteilnehmerInnen) nach einem Zeitraum von zwei Jahren – vor allem bei den Männern – die Differenz des Beschäftigungsanteils nicht mehr gegeben ist, d.h., dass die beiden Gruppen eine ähnliche Verteilung der Personen in Beschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit aufweisen.

7.4 Ausgewählte Dimensionen der beruflichen Nachkarrieren der TeilnehmerInnen

Im Folgenden werden in Ergänzung zu den Darstellungen der beruflichen Nachkarrieren einzelne Dimensionen wie die berufliche Stabilität, die vertikale und horizontale berufliche Mobilität, die Zufriedenheit mit der Arbeit nach der Stiftung oder die Ursache für Arbeitslosigkeit zum Untersuchungszeitpunkt gesondert betrachtet. Als Datenquelle fungiert hier die schriftliche Erhebung.

7.4.1 Erster Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen nach der Stiftung: „Erstvermittlungsquote“

Daten über den ersten Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen können aus allen drei verwendeten Datenquellen berechnet werden. Dabei kommt es zu kleineren Abweichungen der Ergebnisse zwischen den Datengrundlagen z.B. in Bezug auf den Anteil der Personen, die direkt aus der Stiftung auf einen Arbeitsplatz wechseln. Etwaige Unterschiede in den Ergebnissen erklären sich u.a. durch regionale Modalitäten der „Abbuchung“ von der Stiftung und der „Zubuchung“ in die Arbeitslosigkeit. Z.B. haben TeilnehmerInnen mit Ende der Stiftung zwar bereits eine Arbeitsplatzzusage, bis zum Arbeitsantritt sind sie aber noch für kurze Zeit arbeitslos gemeldet, oder sie beenden eine Ausbildung, die sie im Rahmen der Stiftung begonnen haben. In solchen Fällen können diese Zeiten laut DWH als Arbeitslosigkeit, laut AUFLEB-TN-Datei aber als Arbeitsaufnahme gewertet sein.

Da der Status unmittelbar nach Austritt aus der Stiftung, der aus den DWH-Daten berechnet werden kann, bereits im vorigen Kapitel in der Darstellung der Vor- und Nachkarrieren enthalten ist, wird hier auf diese Auswertungen nicht mehr explizit eingegangen. Dargestellt werden die Ergebnisse, die sich aus dem Datensatz der AUFLEB-TN und des Fragebogens ergeben.

Nach den Daten der AUFLEB-TeilnehmerInnen wechselten 72% der TeilnehmerInnen direkt im Anschluss an die Stiftung in einen positiven Arbeitsmarktstatus (Bei 70% der Teilnehme-

rInnen der AUFLEB liegt als Begründung für den Austritt aus der Stiftung eine Arbeitsaufnahme vor, 2% machten sich selbstständig). Direkt aus der Stiftung in Arbeitslosigkeit wechselten 14%, dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung standen nach der Stiftung etwa 5% der TeilnehmerInnen. Bei 10% der ehemaligen TeilnehmerInnen war der erste Arbeitsmarktstatus nach Austritt nicht klar zuordenbar- sie wurden entweder aus der Stiftung ausgeschlossen oder es lag ein „anderer Austrittsgrund“ vor.

Tabelle 21: Austrittsgrund aus der Stiftung

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Arbeitsaufnahme	2.995	69,4	1.516	69,9	4.511	69,6
Unternehmensgründung	113	2,6	22	1,0	135	2,1
Zeitablauf	573	13,3	317	14,6	890	13,7
Ausschluss	149	3,5	56	2,6	205	3,2
Pension	224	5,2	75	3,5	299	4,6
andere Gründe	259	6,0	182	8,4	441	6,8
Gesamt	4.313	100	2.168	100	6.481	100

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (AUFLEB-TN-Daten)

Genauere Angaben (jedoch nur über ein Teilsegment der StiftungsteilnehmerInnen) lieferten die Ergebnisse der schriftlichen Befragung. Dabei wurde einerseits unterschieden, ob die TeilnehmerInnen bereits vor oder nach einem festgelegten Stiftungsabschluss ausgetreten sind und welcher Arbeitsmarktstatus diesem Austritt folgte.

Zusammengefasst wechselten 63% der Befragten direkt im Anschluss an die Stiftung in einen positiven Arbeitsmarktstatus: Von der Stiftung direkt in Arbeit wechselten 58% der Personen (wobei der größere Anteil von Personen bereits vor Ablauf der Stiftung eine neue Arbeit fand) etwa 5% haben sich selbstständig gemacht. Dabei zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede: 40% der Männer fanden im Vergleich zu 32% der Frauen bereits vor Ablauf der Stiftung einen Arbeitsplatz, 26% der Frauen hingegen konnten im Vergleich zu 19% der Männer direkt im Anschluss an die Stiftung in den Arbeitsmarkt reintegriert werden. Auch der Anteil der männlichen Befragten, die sich selbstständig gemacht haben, ist höher (8% zu 2%).

Auch nach dem Alter der Personen zeigen sich Unterschiede in der „Erstvermittlungsquote“: Personen der Altersgruppe „unter 26“ (71%), sowie zwischen „31 und 40 Jahren“ (etwa 69%) haben die höchste Erstvermittlungsquote, Personen, die „älter als 50 Jahre“ alt sind (41%) im Vergleich dazu die niedrigste: Diese Personengruppe wechselte aber am häufigsten direkt nach der Stiftung in die Pension.

26% der Befragten waren direkt nach der Stiftung ohne Arbeit (4% sind schon vor Ablauf ohne Arbeitsplatzzusage ausgetreten.)

Nach Ergebnissen aus dem Fragebogen wechselten 3% der Personen aus der Stiftung direkt in die Pension. Temporär dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung standen unmittelbar nach Stiftung Austritt 3% - wobei es sich hier um TeilnehmerInnen handelt, die entweder in die Karenz oder den Mutterschutz wechselten bzw. deren Ausbildungen, die sie in der Stiftung begonnen hatten, noch andauerten.

Tabelle 22: Austrittsgrund aus der Stiftung: Grund der Beendigung der Stiftung

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Austritt vor Ablauf→Arbeit	147	39,6	77	32,0	224	36,6
Stiftungsablauf→Arbeit	71	19,1	62	25,7	133	21,7
Stiftungsablauf→ arbeitslos	83	22,4	53	22,0	136	22,2
Austritt vor Ablauf → arbeitslos	13	3,5	12	6	25	4,1
Pension	12	3,2	8	3,3	20	3,3
selbstständig gemacht	29	7,8	4	1,7	33	5,4
Ausschluss	6	1,6	7	2,9	13	2,1
gesundheitliche Gründe	4	1,1	3	1,2	7	1,1
Sonstiges	6	1,6	15	6,2	21	3,4
Gesamt	371	100	241	100	612	100

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

Über die Hälfte der Personen (54%) fand ihren ersten Arbeitsplatz durch persönliche Kontakte (diese entstanden z.T. auch durch die Praktika, die im Rahmen der Stiftung absolviert wurden), 21% über die Zeitung. Die Stellenvermittlung des AMS konnten 8% nutzen. 9% gaben an, dass sie die erste Arbeit unter Druck des AMS bzw. der Stiftung angenommen haben.

7.4.2 Unselbstständige Beschäftigung und Mobilität

Laut Fragebogen haben insgesamt 79% der Befragten seit Austritt aus der Stiftung in einem unselbstständigen Beschäftigungsverhältnis gearbeitet. Für 9% hatte die Stiftung nicht den gewünschten Effekt der Reintegration, diese Personen waren seit Austritt ausschließlich arbeitslos. 13% haben sich seit Austritt entweder selbstständig gemacht oder wechselten in die Pension oder die Karenz.

Wenn die TeilnehmerInnen nach der Stiftung unselbstständig gearbeitet haben, dann handelte es sich dabei vorwiegend um stabile Beschäftigungsverhältnisse: 67% der beschäftigten Befragten haben seit Austritt nur bei einem Dienstgeber gearbeitet, 23% haben ihren Arbeitsplatz einmal gewechselt. Etwa die Hälfte der Personen, die nicht mehr auf ihrem ersten Arbeitsplatz seit Austritt beschäftigt sind, wobei die meisten dieser Personen (80%) diesen Arbeitsplatz innerhalb von zwei Jahren wieder verloren haben, hat den Arbeitsplatz

selbst gekündigt. Häufige Kündigungsgründe waren ein schlechtes Arbeitsklima und ein zu geringes Gehalt. Hauptgrund für Kündigungen von Seiten der Dienstgeber war nach Ansicht der befragten TeilnehmerInnen die schlechte wirtschaftliche Situation ihrer Betriebe.

Bei den Dienstgeberbetrieben handelt es sich meist um Kleinst- und Kleinbetriebe (56%) unterschiedlichster Branchen.¹²⁷

Tabelle 23: Unselbstständige Beschäftigung und Anzahl der unterschiedlichen Dienstgeber nach Stiftungsaustritt

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
unselbstständige Beschäftigung seit Stiftungsende						
ja	299	79,3	191	77,6	490	78,7
nein, seither arbeitslos	30	8,0	25	10,2	55	8,8
nein, seither etwas anderes gemacht	48	12,7	30	12,2	78	12,5
Gesamt	377	100	246	100	623	100
Anzahl unterschiedlicher Dienstgeber seit Stiftungsende						
1 Dienstgeber	195	67,9	116	65,9	311	67,2
2 Dienstgeber	67	23,3	40	22,7	107	23,1
3 Dienstgeber	16	5,6	14	8,0	30	6,5
4 Dienstgeber	5	1,7	3	1,7	8	1,7
5 oder mehr Dienstgeber	4	1,4	3	1,7	7	1,5
Gesamt	287	100	176	100	463	100

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

Bei den Arbeitszeiten zeigen sich im Vergleich zu den Beschäftigungsverhältnissen vor und nach der Stiftung geschlechtsspezifische Unterschiede: Männer arbeiteten sowohl vorher als auch nachher fast gänzlich in Vollzeitbeschäftigungen (vorher 98%, nachher: 93%). Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen stieg von 23% vor der Stiftung auf 40% nach der Stiftung.

Im Folgenden sollen die horizontale und die vertikale Mobilität in den Nachkarrieren der StiftungsteilnehmerInnen näher beschrieben werden. Die horizontale Mobilität skizziert den Wechsel des beruflichen Tätigkeitsbereichs (wobei hier der Wechsel von der Lebensmittelbranche in einen anderen Berufszweig von besonderem Interesse ist). Die vertikale Mobilität beschreibt den Wechsel von Funktionen in der beruflichen Hierarchie und damit, wie

¹²⁷ Frauen: vor allem Sachgütererzeugung (23%), Handel (16%), Beherbergungs- und Gaststättenwesen (8%), Realitätenwesen/unternehmensbezogene Dienstleistungen (14%) und Gesundheit/Soziales (14%); Männer: Sachgütererzeugung (39%), Handel (14%), Verkehr- und Nachrichtenübermittlung (6%), Realitätenwesen/unternehmensbezogene Dienstleistungen (9%) und Gesundheit/Soziales (7%);

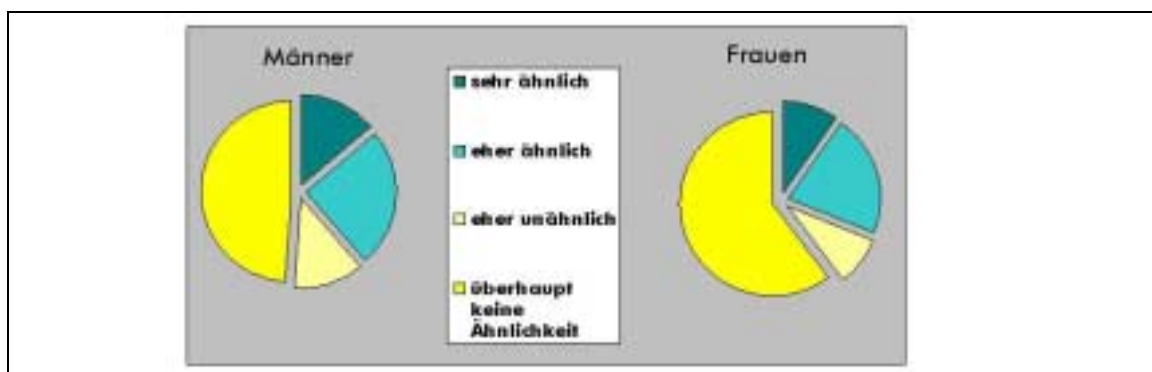
viele Personen einen betrieblichen Aufstieg (z.B. von einem Arbeits- in ein Angestelltenverhältnis) bzw. „Abstieg“ in ihrer Nachkarriere verzeichnen.

7.4.2.1 Horizontale Mobilität

Der Großteil der Befragten (53%) wechselte nach der Stiftung – ermöglicht auch durch die absolvierten Ausbildungen – in ein völlig anderes Tätigkeitsfeld. Vor allem Frauen wechselten durch die Stiftung in andere Berufssparten (60%). Nach Einschätzung aller Befragten übten 12% in ihrer ersten Arbeit nach Stiftungsaustritt „eine sehr ähnliche, eigentlich gleiche Tätigkeit“ wie vor Stiftungseintritt aus – Männer gaben dies etwas häufiger an (14%). Als „eher ähnlich“ beschrieben 23% der Befragten ihre erste Tätigkeit nach Stiftungsaustritt.

Im Lebensmittelbereich verblieben 27% der Befragten (116 Personen), die im Anschluss an die Stiftung eine Beschäftigung haben. Knapp 20% dieser Personen arbeiteten bzw. arbeiten im Anschluss in einer Bäckerei, etwa 15% in einer Fleischerei, 10% in einer Molkerei.

Graphik 20: Ähnlichkeit der ersten Arbeit nach Austritt aus der Stiftung mit der letzten Arbeit vor Eintritt in die Stiftung¹²⁸



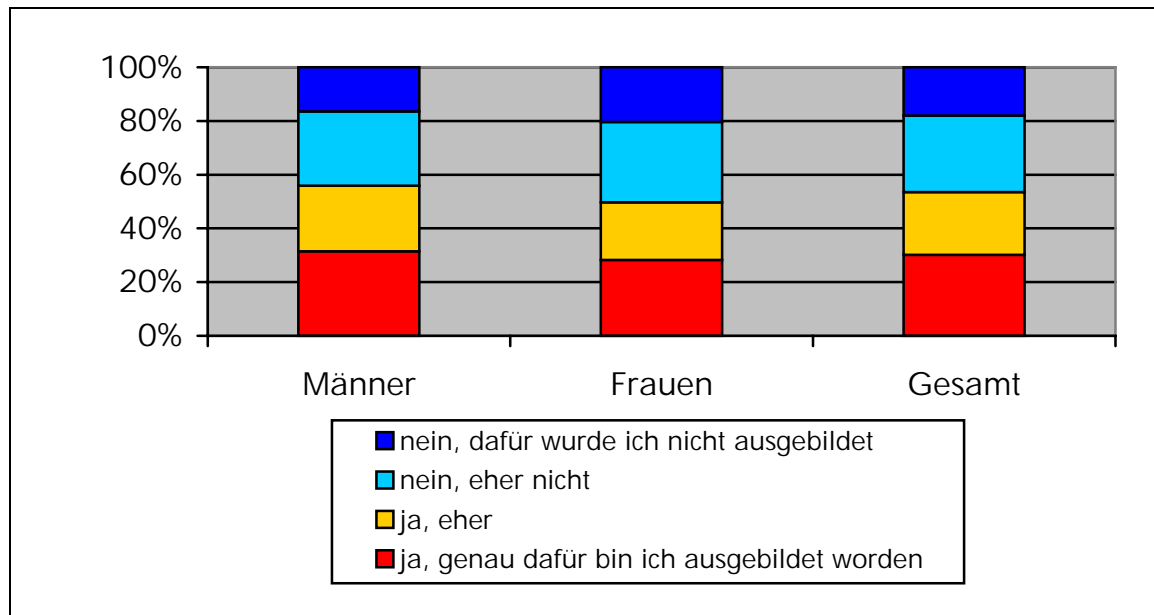
IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

Nicht alle Befragten, die im Rahmen der Stiftung Ausbildungen absolvierten, konnten die neu erworbenen Fähigkeiten auf ihren neuen Arbeitsplätzen umsetzen: knapp die Hälfte der Personen (vor allem Frauen) ist für ihren Arbeitsplatz nach der Stiftung nicht bzw. eher nicht ausgebildet worden.

Hohe Übereinstimmungen zwischen der Ausbildung in der Stiftung und dem späterem Arbeitsplatz finden sich bei Personen, die Ausbildungen in den Bereichen Büro, Gesundheit/Soziales, Handel und Metall absolvierten, geringere Übereinstimmungen bei den eher allgemein gehaltenen Ausbildungen wie EDV und Ausbildungen, die zum Bereich „Lager“ zählen (wie z.B. Staplerscheine).

¹²⁸ Siehe auch: Tabelle 41: Ähnlichkeit der ersten Arbeit nach Austritt aus der Stiftung mit der letzten Arbeit vor Eintritt in die Stiftung, Anhang S.129

Graphik 21: Entspricht die erste Arbeit nach Stiftungsaustritt der Ausbildung in der Stiftung?¹²⁹



IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

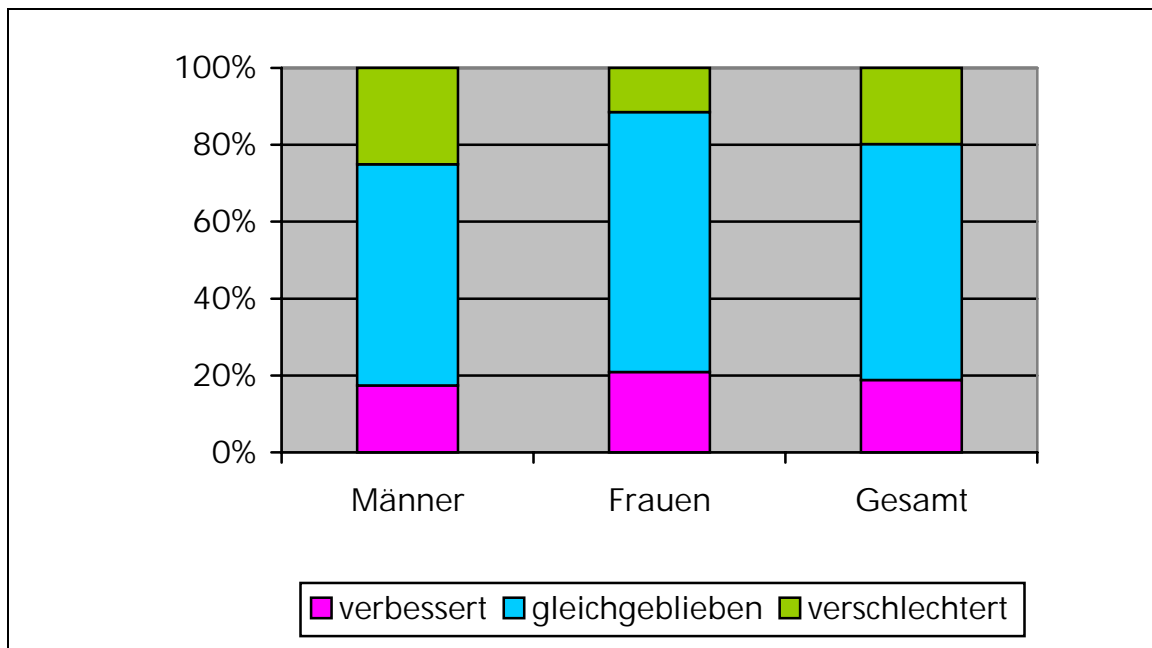
7.4.2.2 Vertikale Mobilität

Die Daten des Fragebogens ermöglichten eine Analyse der beruflichen Auf- und Abstiege im Anschluss an die Stiftung im Vergleich zur letzten Arbeit vor Eintritt in die Stiftung. Dabei wird ein hierarchisches Modell unterstellt, in dem auf der untersten Ebene eines Betriebes un-/angelernte ArbeiterInnen angesetzt sind und das über FacharbeiterInnen und Angestellte bis zu Personen in Leitungspositionen reicht. Die hierarchische Reihung der FacharbeiterInnen „unter“ den Angestellten ergibt sich durch die arbeitsrechtliche Besserstellung der Personen mit einem Angestelltenverhältnis.

Insgesamt konnten 20% der Befragten, die im Anschluss an die Stiftung beschäftigt sind¹³⁰, ihre Positionen im Betrieb verbessern, 19% arbeiteten nach der Stiftung in einer „niedrigeren“ betrieblichen Hierarchiestufe, 61% blieben in der Position, die sie im letzten Dienstverhältnis vor Stiftungseintritt hatten. Dabei zeigen sich Unterschiede nach Männern und Frauen: Die befragten Männer verzeichneten im Vergleich zu den Frauen häufiger einen Abstieg (25% der Männer im Vergleich zu 12% der Frauen) und seltener einen Aufstieg in der betrieblichen Hierarchie (17% der Männer und 21% der Frauen).

¹²⁹ Siehe auch: Tabelle 42: Entspricht die erste Arbeit nach Stiftungsaustritt der Ausbildung in der Stiftung?, Anhang S.130

¹³⁰ Die folgenden Auswertungen beziehen sich auf die Beschreibung des ersten Arbeitsplatzes nach Stiftungsaustritt.

Graphik 22: Vertikale Mobilität nach Geschlecht¹³¹

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

Bei den Männern weisen die Personen, die vor Eintritt als un-/angelernte Kräfte beschäftigt waren die geringste Mobilität auf: Obwohl in der Stiftung die Möglichkeit zur Höherqualifizierung angeboten wurde, arbeiteten 74% der ehemaligen männlichen Hilfskräfte auch nach Stiftungsaustritt wieder als Hilfskräfte – nur 26% konnten sich in der betrieblichen Hierarchie verbessern und wechselten im Anschluss an die Stiftung in eine Facharbeiterposition bzw. in ein Angestelltenverhältnis.

Im Vergleich dazu arbeitete nur die Hälfte der ehemaligen Facharbeiter (dies waren 36% aller Männer) auch nach der Stiftung wieder als Facharbeiter. Die andere Hälfte der Facharbeiter verzeichnete zu einem großen Anteil einen beruflichen „Abstieg“: 27% der ehemaligen Facharbeiter arbeiteten im Anschluss an die Stiftung am häufigsten auf einem Arbeitsplatz, für den sie aufgrund ihrer Formalqualifikation überqualifiziert waren - sie arbeiteten nach der Stiftung als un-/angelernte Kräfte. 20% hingegen konnten sich in der betrieblichen Hierarchie verbessern und wechselten in ein Angestelltenverhältnis, 3% übernahmen im Anschluss an die AUFLEB sogar Leitungspositionen.

Bei den Männern, die vor Eintritt in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt waren (63% waren auch im Anschluss in einem derartigen Arbeitsverhältnis), arbeiteten 19% im Anschluss an die AUFLEB nur mehr als Hilfskräfte, 15% wechselten in eine Facharbeiterposition.

Die kleine Gruppe der Männer, die vor Eintritt in die Stiftung Leitungsfunktionen inne hatten, verzeichneten den größten „Abfall“ in der betrieblichen Hierarchie: nur mehr 38% der ehemaligen Führungskräfte konnten auch nach der AUFLEB derartige Positionen über-

¹³¹ Siehe auch: Tabelle 43: Vertikale Mobilität nach Geschlecht, Anhang S.130

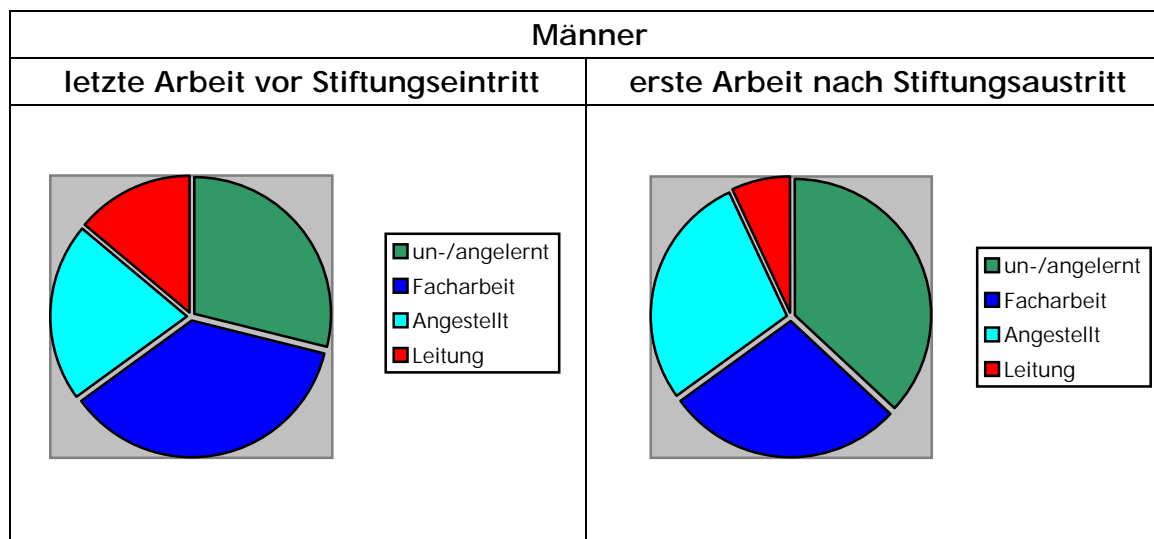
nehmen, etwa der gleiche Anteil wechselte in ein Angestelltenverhältnis, 11% sind nach der Stiftung als Facharbeiter beschäftigt. 14% der ehemaligen Führungskräfte waren im Anschluss an die Stiftung nur mehr als un-/angelernte Kräfte beschäftigt.

Bei den Frauen – die vor Eintritt in die Stiftung insgesamt im Vergleich zu den Männern schlechtere Ausgangspositionen in Bezug auf ihre Funktionen in den Betrieben aufwiesen – kam es nach dem Austritt aus der Stiftung zu häufigeren beruflichen Aufstiegen als bei den Männern.

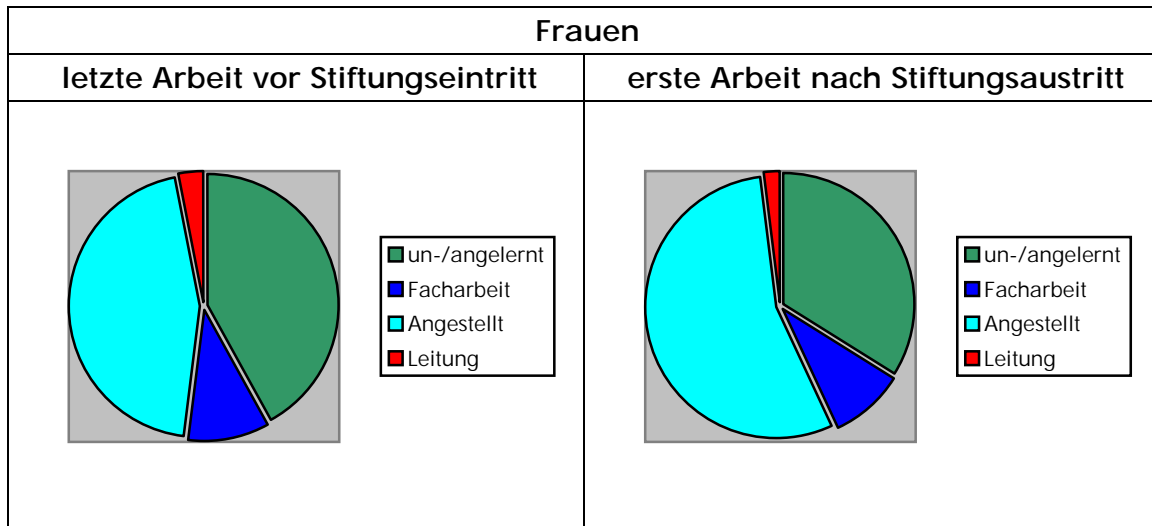
Nach Stiftungsaustritt arbeiteten weniger Frauen als vorher als Hilfskräfte. Der Anteil der weiblichen Hilfskräfte, die auch nach Stiftungsaustritt wieder Hilfstätigkeiten verrichteten, ist zwar mit 64% der Befragten auch sehr hoch, jedoch konnten 36% dieser Frauen in der betrieblichen Hierarchie aufsteigen. Knapp ein Drittel der ehemaligen weiblichen Hilfskräfte erreichte nach Stiftungsaustritt eine Angestelltenposition. Die ehemaligen Facharbeiterinnen (40% blieben in diesem Bereich beschäftigt) konnten zu 40% in ein Angestelltenverhältnis aufsteigen, 20% hingegen arbeiteten nach Austritt nur mehr als un-/angelernte Kräfte.

Die geringste vertikale Mobilität weisen bei den Frauen jene Personen auf, die vor Eintritt in einem Angestelltenverhältnis tätig waren – 83% dieser Personen wiesen auch nach Austritt derartige Arbeitsverhältnisse auf. Keine Frau, die ehemals in einer Führungsposition war (7 Personen), konnte nach Austritt eine derartige Stellung übernehmen – sie wechselten fast zur Gänze in Angestelltenverhältnisse ohne Leitungsagenden.

Graphik 23: Funktion im Betrieb: letzte Arbeit vor Stiftungseintritt bzw. erste Arbeit nach Stiftungsaustritt¹³² nach Geschlecht



¹³² Siehe auch: Tabelle 44: Funktionen: letzte Arbeit vor Stiftungseintritt bzw. erste Arbeit nach Stiftungsaustritt, Anhang S.131



IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

7.4.3 Bewertung der Arbeitsplätze

Ein wichtiger Beitrag zur Bewertung der Berufskarrieren nach Austritt ist die subjektive Zufriedenheit der Befragten mit ihren neuen Arbeitsplätzen. Im Allgemeinen bewerten die Befragten ihre Arbeitsplätze nach Stiftungsaustritt positiv: Etwa 75% waren mit ihren Arbeitsplätzen zufrieden. Ein Viertel – darunter vermehrt Personen, die in späterer Folge ihren Arbeitsplatz wechselten – bezeichneten ihren ersten Arbeitsplatz nach Austritt hingegen als „Fehlgriff“.

Bei den TeilnehmerInnen, die nach Austritt aus der Stiftung nur ein Dienstverhältnis hatten, erkennt man bei einigen der ausgewählten Parameter eine Steigerung der Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz: Tendenziell zufriedener waren die Personen mit dem Arbeitsklima, den Aufstiegsmöglichkeiten und der Sicherheit, die die neue Arbeit nach Stiftungsaustritt bot. Weniger zufrieden waren sie zumeist mit der Entlohnung.¹³³

Bei den Personen, die nach Maßnahmenende mehrere Dienstverhältnisse hatten, ist ein Vergleich des letzten Arbeitsplatzes mit dem ersten Arbeitsplatz nach Maßnahmenaustritt und dem derzeitigen Arbeitsplatz¹³⁴ möglich. Dabei wird durchgängig der erste Arbeitsplatz nach Maßnahmenaustritt, den die Personen aus den verschiedensten Gründen verloren oder aufgegeben haben, am schlechtesten bewertet, der derzeitige Arbeitsplatz bedeutet zum Teil eine massive Verbesserung der Zufriedenheit: Die größte Steigerung der Zufriedenheit ergab sich dabei im Bereich „Arbeitsklima“. Im Vergleich der letzten Arbeit vor Maßnahmeneintritt mit der derzeitigen Arbeit bewerteten die TeilnehmerInnen die derzeitige Tätigkeit, das derzeitige Arbeitsklima, die derzeitigen Aufstiegsmöglichkeiten und die

¹³³ Dies ist der einzige Bereich, in dem es in den Bewertungen zu einer signifikanten Veränderung kommt.

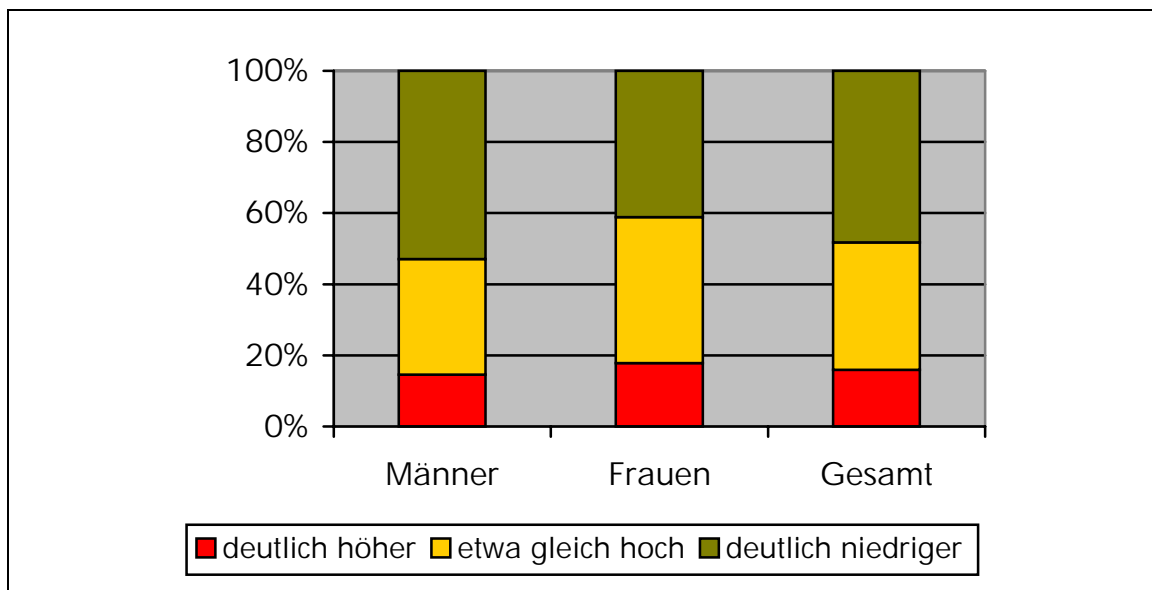
¹³⁴ Die Beschreibung der „derzeitigen“ Arbeitsplätze bezieht sich auf die Beschäftigungen, die die Befragten zum Erhebungszeitpunkt August 2000 hatten.

derzeitige Sicherheit des Arbeitsplatzes besser. Aber auch hier wurde die Entwicklung der Entlohnung am schlechtesten bewertet.

Nur wenig Unterschiede in den Bewertungen zeigten sich bei der Bewertung der körperlichen und geistigen Anforderungen und des Arbeitsdrucks der Beschäftigungsverhältnisse vor und nach der Stiftung, tendenziell aber gaben die Befragten an, nach Austritt aus der Stiftung unter einem geringeren Arbeitsdruck ihren Tätigkeiten nachgehen zu können.

Bei einem Vergleich der Höhe des Gehalts vor und nach Stiftung gab fast die Hälfte der beschäftigten StiftungsteilnehmerInnen an, sie habe finanzielle Einbußen hinnehmen müssen. Vor allem die Männer haben bei der ersten Arbeit nach Stiftungsaustritt deutlich weniger verdient als vorher. Als deutlich höher bezeichneten 16% der Befragten ihr erstes Gehalt nach Stiftungsaustritt: Frauen mit höherem Gehalt haben überdurchschnittlich häufig in der Stiftung Ausbildungen (vor allem aus den Bereichen Büro, EDV und Gesundheit/Soziales) und Praktika gemacht. Bei den Männern ist kein derartiger Zusammenhang erkennbar.

Graphik 24: Höhe des ersten Gehalts nach Austritt aus der Stiftung im Vergleich zu letztem Gehalt vor Eintritt in die Stiftung¹³⁵



IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

Für etwa ein Drittel der Personen wäre ihren eigenen Angaben nach ihre derzeitige berufliche Tätigkeit ohne die Stiftung nicht erreichbar gewesen. Sie glauben, dass sie ohne Stiftung öfters arbeitslos und/oder in einer beruflich und einkommensmäßig schlechteren Position gewesen wären. Ein positiver Einfluss der Stiftung auf die späteren Berufskarrieren ist aus der Sicht der Befragten vor allem auf die absolvierten Ausbildungen zurückzuführen:

¹³⁵ Siehe auch: Tabelle 45: Höhe des ersten Gehalts nach Austritt aus der Stiftung im Vergleich zu letztem Gehalt vor Eintritt in die Stiftung, Anhang S.131

Durch die in der Stiftung erworbenen Fähigkeiten hat sich für 47% der TeilnehmerInnen aus eigener Sicht die berufliche Stellung grundlegend verändert.

7.4.4 Arbeitslosigkeit nach Stiftung

Im schriftlichen Erhebungsbogen wurden die ehemaligen TeilnehmerInnen nach den Gründen gefragt, die dafür ausschlaggebend waren, dass sie nach Austritt aus der Maßnahme entweder keine Arbeit gefunden haben oder einen Arbeitsplatz wieder verloren haben und auch zum Erhebungszeitpunkt arbeitslos waren: Für 80% der Personen waren ihr „hohes Alter“ ein maßgeblicher Grund, für 78% lag es (auch) am regionalen Arbeitsmarkt, der kaum Arbeitsplätze bereitstellt. 73% meinten, die Nachfrage in der jeweiligen Branche sei gering. Fehlende Qualifikationen nannten 39% der Befragten – vor allem Frauen – als Begründung für ihre Arbeitslosigkeit. Zwei Drittel dieser Personen haben im Rahmen der Stiftung eher allgemeine Ausbildung/Weiterbildung in den Bereichen EDV, Lager, Verkehr/Mobilitätserhöhung, Sprachen oder Büro absolviert, die zwar in vielen Berufssparten anwendbar sind, eine Person aber nicht in allen Fällen für einen bestimmten Bereich höherqualifizieren.

Nach Berechnungen auf Basis der DWH-Daten hat sich gezeigt, dass die ehemaligen TeilnehmerInnen im Zeitraum von zwei Jahren nach Austritt aus der Stiftung insgesamt etwa 20% aller Tage in Arbeitslosigkeit verbracht haben. Neben einer Arbeitslosigkeitsperiode können die TeilnehmerInnen aber eine unselbstständige geringfügige Beschäftigung aufweisen.¹³⁶ Insgesamt hatten 11% aller Personen, die im Zeitraum von zwei Jahren nach Austritt arbeitslos waren, auch ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis (13% der Männer und 10% der Frauen).

7.4.5 Erfolgreiche Nachkarrieren und Stabilität

Um die Personengruppen, denen die Stiftung besonders genutzt hat und denen die Stiftung in Bezug auf Reintegration keinen Erfolg gebracht hat, zu eruieren, wurden die Befragten nach ihrem Nachkarriereverlauf unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen „Erfolgskategorien“ – „sehr erfolgreich“, „erfolgreich“, „weniger erfolgreich“ und „nicht erfolgreich“ – zugeteilt:

- sehr erfolgreich: ein stabiles Dienstverhältnis im Anschluss an die Stiftung sowie zum Erhebungszeitpunkt beschäftigt bzw. eigenes Unternehmen gegründet und das Unternehmen besteht zum Erhebungszeitpunkt noch
- erfolgreich: mehrere Dienstverhältnisse im Anschluss an die Stiftung sowie zum Erhebungszeitpunkt beschäftigt

¹³⁶ Im Datawarehouse wird eine derartige Beschäftigung, wenn sie zusätzlich zu einer Kategorisierung gemäß Hauptindikator (also „Beschäftigung“, „Arbeitslosigkeit/Qualifizierung“ oder „out of labourforce“) vorliegt, auch als Paralleldimension geführt.

- weniger erfolgreich: ein oder mehrere Dienstverhältnisse im Anschluss an die Stiftung sowie zum Erhebungszeitpunkt arbeitslos
- nicht erfolgreich: seit Austritt aus der Stiftung durchgehend arbeitslos

Verglichen werden sollen in der Folge Personen, die im Anschluss an die Stiftung ein stabiles Dienstverhältnis eingehen konnten sowie zum Erhebungszeitpunkt noch bei der selben Arbeitsstelle beschäftigt sind bzw. sich selbstständig gemacht haben und das Unternehmen zum Erhebungszeitpunkt noch führen („sehr erfolgreich“) mit den Personen, die seit Austritt aus der Stiftung ausschließlich arbeitslos sind („nicht erfolgreich“).

„Sehr erfolgreiche“ Karriereverläufe hatten 46% der ehemaligen StiftungsteilnehmerInnen (insgesamt 279 Personen), wobei Männer häufiger in diese Gruppe fallen (52% zu 38% der Frauen). Nicht erfolgreich im Sinne der oben genannten Definition waren 9% nach Stiftungsaustritt (8% der Männer und 11% der Frauen).

Dabei können Personen der „sehr erfolgreichen“ Gruppe zum Teil auf bereits sehr lange Nachkarrieredauern und stabile Beschäftigungsverhältnisse zurückblicken: die Hälfte war bereits länger als zwei Jahre stabil beschäftigt, knapp ein Drittel arbeitete bereits vier Jahre oder länger auf dem selben Arbeitsplatz.

Bei den Personen, die seit Austritt aus der Stiftung permanent arbeitslos waren, waren zum Erhebungszeitpunkt 52% bereits langzeitarbeitslos, also über ein Jahr ohne Arbeit. Vor allem Männer dieser Gruppe wiesen bereits eine sehr lange Arbeitslosigkeitsperiode nach Stiftungsaustritt aus (knapp 60% waren bereits langzeitarbeitslos).

Zusammengefasst wiesen 70% der Befragten im Anschluss an die Stiftung sehr erfolgreiche oder erfolgreiche Nachkarrieren auf – bereinigt um die Personen, die dem Arbeitsmarkt nach Austritt temporär oder permanent nicht mehr zur Verfügung standen, wiesen knapp 80% eine erfolgreiche Nachkarriere auf.

Tabelle 24: Nachkarriere

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
sehr erfolgreich	189	51,5	90	38,3	279	46,3
erfolgreich	82	22,3	59	25,1	141	23,4
weniger erfolgreich	31	8,4	23	9,8	54	9,0
nicht erfolgreich	30	8,2	25	10,6	55	9,1
OLF/in Ausbildung	35	9,5	38	16,2	73	12,1
Gesamt	367	100	235	100	602	100

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

Obwohl die Gruppe der „nicht erfolgreichen“ Personen aufgrund der geringen Anzahl nur bedingt mit den „sehr erfolgreichen“ Personen vergleichbar ist, wird trotzdem in der Folge

versucht, mögliche Einflussfaktoren für den erfolgreichen bzw. nicht erfolgreichen Nachkarriereverlauf aufzuzeigen:

Der Einfluss der Personenmerkmale „Alter vor Eintritt in die Stiftung“, „höchste abgeschlossene Ausbildung“ und „Geschlecht“ auf den Verlauf der Nachkarrieren wurde schon im Kapitel 7.2.2 skizziert. Auch bei dem hier dargestellten „Extremgruppenvergleich“ wird die Bedeutung dieser Merkmale evident:

Einen wichtigen Einfluss auf die beruflichen Karrieren hat das Alter der Personen: 70% der Personen der „nicht erfolgreichen“ Gruppe waren zum Eintritt in die Stiftung bereits 46 Jahre oder älter und konnten bei Eintritt in die Stiftung bereits auf lange Dienstverhältnisse zurückblicken. Bei den Personen, die laut Definition der „sehr erfolgreichen“ Gruppe zugeordnet wurden, fiel nur etwa ein Drittel in diese Altersgruppe.

Auch nach den höchsten abgeschlossenen Ausbildungen vor Eintritt in die Stiftung zeigen sich Unterschiede in den Nachkarrieren: Nach den Ausbildungen finden sich bei der „nicht erfolgreichen“ Gruppe mehr Personen, die nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen, in der „sehr erfolgreichen“ Gruppe haben im Vergleich mehr Personen einen Lehrabschluss. Es zeigen sich auch Unterschiede darin, welche vermittlungsunterstützenden Maßnahmen in der Stiftung in Anspruch genommen wurden: „Erfolgreiche“ TeilnehmerInnen haben öfters Ausbildungen und Praktika gemacht. Bei den Ausbildungen handelte es sich vor allem um umfangreiche EDV-Ausbildungen sowie meist umfangreichere Ausbildungen in den Bereichen Gesundheit/Soziales (z.B. PflegehelferIn, HeilbademeisterIn, KrankenpflegerIn), Büro (z.B. Buchhaltung und Lohnverrechnung) sowie handwerkliche Ausbildungen vor allem im Metallbereich (z.B. CNC, Maschinenschlosser, diverse Schweißkurse).

Im Vergleich zu den TeilnehmerInnen kam es bei den InteressentInnen weniger häufig zu einer erfolgreichen Integration in eine neue Beschäftigung. Bei etwas mehr als einem Sechstel der befragten InteressentInnen ist die Dauer zwischen der Möglichkeit des Stiftungseintritts und der Befragung geringer als die zwei Jahre Beobachtungszeitraum im Datawarehouse. Bei einem Viertel der Befragten sind seit der Entscheidung gegen einen Stiftungseintritt schon mehr als fünf Jahre vergangen¹³⁷. Erfolgreich integriert wurden – ohne Berücksichtigung der Personen in OLF – im Vergleich nur 66%. Hohe Erfolgsquoten hatten unter den InteressentInnen vor allem Personen mit guten Qualifikationsvoraussetzungen und beruflichen Vorerfahrungen: Personen, die vor Ihrer Kündigung in Leitungsfunktionen waren oder über Formalqualifikationen wie höhere Schul- bzw. Universitätsabschlüsse verfügten, waren überwiegend wieder stabil beschäftigt. Geringe stabile Integrationsquoten hingegen wiesen die „Problemgruppen“ auf: Ehemalige Hilfskräfte waren lediglich zu 38%, Personen mit geringen Formalqualifikationen (Pflichtschulabschluss) zu 55% und Personen, die auch vor dem potentiellen Stiftungseintritt nur kurz in Beschäftigung standen zu 50% wieder erfolgreich in Beschäftigung. Auch Personen unter 25 Jahre hatten nur eine 50%-ige Erfolgsquote. In dieser Gruppe fanden sich häufig Personen mit Lernschwächen und/oder gesundheitliche Einschränkungen.¹³⁸

¹³⁷ Siehe auch: Tabelle 46: Dauer und Indikatoren der Nachkarrieren der InteressentInnen, Anhang S.132

¹³⁸ Siehe auch: Tabelle 32: Soziodemographische und berufsbezogene Merkmale der InteressentInnen, Anhang S.123

8 KOSTEN UND NUTZEN

Die Kosten und Nutzen-Bestimmung kann im gegenständlichen Bericht nur in eingeschränkter Form erfolgen. Betriebs- und volkswirtschaftliche Aspekte gehen über den individuellen Nutzen hinaus und werden im geplanten zweiten Teil der Evaluierung bearbeitet. Das betrifft potentiell erzielbare Vorteile für die Herkunftsbetriebe wie die Vermeidung oder Reduktion organisationsbezogener oder auch juristischer Konflikte bei Entlassungen bzw. Personalabbaumaßnahmen durch die „soziale Abfederung“ in Form des Stiftungsangebotes, die Vermeidung von Produktivitätsverlusten als Folge von Demotivation und geringem Engagement bei Kündigungen, da Betrieb und Arbeitnehmervertretung eine gewisse soziale Verantwortung an den Tag legen, ebenso wie Vorteile für Regionen und lokale Wirtschaftsräume aufgrund psychologischer Einflussfaktoren auf die „Stimmung von Regionen“. Stiftungsmaßnahmen können unter Umständen von Resignation wegführen und einen „neuen Anfang“ symbolisieren. Allerdings sind diese Effekte aber nur bei größeren und für Regionen wichtigen „Leitbetrieben“ anzunehmen.

Nur am Rande thematisiert werden in diesem Teil Umwegrentabilitäten durch die Stiftung, etwa die mit der Stiftungstätigkeit verbundenen Arbeitsplätze bei den Stiftungsträgern bzw. Kooperationspartnern und Weiterbildungsträgern (Management und Administration, TrainerInnen etc.) und den dadurch bewirkten zusätzlichen Steuer- und Sozialversicherungseinnahmen oder die Effekte der Stiftung für die Lohnentwicklung und Aufstiegschancen¹³⁹. Diesbezüglich stellt die Gesamtübersicht über die Kosten der Stiftung, die Aufwendungen für das Management, für Betreuung, Ausbildung und Outplacement einen Anhaltspunkt für potentielle durch die Stiftungsaktivitäten ermöglichte Arbeitsplatzeffekte¹⁴⁰ dar. Weiter können auch durch Gründungen von StiftungsteilnehmerInnen volkswirtschaftlich positive Effekte ausgelöst werden. Die Zahl der durch Gründungen neu geschaffenen Arbeitsplätze für unselbstständig Beschäftigte hält sich nach den Ergebnissen des Fragebogens allerdings in Grenzen, auf eine/n Gründer/in kommt im Schnitt nicht einmal ein/e „ganze/r“ MitarbeiterIn hinzu. (Siehe auch Kap.6.1.5, Gründung)

Die Kosten- und Nutzenanalyse konzentriert sich im gegenständlichen Bericht vor allem auf folgende Fragestellungen:

- Wer trägt wie viel zu den Aufwendungen der AUFLEB bei?
- Welche Kosten würden für die Arbeitslosenversicherung im Falle einer Nichtteilnahme anstatt der Stiftungsteilnahme anfallen und welche Effekte für die Arbeitslosenversicherung ergeben sich durch die Berücksichtigung der Folgekosten für

¹³⁹ Vgl. dazu: Rudolf Winter-Ebmer: Long-term consequences of an innovative redundancy-retraining project: The Austrian Steel Foundation. University of Linz; WIFO Vienna; CEPR, London and IZA, Bonn. Working paper No. 0029, December 2000 (Department of Economics, Johannes Kepler University of Linz). Beschäftigungseffekte liegen vor allem bei älteren TeilnehmerInnen vor, im Durchschnitt haben TeilnehmerInnen in den fünf Folgejahren 40 Beschäftigungstage mehr pro Jahr als die NichtteilnehmerInnen, Lohnzuwächse im Gefolge der Stiftung sind vor allem bei jüngeren ArbeiterInnen und Personen mit geringerem Vorstiftungseinkommen zu verzeichnen.

¹⁴⁰ Auch dieser Frage soll im geplanten zweiten Teil nachgegangen werden.

Arbeitslosigkeit in den beiden Jahren nach der Stiftung bzw. nach der Entscheidung gegen die Stiftungsteilnahme?

- Schließlich wird versucht, den Nutzen für Betriebe, die PraktikantInnen beschäftigen, annäherungsweise zu bestimmen.

8.1 Die Aufwendungen für die AUFLEB im Überblick

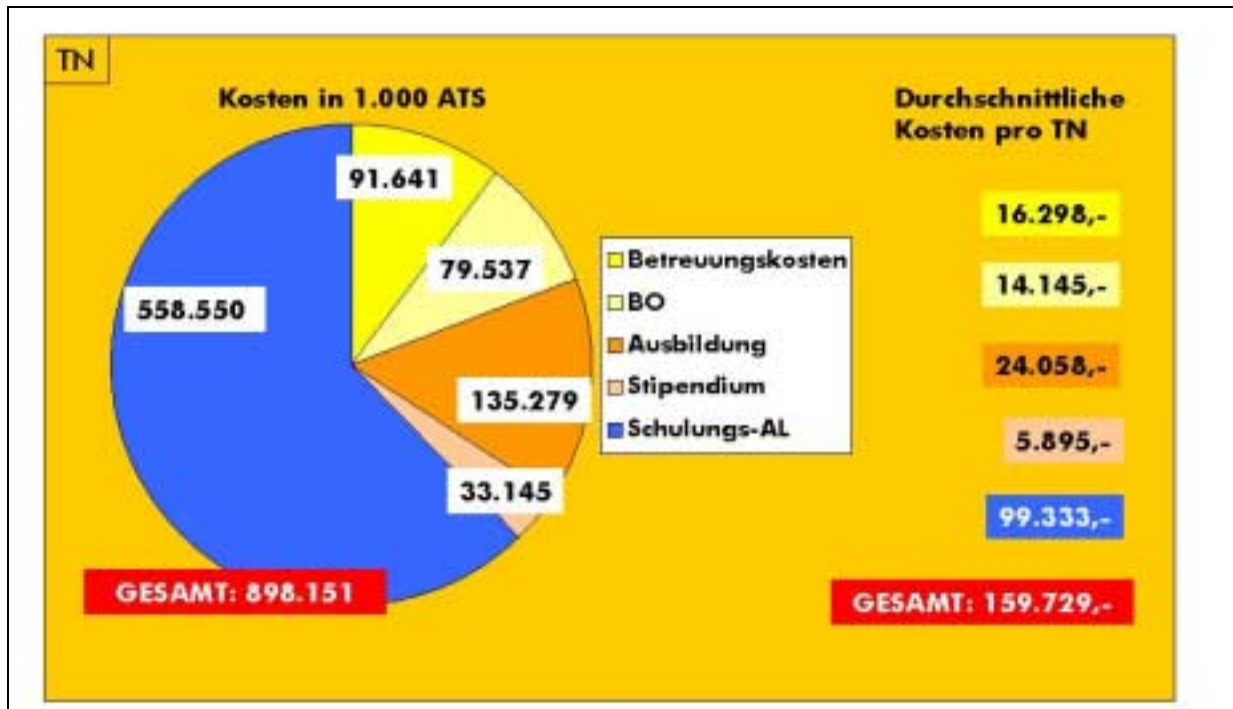
Bei der Analyse von Kosten und Nutzen rücken die Akteure ins Zentrum, die die Tätigkeit der AUFLEB finanzieren. In erster Linie sind dabei neben den AUFLEB-Geldern die Mittel aus der Arbeitslosenversicherung wichtig. Das monatliche „Schulungsarbeitslosengeld“ (plus ein zusätzliches, monatlich von der AUFLEB finanziertes Stipendium von ATS 600,-) stellt das „Einkommen“ der TeilnehmerInnen während der Stiftung dar und ist mit 62% der weitaus größte Kostenfaktor der AUFLEB. Die Ausgaben für Aus- und Weiterbildungen sind der nächstgrößte Posten (15%) vor den „Betreuungsaufwendungen“ für Verwaltung, Management und Outplacement (10%) sowie für die Berufsorientierung/Zielfindung (9%).

Die verausgabten 300 Millionen für die einzelnen Module Orientierung, Qualifizierung und Aktive Arbeitsuche (inklusive Management) bedeuten auf der anderen Seite für Träger, Schulungs- und Trainingsfirmen neue bzw. die Sicherung bestehender Arbeitsplätze¹⁴¹.

Für die abgerechneten 5619 TeilnehmerInnen wurden insgesamt beinahe 900 Millionen Schilling ausgegeben, ein Stiftungsplatz kostet im Durchschnitt ca. ATS 160.000,-, davon entfallen ca. ATS 99 000,- auf das Schulungsarbeitslosengeld.

¹⁴¹ Diese Frage soll im Modul zwei genauer behandelt werden.

Graphik 25: Gesamtkosten und durchschnittliche Kosten pro TeilnehmerIn



IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

8.2 Beiträge aus der Arbeitslosenversicherung für die Stiftungszeit und Folgekosten

Vor allem für das AMS bzw. die Arbeitslosenversicherung stellt sich die Frage, in welchem Ausmaß die AUFLEB die Aufwendungen im Vergleich zu einer Nichtteilnahme verändert. Diesbezüglich werden die errechneten durchschnittlichen Kosten pro Stiftung für die Arbeitslosenversicherung in der Höhe von ATS 99.000,- den erwarteten Transferleistungen für die durchschnittliche Verweildauer in der Arbeitslosigkeit (vom Beginn bis zum Abgang aus der Arbeitslosigkeit) gegenübergestellt. Der Abgang aus der Arbeitslosigkeit erfolgt aber nur zu einem Teil wegen einer Beschäftigungsaufnahme¹⁴². Die (einfache) Verweildauer in Arbeitslosigkeit zeichnet daher auch ein oft „verkürztes“ Bild – die personenbezogene kumulierte Verweildauer, die Mehrfacharbeitslosigkeit innerhalb eines Jahres berücksichtigt, zeigt das deutlich. So zum Beispiel beträgt die durchschnittliche Verweildauer 1999 125 Tage, die kumulierte ist um weitere 31 Tage höher und erreicht insgesamt 156 Tage. Für die Berechnung der erwarteten alternativen Aufwendungen werden beide Kennzahlen verwendet.

¹⁴² Im Jahr 1999, das als Referenzjahr für alle Kosten-Nutzenberechnungen ausgewählt wurde, erfolgen 53% der Abgänge aufgrund einer Beschäftigungsaufnahme. In den anderen Fällen beenden längere Sperren, Abmeldungen, Krankenstände etc. die Arbeitslosigkeit statistisch.

Für die TeilnehmerInnen liegt die abgerechnete Summe für Schulungsarbeitslosengeld vor, diese Zahl ist die Vergleichsbasis für die folgenden Berechnungen. Die Bestimmung der „alternativen“ Aufwendungen im Falle einer Nichtteilnahme erfolgt auf Basis des mittleren Arbeitslosengeldes 1999 von ATS 9077,- (inklusive allfälliger Familienzuschläge) für die „einfache“ bzw. „kumulierte“ Verweilzeit. Die Verwendung dieses mittleren Arbeitslosengeldes führt zu einer sehr „vorsichtigen“ alternativen Kostenberechnung, da unter den TeilnehmerInnen sehr viele ältere Personen mit langer Betriebszugehörigkeit und dementsprechendem Gehalt und im Vergleich zur gesamten Arbeitslosenpopulation überdurchschnittlich viele Männer sind, also Gruppen mit höheren Arbeitslosengeldansprüchen. Unter Umständen greift aus diesen Gründen auch die durchschnittliche Verweildauer für die TeilnehmerInnen eher zu kurz, da auch die Verweilzeit stark mit dem Alter korreliert¹⁴³. Zumindest bei einigen TeilnehmerInnen ist das Alter ein so schwerwiegendes Vermittlungshindernis, dass ohne zusätzliche Bemühungen real kaum ein Einstieg in eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt gefunden werden könnte¹⁴⁴. Weiter ist zu bedenken, dass viele der TeilnehmerInnen spezielle berufliche Qualifikationen hatten, die durch die Branchenentwicklung kaum mehr nachgefragt waren (und gerade deshalb oft nach erfolgloser Arbeitssuche auf die Stiftung zurückgriffen).

Die Differenz der durchschnittlichen Tage in Arbeitslosigkeit für TeilnehmerInnen und InteressentInnen in den beiden Folgejahren ermöglicht einen Blick über die unmittelbare Stiftungszeit hinaus, unter Umständen auch, ob ein Ausgleich zwischen Stiftungsaufwendungen und Folgekosten zu erwarten ist. Während der/die durchschnittliche TeilnehmerIn im Schnitt 152 Tage der zwei Jahre nach der Stiftung in Arbeitslosigkeit verbringt, kommen die ehemaligen InteressentInnen, die aber dann doch nicht in die Stiftung eingetreten sind, in den zwei Jahren nach ihrer Entscheidung auf 201 Arbeitslosigkeitstage. Die empirische Differenz¹⁴⁵ beträgt somit 49 Tage.

Je nach der Verweildauer, die der Szenarioberechnung zugrunde gelegt wird, würden dem Schulungsarbeitslosengeld von ATS 99 000,- Aufwendungen für Arbeitslosengeld in der Höhe von ATS 38 000,- bzw. 47 000,- gegenüberstehen, berücksichtigt man auch die in den beiden Folgejahren vermehrte Arbeitslosigkeit von 49 Tagen, ergibt sich eine Summe von weiteren ATS 15 000,- an Arbeitslosengeld.

¹⁴³ So kamen arbeitslose Jugendliche 1999 auf eine Dauer von 59 Tagen, über 50 bzw. 55-Jährige auf eine drei bzw. viermal so hohe Verweildauer.

¹⁴⁴ Die durchschnittliche Verweildauer ist höher bei Personen mit höherer Formalqualifikation wie AbsolventInnen von Universitäten und Höheren Schulen (und die Stiftlinge haben relativ hohe Formalqualifikationen) als bei PflichtschulabgängerInnen etc. Erklärungsansätze dafür reichen vom Beharren auf höheren Ansprüchen an Arbeitsinhalten und Rahmenbedingungen über Abwehrhaltungen von Seiten der Unternehmen wegen einer potentiellen Überqualifikation oder nicht nachgefragten Qualifikationen bis hin zum Vorliegen von außerfachlichen Vermittlungshindernissen.

¹⁴⁵ Ergebnisse des Datawarehouse für TeilnehmerInnen und ehemalige InteressentInnen.

Tabelle 25: Verringerung der Kosten für das AMS in ATS

	ATS	Euro
Schulungsarbeitslosengeld AUFLEB/TeilnehmerIn	99.333.-	7.219
Szenario 1: Arbeitslosengeld/ Verweildauer 125 Tage	37.821.-	2.749
Szenario 2: Arbeitslosengeld/ Kumulierte Verweildauer 156 Tage	47.200.-	3.430
Vermehrte Arbeitslosigkeit Nichtteilnahme 49 Tage in zwei Jahren	14.826.-	1.077

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (AUFLEB-TN-Daten, Die Arbeitsmarktlage, Eigenberechnung)

Je nach Szenario stehen den Aufwendungen aus der Arbeitslosigkeit für das Schulungsarbeitslosigkeit im Fall der Stiftungsteilnahme die errechneten erwarteten Aufwendungen für die durchschnittliche Verweildauer in Arbeitslosigkeit sowie für die häufigeren Arbeitslosigkeitstage in den beiden Folgejahren im Fall der Nichtteilnahme gegenüber:

- a) Szenario 1: Arbeitslosengeld für die „einfache“ Verweildauer plus Kosten der gegenüber StiftungsteilnehmerInnen vermehrten Arbeitslosigkeit in den beiden Folgejahren
- b) Szenario 2: Schulungsarbeitslosigkeit für TeilnehmerInnen versus Arbeitslosengeld für die „kumulierte“ Verweildauer plus Kosten der gegenüber StiftungsteilnehmerInnen vermehrten Arbeitslosigkeit in den beiden Folgejahren

Das bedeutet, dem AMS bzw. der Arbeitslosenversicherung erwachsen durch die Stiftung Mehraufwendungen zwischen ATS 37 000,- bis 47 000,- pro Kopf. Nicht berücksichtigt ist allerdings, dass bei längerer Arbeitslosigkeit auch Kosten für alternative Maßnahmen angefallen wären. So hat beinahe jede/r sechste telefonisch befragte InteressentIn, die am Arbeitsmarkt verblieben, in der Zwischenzeit eine AMS-Maßnahme absolviert¹⁴⁶. Eine unbekannte Größe ist weiter, wie viele Personen für den Wiedereinstieg eine sonstige Förderung (Einstellbeihilfe) benötigt hätten, darüber hinaus ist völlig offen, inwieweit Arbeitsverhältnisse in den „alten“ und nur mehr wenig präferierten Bereichen nicht zu langfristiger beruflicher Instabilität und damit höheren Kosten von Arbeitslosigkeit geführt hätten.

Die Aus- und Weiterbildung, Höherqualifizierung und Umschulung in der Stiftung wird mit verhältnismäßig geringem Mehraufwand aus der Arbeitslosenversicherung erzielt¹⁴⁷, wobei diese potentielle „Ersparnis“ höchstwahrscheinlich durch die Kosten anderer Maßnahmen aufgewogen werden würde. Im „kostengünstigeren“ Falle der Nichtteilnahme würden allerdings weder Personen höherqualifiziert noch die Unternehmen bei der Qualifikationsabdeckung unterstützt werden.

¹⁴⁶ 12 von 74 Personen. Das Spektrum reichte von Beschäftigungs- über Qualifizierungsmaßnahmen bis hin zu Jobcoaching.

¹⁴⁷ Zum Beispiel Kosten von IT-Ausbildungen, vgl. dazu z.B. den WIFI IT-Academy Katalog 2001/2002 für die Steiermark: Web- Applikationsentwicklung und Programmierung im Internet: ATS 28.000.- für 70 Stunden; MS SQL-Server Grundlagen und Datenbankentwicklung mit MS Access und SQL Server: ATS 30.000.- für 56 Stunden, Einstieg in SQL und Oracle: ATS 35.000.- für 40 Stunden; Datenbankprogrammierung mit PL/SQL: ATS 33.000.- für 40 Stunden. Direkte Vergleiche mit anderen Schulungsanbietern (z.B. BFI) sind schwierig, weil es oft nicht klar ersichtlich ist, ob die gleichen Inhalte vermittelt werden.

8.3 Betrieblicher Nutzen durch Arbeits- und Ausbildungspraktika

Durch Ausbildungs- und Arbeitspraktika werden Unternehmen betriebliche Einschulungen und betriebsnahe Ausbildungen kostenlos zur Verfügung gestellt. Für die PraktikantInnen steigen die Vermittlungschancen durch diese arbeitsplatznahen Formen, in denen sie nach ihren eigenen Angaben oft „*normal produktiv arbeiten*“ (gelernter KFZ-Mechaniker, verkürzte Lehre zum Betriebsschlosser mit Zusatzkursen), da entweder schon Vorkenntnisse im Rahmen theoretischer Ausbildungen angeeignet wurden oder die TeilnehmerInnen ähnliche Tätigkeiten bereits beruflich ausgeübt hatten wie zum Beispiel ein ehemaliger Produktionsleiter einer großen Bäckerei, 49 Jahre, der seit 30 Jahren der „*Hobbyfotografie*“ nachging und über dieses Hobby auch zu seinem Karriereziel und zu einer „verkürzten Lehre“ mit nachfolgender Anstellung bei einem Fotografen kam: „*Ich hab meistens normal gearbeitet während der Zeit, hab' Vieles übersprungen und die Berufsschule bzw. Prüfung war aus Sicht der Chefs auch nicht notwendig. Dem Unternehmen hat es schon viel gebracht, mir auch natürlich.*“ Einige der befragten PraktikantInnen äußerten aber auch große Unzufriedenheit, vor allem wenn sie ein längeres Arbeitspraktikum in ihrem erlernten Beruf ausübten und nicht übernommen („*Die Firma hat mich ein halbes Jahr ausgenutzt*“ – Bäcker, 21 Jahre) oder wenn sie als „Hilfskraft“ eingesetzt wurden: „*Ich war total unzufrieden, sie haben mich als günstige Hilfskraft nur für 's Akten ordnen, kuvertieren usw. verwendet.*“ (gelernte Einzelhandelskauffrau, zuletzt in der Verwaltung eines Großbetriebes tätig, 36 Jahre). Großteils aber verliefen die Ausbildungs- und Arbeitspraktika zur Zufriedenheit der TeilnehmerInnen, die zumeist konzedierten, „*sehr viel gelernt zu haben*“ wie beispielsweise ein Absolvent der Fachschule für Mühlen und Getreidewirtschaft, der ursprünglich die begonnene berufsbegleitende HTL-Ausbildung in der Stiftung vollenden wollte, in der Praktikumsfirma aber erfolgreich auf SPS-Programmieren umgestiegen ist.

Praktika erlauben Unternehmen in gewissem Maß eine „punktgenaue“ Qualifikation ihrer zukünftigen MitarbeiterInnen. Der finanzielle Vorteil für Betriebe besteht in der Ersparnis der gesamten Lohn- und Lohnnebenkosten gegenüber einer betrieblichen Ein- und Aufschulung für die Zeit der Praktika, notwendige zusätzliche theoretische Kurse werden ebenfalls von der Stiftung finanziert.

Diesbezüglich erlauben es die Angaben im Fragebogen über längere Praktika (wobei Schnupperpraktika, die in der Regel eher erhöhte Aufwendungen für Betriebe bedeuten, nicht eingerechnet sind), die durchschnittliche Praktikumszeit zu bestimmen und – unter Annahme eines eher niedrigen Gehalts – die Kostenersparnis der Praktikumsbetriebe zu bestimmen.

Die Berechnung dieser Ersparnis geht von verschiedensten Annahmen aus:

Als Gehalt im Falle einer betrieblichen Einschulung wird das Medianeinkommen¹⁴⁸ für ArbeiterInnen und Angestellte 1999 verwendet. Dieses betrug ATS 24.516,- brutto, samt Arbeitgeberkosten¹⁴⁹ macht das einen Betrag von ATS 37.019,- aus. Netto entspricht das

¹⁴⁸ 50% verdienen weniger, 50% mehr. Das Medianeinkommen, in dem alle beitragspflichtigen Einnahmen, Teilzeit oder Vollzeit aber nicht berücksichtigt sind, ist in der Regel niedriger als das durchschnittliche Einkommen pro Kopf.

¹⁴⁹ Der Umrechnungsfaktor 1,51 wurde verwendet.

einem Einkommen von ungefähr ATS 16.900,-.¹⁵⁰ Dieser Betrag liegt unter dem durchschnittlichen Stundenverdienst in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (ATS 121,50 pro Stunde 1999) und ist vor allem deswegen wahrscheinlich nicht zu hoch gegriffen, weil unter den TeilnehmerInnen viele Personen mit langer Betriebszugehörigkeit, guter Qualifikation und daher höheren Gehaltsvorstellungen zu finden sind.

Im Fragebogen geben 38% an, ein längeres Praktikum (Ausbildungs- oder Arbeitspraktikum) absolviert zu haben. Die durchschnittliche Praktikumsdauer beträgt 14,5 Wochen oder an die 3,5 Monate.

Tabelle 26: Ausbildungs- und Arbeitspraktika

	Anz.	Anteil N/608	Gesamtdauer/ Wochen	Dauer pro Person ¹⁵¹ in Wochen
Ausbildungspraktikum	88	14,5%	1.691	20
Arbeitspraktikum	163	26,8%	1.618	10
Gesamt	231	37,9%	3.309	14

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

Die Hochrechnung dieser Ergebnisse auf alle 6982 TeilnehmerInnen der AUFLEB ergibt 9261 Praktikumsmonate. Bei Verwendung des Medianeinkommens ergibt sich dafür die Summe von über 342 Millionen Schilling Lohnkostensparnis für die Betriebe, die PraktikantInnen einstellen. Auch wenn das verwendete Einkommen für Einschulungen nur die Hälfte betragen würde, würden sich die Praktikumsbetriebe in Summe immer noch an die 170 Millionen Schilling ersparen, das ist immerhin mehr als das Doppelte der von der „Wirtschaft“ in die AUFLEB eingebrachten Geldmittel.

Hochrechnung der Ersparnis durch Praktika

Durchschnittliche Praktikumszeit: 14,5 Wochen
Anzahl der TeilnehmerInnen mit Praktikum: 37,9%
Hochrechnung für AUFLEB alt: 9.261 Monate
Kosten: ATS 342.832.956,-

¹⁵⁰ In Euro: 1228 netto, 1780 brutto, 2690 inklusive Arbeitgeberkosten.

¹⁵¹ Berechnet für jene, die die Dauer des Praktikums bekannt gegeben haben, die Anzahl ist geringfügig geringer (um zwei bzw. vier Personen) als jenes derer, die überhaupt eines dieser Praktika absolvierten, der Durchschnitt bleibt gerundet auf Wochen gleich.

9 RESÜMEE

Nach anfänglicher Kritik an der Branchenarbeitsstiftung AUFLEB von unterschiedlichen Seiten, die sich vor allem auf Informationsdefizite potentieller StiftungsteilnehmerInnen über die Möglichkeit der Stiftungsteilnahme, auf fehlende Abstimmung und Kooperation mit dem Partner AMS und auf prinzipielle Bedenken bezüglich der „Bevorzugung“ bestimmter Arbeitsloser vor dem Hintergrund knapper Budgets für aktive Arbeitsmarktpolitik konzentrierte, besteht in den letzten Jahren durchwegs große Zufriedenheit mit der Arbeit der AUFLEB. Dies führte auch dazu, dass die AUFLEB mehrmals verlängert wurde und mittlerweile seit ca. acht Jahren tätig ist.

Auch wenn prinzipiell unterschiedliche und zum Teil sehr kritische arbeitsmarktpolitische Haltungen zum Instrument Arbeitsstiftung bestehen, wobei sukzessive der Implacement- gegenüber dem Outplacementansatz bevorzugt wird, wird aus heutiger Sicht eine bundesländerübergreifende Stiftung wie die AUFLEB in bestimmten Fällen unter Beteiligung der Wirtschaft, der Sozialpartner und weiterer arbeitsmarktpolitischer Akteure auch künftig als geeignetes Instrument zur Unterstützung von Strukturanpassungen erachtet.

Mittlerweile sind beinahe 8000 TeilnehmerInnen in die AUFLEB eingetreten. Insgesamt, so die übereinstimmende Beurteilung befragter ExpertInnen, habe die AUFLEB für alle Beteiligten Erfolge gebracht: Für viele TeilnehmerInnen eine berufliche Neuorientierung und die Reintegration in das Erwerbsleben, für Personal abbauende Unternehmen friktionsfreie Kündigungen bzw. für Personal einstellende Betriebe die Möglichkeit, bedarfsgerecht qualifizierte Arbeitskräfte rekrutieren zu können. Vor allem arbeitsplatznahe Ausbildungsformen mit „Implacementcharakter“ wie (verkürzte) Lehren, Ausbildungspraktika und betriebliche Einschulungen werden in dieser Hinsicht besonders erwähnt. Nicht zuletzt sei von den involvierten Interessenvertretungen und dem AMS ein Beitrag zur „sozialen Verträglichkeit“ des nicht vermeidbaren Beschäftigungsabbaus in der Lebensmittelbranche und des allgemeinen „Strukturwandels“ in der Arbeitswelt geleistet worden.

Im Mittelpunkt der gegenständlichen Ex-Post-Evaluierung stehen die individuellen Effekte der Stiftungsteilnahme. Durch die hohe Anzahl der TeilnehmerInnen als auch durch teils langjährige „Nachstiftungskarrieren“ bietet sich eine gute Basis für die Analyse nachhaltiger arbeitsmarktpolitischer und individueller beruflicher Effekte. Die „Karrieren“ der TeilnehmerInnen werden dabei soweit möglich mit den Laufbahnen jener Personen verglichen, deren Teilnahmeantrag von der AUFLEB ursprünglich bewilligt wurde, die aber aus unterschiedlichen Gründen nicht in die Stiftung eintraten.

Ein deklariertes Hauptziel der AUFLEB besteht darin, die Chancen der TeilnehmerInnen zu erhöhen, einen ihren Fähigkeiten und beruflichen Interessen angemessenen Arbeitsplatz zu finden. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass durch die Strukturprobleme in der Lebensmittelbranche viele erworbene und jahrelang praktizierte Kompetenzen obsolet geworden und am Arbeitsmarkt nur wenig nachgefragt sind. Das heißt, die AUFLEB stand auch vor der „pädagogischen Herausforderung“, unfreiwillige berufliche Umbrüche meistern und akzeptierte Alternativen finden zu helfen.

In Hinsicht auf den individuellen Nutzen werden in dieser Evaluierung unterschiedliche Aspekte aufgegriffen und analysiert: zum einen die Reintegration in Beschäftigung, zum an-

deren die individuelle Zufriedenheit mit den Berufslaufbahnen im Anschluss an die Stiftung. Je stärker die subjektive Zufriedenheit mit der Stiftung (Lernerfolge, Unterstützung) ausgeprägt ist und je mehr die Integration in das Beschäftigungssystem gelingt, desto positiver kann der Gesamtnutzen der AUFLEB bewertet werden.

Auf der arbeitsmarktpolitischen Ebene kann die AUFLEB die durchaus hochgesteckten Integrationserwartungen von „zwischen 70% und 80%“ erfüllen. Je nachdem, ob Personen, die dem Arbeitsmarkt nicht (mehr) zur Verfügung stehen, in die Berechnungen miteinbezogen werden - großteils handelt es sich dabei um Pensionierungen, seltener um Krankenstände oder Karenz - nehmen zwischen 67% und 69% im Anschluss an die Stiftung eine unselbstständige Beschäftigung, vereinzelt eine selbstständige Tätigkeit auf. Der Beschäftigungsanteil steigt bis zwei Jahre nach Stiftung auf 74% bzw. 84%.

Im Vergleich dazu sind die Beschäftigungsquoten der ehemaligen InteressentInnen, von denen die Hälfte als wesentlichen Grund, schließlich nicht die Stiftung in Anspruch zu nehmen, die Aufnahme einer neuen Arbeit nannte, geringer. Die Möglichkeit, eine neue Arbeit – oft aufgrund guter informeller Kontakte – beginnen zu können, unterscheidet die NichtteilnehmerInnen von den TeilnehmerInnen, auch wenn sie sich nach soziodemographischen Merkmalen kaum unterscheiden. Ein Unterschied besteht tendenziell bei Merkmalen, die individuell als „Lernbarrieren“ wirken (können). Der Anteil an PflichtschulabgängerInnen ist unter den InteressentInnen tendenziell höher, besonders unter AusländerInnen, für die schlechte Sprachkenntnisse häufig ein weiteres Hindernis für die Stiftung darstellten. Hingegen nutzten Personen, denen in den AMS-Daten „Schwervermittelbarkeit“ aufgrund vorliegender Behinderungen attestiert wurde, häufiger den „schützenden“ und „unterstützenden“ Rahmen der AUFLEB.

Die Berechnung der Anteile von Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, und „out of labourforce“ gemessen am aggregierten Volumen der zur Verfügung stehenden Gesamttage in den zwei Jahren nach der Stiftung ergibt einen Beschäftigungsanteil von 71% für die TeilnehmerInnen. Damit liegt er um 8% über demjenigen der InteressentInnen.

Insgesamt ist die berufliche Integration der meisten TeilnehmerInnen sehr stabil. 67% der beschäftigten Befragten (Basis: Fragebogenergebnisse) haben seit Austritt nur bei einem Dienstgeber gearbeitet, 23% haben ihren Arbeitsplatz einmal gewechselt, 10% öfters. Personen, die nach Austritt nur ein Beschäftigungsverhältnis hatten und auch zum Erhebungszeitpunkt noch beschäftigt sind (46%), weisen zum Teil bereits sehr lange Nachkarriere-dauern auf: die Hälfte ist bereits länger als zwei Jahre stabil beschäftigt, knapp ein Drittel arbeitet bereits vier Jahre oder länger auf dem selben Arbeitsplatz. Die hohe Stabilität der Dienstverhältnisse bedeutet auch, dass die in der Stiftung getroffenen Berufswahl- und Arbeitsplatzentscheidungen zum großen Teil für die TeilnehmerInnen die „richtigen“ waren.

Die Analyse der Faktoren, die wesentlich zu einem hohen arbeitsmarktpolitischen Erfolg beitragen, führt zu keinem eindeutigen Ergebnis. Die Erklärungsbeiträge einzelner soziodemographischer Merkmale (wie z.B. Geschlecht, Alter, Schulbildung, Tätigkeit in der letzten Arbeit oder Arbeitslosigkeit vor Stiftungseintritt) sowie bestimmter Stiftungsmerkmale (wie z.B. Karriereplan, Beurteilung einzelner Stiftungsmodule, Verweildauer oder Ausbildungskosten) erreichen nur in Einzelfällen statistische Signifikanz. Tendenziell kann aber festgestellt werden, dass negative Arbeitsmarktmerkmale wie z.B. ein für den Arbeitsmarkt

hohes Alter (über 45 Jahre), keine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Ausbildung, eine lange Arbeitslosigkeitsperiode vor Eintritt in die Stiftung sowie ein Besuch der Stiftung, ohne eine Ausbildung oder ein Praktikum zu absolvieren, mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit einer stabilen Beschäftigung verbunden waren.

Der Stiftungserfolg ist im Wesentlichen auf die entsprechende Verbindung zwischen individueller Ausgangssituation und den richtigen „Antworten“ in der Stiftung rückführbar. Wie die Fragebogenergebnisse zeigen, ist die überwiegende Mehrheit der TeilnehmerInnen mit ihrem Weg durch die Stiftung, mit der erhaltenen Unterstützung bei der beruflichen Orientierung, bei notwendigen Entscheidungen und – eingeschränkt – bei der Arbeitsuche sehr zufrieden. Ebenso häufig geben die TeilnehmerInnen an, dass ihnen die Stiftungsteilnahme persönlich genutzt habe, sei es in Form der persönlichen Stabilisierung, der Erhöhung des Vertrauens, selbst viel zur Lösung beruflicher Probleme beitragen oder notwendige Ausbildungen absolvieren zu können.

Unzufriedenheit mit der Stiftung zeigt sich bei etwa 10% bis 15% der TeilnehmerInnen. Offensichtlich konnte bei diesen Personen die „pädagogische“ Herausforderung nicht bewältigt werden, in der belastenden Situation der Arbeitslosigkeit das Angebot der Stiftung methodisch soweit akzeptabel zu gestalten, dass der potentielle Nutzen transparent geworden wäre.

Methodisch-didaktische Schwierigkeiten kommen auch bei der Bewertung der unterschiedlichen Modelle der Aktiven Arbeitsuche zwischen den beiden Polen „Verschulung“ und „Laissez-faire“ zum Vorschein. Mit zunehmender Anzahl erfolgloser Bewerbungen reichten Standardinhalte der Aktiven Arbeitsuche wie Bewerbungstraining, Üben von Vorstellungsgesprächen, Tipps für die Stellensuche etc., die im Sinne der „Hilfe zur Selbsthilfe“ bei vielen TeilnehmerInnen sehr gut angenommen und auch als ausreichend bezeichnet wurden, nicht mehr aus und mussten durch zusätzliche „Angebote“ ergänzt werden.

Bei einer Minderheit der TeilnehmerInnen blieben alle Bemühungen folgenlos: Ca. 9% sind seit der Stiftung noch nie in einer Beschäftigung gewesen. Das betrifft vor allem Personen mit Arbeitsmarktmerkmalen, die in der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation besondere Vermittlungsbarrieren darstellen - wie z.B. hohes Alter und schlechte Formalqualifikationen. Weitere 10 % hatten zwar im Anschluss an die Stiftung ein Dienstverhältnis, sind aber zum Beobachtungszeitraum wieder arbeitslos. Über 80% der Befragten sind zu diesem Zeitpunkt stabil in das Beschäftigungssystem integriert.

Ein Umstand, der die Bilanz der AUFLEB trübt, betrifft die Entwicklung der Gehälter zwischen der letzten Arbeit vor der Stiftung und der Arbeit nach der Stiftung. Viele TeilnehmerInnen hatten vor allem aufgrund langer Betriebszugehörigkeit und relativ hoher Kollektivlöhne entsprechende Gehälter, die in der neuen Beschäftigung (zum Teil bei weitem) nicht mehr erzielt werden konnten. Diese Einbußen führten bei der Dimension „Entlohnung“ auch zu einer geringeren Zufriedenheit mit dem neuen Arbeitsplatz, auch wenn vielen der Befragten klar war, dass sie, um wieder eine Arbeit zu finden, Gehaltsvorstellungen deutlich nach unten revidieren müssen. Tendenziell zufriedener sind die Personen mit dem Arbeitsklima, den Aufstiegsmöglichkeiten und der Sicherheit, die die neue Arbeit bietet.

Wichtige Aspekte des individuellen Nutzens der AUFLEB betreffen auch die horizontale und die vertikale Mobilität. Ein großer Teil der TeilnehmerInnen ist nach der Stiftung in (gänz-

lich) anderen Berufsfeldern als vor Eintritt in die Stiftung tätig. Die Umschulung in der Stiftung ist dafür vielfach eine notwendige Voraussetzung. Für 20% der TeilnehmerInnen ermöglichte die Stiftung auch ein Vorrücken in der betrieblichen Hierarchie, etwa von angelernten Hilfstätigkeiten zur Facharbeit, zum geringen Teil auch in leitende Funktionen. Etwa der gleiche Anteil der TeilnehmerInnen mußte aber nach Stiftungsaustritt eine Positionsverschlechterung hinnehmen. Besonders weibliche ehemalige Hilfskräfte konnten ihre Stellung deutlich verbessern, vor allem im Zusammenhang mit Ausbildungen für soziale und pflegende Berufe. Demgegenüber verzeichnen vor allem männliche Facharbeiter häufig einen beruflichen Abstieg.

Insgesamt geht etwa ein Drittel der StiftungsteilnehmerInnen davon aus, dass sie ohne Teilnahme ihre jetzige berufliche Position kaum erreicht hätten und auch häufiger zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit gewechselt hätten. Als zusätzliches Maß für die individuelle Zufriedenheit mit den Effekten der AUFLEB kann gelten, dass immerhin 86% der TeilnehmerInnen in einer neuerlichen Situation der Arbeitslosigkeit wiederum ein eventuelles Stiftungsangebot nutzen würden.

10 LITERATURVERZEICHNIS

Arbeitsstiftungen. Erfahrungen und Entwicklungsperspektiven. Hrsg. von Ferdinand Lechner und Walter Reiter. Wien: Wissenschaftsverlag 1991.

Die Arbeitsmarktlage 1998. Hrsg. vom AMS Österreich. Wien: 1999.

Die Arbeitsmarktlage 2001. Hrsg. vom AMS Österreich. Wien: 2002.

Dolleschka, Bernd; Karrer, Ernst; Plaute, Edgar et. al.: Die Stahlstiftung. Eine Idee wird Wirklichkeit. VOEST-ALPINE STAHLSTIFTUNG zur Förderung der beruflichen Wiedereingliederung. Linz: Gutenberg 1988.

Dyk Irene, Klammer Johanna, Seckauer Hansjörg: Arbeitsstiftungen im regionalen Kontext. Untersuchung der arbeitsmarktpolitischen Relevanz von Arbeitsstiftungen am Beispiel der WTK-Kohlestiftung im Ampflwang. Linz: Typoskript 1995.

Friedrich, Horst; Wiedemeyer, Michael: Arbeitslosigkeit – ein Dauerproblem. Dimensionen, Ursachen, Strategien. Ein problemorientierter Lehrtext. 3. aktualisierte und völlig überarbeitete Auflage. Opladen: Leske + Budriach 1998.

Kieselbach Thomas: Sozialer Geleitschutz in beruflichen Umbrüchen (SOCOSE), Referat beim 3. Workshop der Denkwerkstätte Graz. Graz: November 2002.

Kreimer, Margareta; Leitner, Andrea: Zwischen Wahlfreiheit und Problemdruck – Gründe für die Nichterwerbstätigkeit von Frauen. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie (ÖZS) 1/2001. Wien: 2001.

Lechner, Hannes; Saurug Manfred; Seiler Eva-Christina; Stoppacher Peter: Evaluierung der Bäuerlichen Arbeitsstiftung BAST. In: Evaluierung Humanressourcen Ziel 5b. Hrsg. vom IFA Steiermark, Graz:1998.

Mahringer, M.; Gruber, M.; Pöschl, A.; Sturn, D.: Nutzaspekte der Tätigkeiten des AMS. Beiträge zur ökonomischen Einschätzung und Argumentation von Zielsetzungen und zur Positionierung der LGS Steiermark. Hrsg. von Joanneum Research. Wien/Graz: 1997.

Nigsch, Otto: Arbeitsstiftungen. Linz: Typoskript 1996.

Positionspapier des AMS Österreich. Typoskript, Wien: Oktober 2002.

Saurug, Manfred; Stoppacher, Peter; Zingerle, Renate: Branchenstiftungen in Österreich. Die Entwicklung eines Modells. Hrsg. Vom AMS Österreich. Wien: Wissenschaftsverlag 1998 (= AMS Studie 4).

Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 1998

Stoppacher Peter: (unter Mitarbeit von Eva-Christina Seiler und Manuela Jessner): Die Implacmentstiftung Cluster Support Programm. Ein neues arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Qualifizierung und Personalabdeckung. Hrsg. vom IFA Steiermark, Graz: 2001.

WIFI IT-Academy Katalog 2001/2002 für die Steiermark. Hrsg. von der Wirtschaftskammer Steiermark. Graz: 2002.

Winter-Ebmer Rudolf: Long-term consequences of an innovative redundancy-retraining project: The Austrian Steel Foundation. University of Linz; WIFO Vienna; CEPR, London and IZA, Bonn. Working paper No. 0029, December 2000 (Department of Economics, Johannes Kepler University of Linz).

11 TABELLENANHANG

Tabelle 27: Entwicklung der Betriebe in der Lebensmittelbranche

Jahr	Müller	Bäcker	Konditoreien	Fleischer	Molker/Käser	Nahr. u. Genussmittel	Milchwirtschaft
1994	502	2.431	1.643	2.550	82	949	117
1995	465	2.411	1.607	2.402	76	927	104
1996	454	2.368	1.571	2.297	77	924	105
1997	426	2.311	1.536	2.209	81	890	105
1998	397	2.253	1.474	2.131	79	880	103
1999	373	2.167	1.410	2.017	79	853	105
2000	356	2.113	1.363	1.954	x	915	105
2001	347	2.058	1.331	1.879	x	910	99

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Quelle: Wirtschaftskammer, Agrarmarkt Austria);
x: bei Nahrungs- und Genussmittel enthalten

Tabelle 28: Betriebsgröße (Beschäftigte) und Gründe für den Verlust des Arbeitsplatzes

	Anzahl der Beschäftigten								Gesamt	
	1-9		10-49		50-249		250 <			
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Betrieb(stelle) geschlossen/ verlagert/übernommen	39	41,1	94	59,1	141	60,6	60	47,3	334	54,4
Rationalisierung	4	4,2	9	5,6	9	3,9	6	4,7	28	4,6
lang beschäftigt – zu teuer	14	14,7	13	8,2	25	10,7	23	18,1	75	12,2
kurz/befristet beschäftigt	7	7,4	12	7,5	19	8,1	5	3,9	43	7,0
Persönliche Gründe	17	17,9	22	13,8	22	9,5	23	18,1	84	13,7
Sonstiges	14	14,7	9	5,8	17	7,2	10	7,9	50	8,1
Gesamt	95	100	159	100	233	100	127	100	614	100

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

Tabelle 29: Entwicklung der Anzahl der TeilnehmerInnen nach Eintrittsdatum in die Stiftung

	Männer			Frauen			Gesamt		
	Anz.	%	Z-%	Anz.	%	Z-%	Anz.	%	Z-%
1995	386	8,4	75,3	127	5,4	24,7	513	7,3	100
1996	772	16,7	70,2	328	13,9	29,8	1.100	15,8	100
1997	788	17,1	67,4	382	16,1	32,6	1.170	16,8	100
1998	1.083	23,5	65,3	575	24,3	34,7	1.658	23,8	100
1999	922	20,0	61,9	567	24,0	38,1	1.489	21,3	100
2000	647	14,0	63,4	374	15,8	36,6	1.021	14,6	100
2001	13	0,3	59,1	9	0,4	40,9	22	0,3	100
2002	3	0,1	37,5	5	0,2	62,5	8	0,1	100
Gesamt	4.614	100	66,1	2.367	100	33,9	6.981	100	100

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (TN-Daten AUFLEB)

Tabelle 30: Eintritt in die Stiftung

		Männer		Frauen		Gesamt	
		Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Stiftungseintritt wurde mit im Betrieb nahegelegt	trifft zu	133	36,5	92	39,1	225	37,6
	trifft eher zu	40	11,0	21	8,9	61	10,2
	trifft eher nicht zu	21	5,8	9	3,8	30	5,0
	trifft nicht zu	170	46,7	113	48,1	283	47,2
hatte bereits konkrete Pläne für die Stiftung	trifft zu	71	20,1	38	16,6	109	18,7
	trifft eher zu	44	12,5	27	11,8	71	12,2
	trifft eher nicht zu	60	17,0	37	16,2	97	16,7
	trifft nicht zu	178	50,4	127	55,5	305	52,4
wollte in Stiftung unter weniger Druck und in Ruhe neue Arbeit finden	trifft zu	131	36,3	89	39,0	220	37,4
	trifft eher zu	95	26,3	67	29,4	162	27,5
	trifft eher nicht zu	43	11,9	24	10,5	67	11,4
	trifft nicht zu	92	25,5	48	21,1	140	23,8
erhoffte Unterstützung bei der Arbeitsuche	trifft zu	162	44,9	134	56,3	296	49,4
	trifft eher zu	98	27,1	59	24,8	157	26,2
	trifft eher nicht zu	39	10,8	23	9,7	62	10,4
	trifft nicht zu	62	17,2	22	9,2	84	14,0
erhoffte Orientierung und Entscheidungshilfe für meine berufliche Zukunft	trifft zu	161	44,7	133	55,4	294	49,0
	trifft eher zu	107	29,7	67	27,9	174	29,0
	trifft eher nicht zu	35	9,7	16	6,7	51	8,5
	trifft nicht zu	57	15,8	24	10,0	81	13,5
hatte keine konkreten Erwartungen	trifft zu	52	14,6	43	18,9	95	16,3
	trifft eher zu	64	18,0	53	23,3	117	20,1
	trifft eher nicht zu	91	25,6	52	22,9	143	24,5
	trifft nicht zu	149	41,9	79	34,8	228	39,1
erhoffte mir durch die Teilnahme finanzielle Vorteile gegenüber Arbeitslosigkeit	trifft zu	85	23,4	45	19,6	130	21,9
	trifft eher zu	66	18,2	49	21,3	115	19,4
	trifft eher nicht zu	71	19,6	36	15,7	107	18,0
	trifft nicht zu	141	38,8	100	43,5	241	40,6

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

Tabelle 31: Dauer der AL-Periode vor Eintritt in die Stiftung im Bundesländervergleich

	1-3 Mo		4-6 Mo		7 Mo und länger		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Kärnten	107	70,4	21	13,8	24	15,8	152	100
Niederösterreich	639	64,3	201	20,2	154	15,5	994	100
Oberösterreich	401	72,0	86	15,4	70	12,6	557	100
Salzburg	92	63,0	29	19,9	25	17,1	146	100
Steiermark	466	70,9	115	17,5	76	11,6	657	100
Tirol	122	65,6	41	22,0	23	12,4	186	100
Vorarlberg	92	57,1	38	23,6	31	19,3	161	100
Wien	456	47,7	277	29,0	222	23,2	955	100
Gesamt	2.375	62,4	808	21,2	625	16,4	3.808	100

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (AUFLEB-TN-Daten)

Tabelle 32: Soziodemographische und berufsbezogene Merkmale der InteressentInnen

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Alter						
bis 25	6	11,3	3	8,3	9	10,1
26-45	22	41,5	22	61,1	44	49,4
46 und mehr	25	47,2	11	30,6	36	40,4
Gesamt	53	100	36	100	89	100
Höchste abgeschlossene Ausbildung						
Pflichtschule	11	20,8	13	36,1	24	27
Lehre	38	71,7	17	47,2	55	61,8
Mittlere Schule	0	0	6	16,7	6	6,7
Höhere Schule/Universität	4	7,5	-	-	4	4,5
Gesamt	53	100	36	100	89	100
Letzte Tätigkeit						
Hilfskraft	10	18,5	15	42,9	25	28,1
Facharbeit	27	50	4	11,4	31	34,8
Anstellung	11	20,4	16	45,7	27	30,3
Leitende Position	6	11,1	-	-	6	6,7
Gesamt	54	100	35	100	89	100
Dauer der letzten Beschäftigung						
bis 3 Jahre	8	15,4	8	22,9	16	18,4
4- 10 Jahre	11	21,2	11	31,4	22	25,2
11- 20 Jahre	21	40,4	11	31,4	32	36,8
über 20 Jahre	12	23,1	5	14,3	17	19,5
Gesamt	52	100	35	100	87	100
Betriebsgröße des letzten Arbeitgebers						
1-10 Beschäftigte	6	16,7	5	21,7	11	18,6
11-50 Beschäftigte	12	33,3	7	30,4	19	32,2
51-250 Beschäftigte	11	30,6	6	26,1	17	28,8
251 und mehr Beschäftigte	7	19,4	5	21,7	12	20,3
Gesamt	36	100	23	100	59	100

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Telefonbefragung)

Tabelle 33: Beschäftigte, Arbeitslose und Zugänge in Arbeitslosigkeit pro Jahr in den Bundesländern in der Wirtschaftsabteilung 15 "Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln und Getränken"

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Kärnten							
Beschäftigte	4.995	4.856	4.781	4.661	4.651	4.598	4.503
Arbeitslose	-	-	299	289	261	223	230
Zugänge in Arbeitslosigkeit	-	-	843	836	892	905	917
Niederösterreich							
Beschäftigte	16.569	16.140	15.505	14.742	14.564	14.378	14.327
Arbeitslose	-	-	1.133	1.234	1.133	986	1.033
Zugänge in Arbeitslosigkeit	-	-	3.014	3.435	3.324	3.328	3.493
Oberösterreich							
Beschäftigte	16.360	16.296	16.125	15.906	15.684	15.666	15.592
Arbeitslose	-	-	769	761	686	577	543
Zugänge in Arbeitslosigkeit	-	-	2.528	2.668	2.826	2.643	2.661
Salzburg							
Beschäftigte	5.780	5.661	5.657	5.685	5.653	5.514	5.435
Arbeitslose	-	-	174	166	668	577	543
Zugänge in Arbeitslosigkeit	-	-	734	721	767	700	887
Steiermark							
Beschäftigte	11.035	10.599	10.390	10.407	10.332	10.288	10.114
Arbeitslose	-	-	733	763	666	605	671
Zugänge in Arbeitslosigkeit	-	-	1.979	1.986	2.081	2.245	2.574
Tirol							
Beschäftigte	6.487	6.371	6.182	5.970	5.636	5.641	5.581
Arbeitslose	-	-	203	178	159	130	137
Zugänge in Arbeitslosigkeit	-	-	785	718	758	713	767
Vorarlberg							
Beschäftigte	4.384	4.178	4.209	4.120	4.140	4.273	4.391
Arbeitslose	-	-	249	251	206	167	187
Zugänge in Arbeitslosigkeit	-	-	769	821	823	730	875
Wien							
Beschäftigte	13.976	13.190	12.809	12.349	11.902	11.345	10.937
Arbeitslose	-	-	1.702	1.906	1.723	1.445	1.398
Zugänge in Arbeitslosigkeit	-	-	3.703	3.885	4.783	4.493	4.646

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Quelle: Arbeitsmarktdaten des AMS Österreich)

Tabelle 34: Karrierepläne nach Geschlecht

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
schulisch/universitär	401	9,6	215	10,0	616	9,7
training on the job	576	13,8	323	15,1	899	14,2
Ganztageskurse	2.786	66,6	1.378	64,4	4.164	65,8
LAP	421	10,1	224	10,5	645	10,2
Gesamt	4.184	100	2.140	100	6.324	100

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (AUFLEB-TN-Datei)

Tabelle 35: Verweildauer nach Geschlecht

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
bis 28 Tage	233	5,4	119	5,6	352	5,5
29-62 Tage	299	6,9	131	6,0	430	6,6
63-92 Tage	221	5,1	95	4,4	316	4,9
93-186 Tage	784	18,2	344	15,9	1.128	17,4
187-366 Tage	1.285	29,8	678	31,3	1.963	30,3
mehr als 366 Tage	1.488	34,5	800	36,9	2.288	35,3
Gesamt	4.310	100	2.167	100	6.477	100

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (AUFLEB-TN-Daten)

Tabelle 36: durchschnittliche Ausbildungs- und IST-Kosten in ATS

		Männer		Frauen		Gesamt	
		Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl
AUSBILDUNG	Nationalität						
	Inland	31.684.-	4044	32.330.-	2087	31.896.-	6131
	Ausland	26.480.-	570	25.825.-	281	26.286.-	851
	Alter						
	unter 26	30.022.-	539	27.919.-	373	29.183.-	912
	26-30	31.295.-	622	29.608.-	315	30.779.-	937
	31-35	34.728.-	782	32.035.-	360	33.928.-	1142
	36-40	31.741.-	677	34.521.-	357	32.674.-	1034
	41-45	32.809.-	555	32.420.-	335	32.026.-	890
	46-50	30.939.-	553	32.397.-	339	31.455.-	892
über 50	25.645.-	882	30.980.-	286	26.927.-	1168	
IST-KOSTEN	Nationalität						
	Inland	61.256.-	4044	61.131.-	2087	61.215.-	6131
	Ausland	55.014.-	570	54.445.-	281	54.841.-	851
	Alter						
	unter 26	59.046.-	539	56.693.-	373	58.109.-	912
	26-30	62.569.-	622	58.591.-	315	61.267.-	937
	31-35	65.092.-	782	62.054.-	360	64.171.-	1142
	36-40	61.769.-	677	62.780.-	357	62.120.-	1034
	41-45	60.450.-	555	60.507.-	335	60.471.-	890
	46-50	60.457.-	553	60.677.-	339	60.537.-	892
über 50	54.116.-	882	60.397.-	286	55.528.-	1168	

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (AUFLEB-TN-Daten)

Tabelle 37: Aktive Arbeitsuche in Kombination mit Ausbildung und/oder Praktikum

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
nur Aktive Arbeitsuche	28	12,1	21	13,5	49	12,7
Aktive Arbeitsuche mit Praktikum	13	5,6	12	7,7	25	6,5
Aktive Arbeitsuche mit Ausbildung	66	28,6	24	15,4	90	23,3
Aktive Arbeitsuche mit Praktikum und Ausbildung	124	53,7	99	63,5	223	57,6
Gesamt	231	100	156	100	387	100

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

Tabelle 38: Anzahl und Anteil der Tage in Beschäftigung, Arbeitslosigkeit/Qualifizierung und „out of labourforce“ vor bzw. nach der Maßnahme

		TeilnehmerInnen		InteressentInnen	
		Anz.	%	Anz.	%
vor Stiftungseintritt					
Beschäftigung	- 24 Mo	2.429.733	80,2	147.008	81,7
	- 12 Mo	1.200.460	72,5	70.278	73,9
	- 9 Mo	853.266	67,6	49.927	69,8
	- 4 Mo	301.158	51,2	18.046	56,3
	- 2 bis 7 T	6.624	21,4	538	33,8
Arbeits- los./Qualif.	- 24 Mo	467.274	15,4	22.956	12,8
	- 12 Mo	391.640	23,7	19.473	20,5
	- 9 Mo	363.002	28,8	17.505	24,5
	- 4 Mo	267.821	45,6	12.198	38,1
	- 2 bis 7 Tage	23.317	75,2	975	61,3
OLF	- 24 Mo	133.096	4,4	10.016	5,6
	- 12 Mo	62.767	3,8	5.378	5,7
	- 9 Mo	45.443	3,6	4.047	5,7
	- 4 Mo	18.784	3,2	1.789	5,6
	- 2 bis 7 Tage	1.052	3,4	77	4,8
nach Stiftungsaustritt					
Beschäftigung	+ 2 bis 7 T	23.531	66,1	569	35,1
	+ 4 Mo	491.864	67,7	16.945	49,0
	+ 9 Mo	1.123.974	69,3	45.103	56,1
	+ 12 Mo	1.500.964	69,8	64.029	58,6
	+ 24 Mo	2.853.218	71,3	144.125	63,1
Arbeits- los./Qualif.	+ 2 bis 7 T	10.784	30,3	1.001	61,7
	+ 4 Mo	199.517	27,5	15.827	45,8
	+ 9 Mo	398.847	24,6	30.217	37,6
	+ 12 Mo	501.769	23,3	36.974	33,8
	+ 24 Mo	804.011	20,1	60.227	26,4
OLF	+ 2 bis 7 T	1.265	3,6	53	3,3
	+ 4 Mo	35.136	4,8	1.814	5,2
	+ 9 Mo	99.679	6,1	5.083	6,3
	+ 12 Mo	146.760	6,8	8.335	7,6
	+ 24 Mo	346.911	8,7	24.075	10,5

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (DWH)

Tabelle 39: Anzahl und Anteil der Tage in Beschäftigung, Arbeitslosigkeit/Qualifizierung und „out of labourforce“ nach der Maßnahme nach Dauer der Arbeitslosigkeit vor Eintritt in die Stiftung (TeilnehmerInnen)

	Dauer der Arbeitslosigkeit vor Eintritt							
	0 Tage		1-180 Tage		181-365 Tage		ab 365	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Beschäftigung								
+ 2-7 T	11.518	69,5	10.985	64,1	952	59,0	76	30,2
+ 4 Mo	241.804	70,8	228.893	66,0	19.655	59,5	1.512	29,6
+ 9 Mo	551.824	71,8	524.332	68,2	44.246	59,6	3.572	31,1
+ 12 Mo	735.134	72,1	702.034	69,2	58.822	59,5	4.974	32,5
+ 24 Mo	1.402.534	73,2	1.324.232	70,1	115.889	60,8	10.563	35,0
Arbeitslos./Qualif.								
+ 2-7 T	4.302	26,0	5.719	33,4	603	37,7	160	63,5
+ 4 Mo	79.171	23,2	105.228	30,3	11.921	36,1	3.197	62,6
+ 9 Mo	161.902	21,1	204.522	26,6	25.758	34,7	6.665	58,0
+ 12 Mo	207.187	20,3	252.165	24,8	33.932	34,3	8.485	55,4
+ 24 Mo	334.348	17,4	394.506	21,1	60.377	31,7	14.780	49,0
OLF								
+ 2-7 T	760	4,6	430	2,5	59	3,7	16	6,4
+ 4 Mo	20.348	6,0	12.908	3,7	1.478	4,5	402	7,9
+ 9 Mo	54.503	7,1	39.676	5,2	4.242	5,7	1.258	8,5
+ 12 Mo	77.972	7,6	60.824	6,0	6.104	6,2	1.860	12,1
+ 24 Mo	178.572	9,3	149.222	8,0	14.291	7,5	4.826	16,0

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (DWH)

Tabelle 40: Anzahl und Anteil der Tage in Beschäftigung, Arbeitslosigkeit/Qualifizierung und „out of labourforce“ nach der Maßnahme nach Alter vor Eintritt in die Stiftung (TeilnehmerInnen)

	Alter vor Eintritt					
	unter 25 Jahre		25 bis 45 Jahre		über 45 Jahre	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Beschäftigung						
+ 2-7 T	2.376	72,3	14.571	71,5	6.584	55,2
+ 4 Mo	50.624	75,2	307.865	73,9	133.375	55,0
+ 9 Mo	113.821	75,6	710.287	76,2	299.866	55,6
+ 12 Mo	150.296	75,5	951.643	77,0	399.025	55,9
+ 24 Mo	274.561	74,9	1.826.804	78,8	751.853	56,9
Arbeitslos./Qualif.						
+ 2-7 T	825	25,1	5.420	26,6	4.539	38,1
+ 4 Mo	14.569	21,6	97.267	23,3	87.681	36,1
+ 9 Mo	29.313	19,5	187.447	20,1	182.087	33,7
+ 12 Mo	36.957	18,6	232.968	18,8	231.844	32,5
+ 24 Mo	60.885	16,6	369.621	16,0	373.505	28,3
OLF						
+ 2-7 T	87	2,6	383	1,9	795	6,7
+ 4 Mo	2.133	3,2	11.442	2,7	21.561	8,9
+ 9 Mo	7.439	4,9	34.458	3,7	57.782	10,7
+ 12 Mo	11.773	5,9	51.646	4,2	83.341	11,7
+ 24 Mo	30.942	8,4	120.677	5,2	195.292	14,8

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (DWH)

Tabelle 41: Ähnlichkeit der ersten Arbeit nach Austritt aus der Stiftung mit der letzten Arbeit vor Eintritt in die Stiftung

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
sehr ähnlich, eigentlich die gleiche Tätigkeit	41	14,0	18	9,6	59	12,3
eher ähnlich	72	24,6	40	21,4	112	23,3
eher unähnlich	37	12,6	16	8,6	53	11,0
überhaupt keine Ähnlichkeit	143	48,8	113	60,4	256	53,3
Gesamt	293	100	187	100	480	100

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

Tabelle 42: Entspricht die erste Arbeit nach Stiftungsaustritt der Ausbildung in der Stiftung?

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
ja, genau dafür bin ich ausgebildet worden	88	31,5	51	28,2	139	30,2
ja, eher	68	24,4	39	21,5	107	23,3
nein, eher nicht	77	27,6	54	29,8	131	28,5
nein, dafür wurde ich nicht ausgebildet	46	16,5	37	20,4	83	18,0
Gesamt	279	100	181	100	460	100

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

Tabelle 43: Vertikale Mobilität nach Geschlecht

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
verbessert	50	17,4	38	20,9	88	18,8
gleichgeblieben	165	57,5	123	67,6	288	61,4
verschlechtert	72	25,1	21	11,5	93	19,8
Gesamt	287	100	182	100	469	100

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

Tabelle 44: Funktionen: letzte Arbeit vor Stiftungseintritt bzw. erste Arbeit nach Stiftungsaustritt

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
letzte Arbeit vor Stiftungseintritt						
un-/angelernt	112	29,2	105	42,5	217	34,4
Facharbeit	138	36,0	25	10,1	163	25,9
angestellt	79	20,6	110	44,5	189	30,0
Leitung	54	14,1	7	2,8	61	9,7
Gesamt	383	100,0	247	100,0	630	100,0
erste Arbeit nach Stiftungsaustritt						
un-/angelernt	108	37,1	63	34,2	171	36,0
Facharbeit	80	27,5	17	9,2	97	20,4
angestellt	82	28,2	101	54,9	183	38,5
Leitung	21	7,2	3	1,6	24	5,1
Gesamt	291	100,0	184	100,0	475	100,0

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

Tabelle 45: Höhe des ersten Gehalts nach Austritt aus der Stiftung im Vergleich zu letztem Gehalt vor Eintritt in die Stiftung

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
deutlich höher	43	14,6	34	17,8	77	15,9
etwa gleich hoch	96	32,5	78	41,1	174	35,9
deutlich niedriger	156	52,9	78	41,1	234	48,2
Gesamt	295	100	190	100	485	100

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Fragebogen)

Tabelle 46: Dauer und Indikatoren der Nachkarrieren der InteressentInnen

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Zeitraum Entscheidung gegen Stiftung bis Mitte 2002 - Nachkarrieredauer						
bis 2 Jahre	5	9,3	8	22,2	13	14,4
2-3 Jahre	15	27,8	10	27,8	25	27,8
3-5 Jahre	23	42,6	10	27,8	33	36,7
5 und mehr Jahre	11	20,4	8	22,2	19	21,1
Gesamt	54	100	36	100	90	100
Nachkarrieretypus						
eher stabil	28	52,8	21	60	49	55,7
eher instabil	13	24,5	12	34,3	25	28,4
überwiegend nicht am AM	12	22,6	2	5,7	14	15,9
Gesamt	53	100	35	100	88	100
Letzter Arbeitsmarktstatus						
beschäftigt	30	56,6	30	83,3	60	67,4
selbstständig	2	3,8	-	-	2	2,2
arbeitslos	8	15,1	4	11,1	12	13,5
Betreuungspause	1	1,9	1	2,8	2	2,2
Pension	12	22,6	1	2,8	13	14,6
Gesamt	53	100	36	100	89	100

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002 (Telefonbefragung)

Tabelle 47: Datengrundlagen

Quelle	Grundgesamtheit	Beschreibung/ Besonderheiten	Verwendung
Datawarehouse			
AMS-BGS	von 6956 Person gab es beim Abgleich mit den HV-Daten eine Entsprechung. Bei 524 Personen gab es kein Endedatum- diese wurden nicht aufgenommen)→ 6432 (davon:TN: 6.159, InteressentInnen: 324)	erste Daten ab Juni 1996-letzte Daten Mai 2002: dadurch sind nicht von allen Personen Aussagen über volle zwei Jahre vor und nach Maßnahmenaustritt möglich; Vergleichsgruppenpopulation: InteressentInnen	Darstellung der Statuspositionen vor und nach der besuchten Maßnahme (TeilnehmerInnen) bzw. vor und nach dem Datum der Antragstellung (InteressentInnen)
AUFLEB-TN Daten			
AUFLEB	TN: 6.982	Doppelnennungen durch Wiedereinstieg	Kosten-Nutzen Berechnungen, Darstellung der Grundgesamtheit, Karriereziele und Ausbildungen
Fragebogen			
repräsentative Stichprobe aus den TeilnehmerInnen-daten AUFLEB	Grundgesamtheit von 2000 durch unzustellbare Zusendungen auf 1632 reduziert) Zusammenstellung: 1000 AA 500 andere Gründe ; 500 AI	Rücklauf: 40%	subjektive Bewertung der Beschäftigungen zu bestimmten Zeitpunkten, Bewertung und Ablauf des Stiftungsbesuchs

IFA-Steiermark: AUFLEB Ex-Post-Evaluierung 2002

Tabelle 48: Aufsichtsrat der AUFLEB-STIFTUNG

Vorsitzender	Dr. Ulrich Christalon
Stellvertreter des Vorsitzenden	Landessekr. Willibald Schwanzer Gewerkschaft ANG
2. Stellvertreterin des Vorsitzenden	Claudia Paschinger Gewerkschaft GPA
	Mag. Maria Kaun Wirtschaftskammer Österreich
	Ing. Walter Landstetter Gewerkschaft GPA
	Landessekretär Franz Galler ÖGB
	Mag. Christoph Becsi Österr. Raiffeisenverband
	Zentralsekretär Gerhard Göbl
	Mag. DI Johann Költringer Österr. Raiffeisenverband
	Mag. Martin Lotz FV d. Nahrungs- u. Genußmittelindustrie Österreich
	Mag. Walter Bayerl Wirtschaftskammer Österreich
	Mag. Franz Friehs ÖGB
Geschäftsführer	Dr. Ernst Karrer AUFLEB-Stiftung 1190 Wien, Nussdorfer Lände 29-33