

# Die Bedeutung von Insolvenzstiftungen für regionale Arbeitsmärkte am Beispiel der »Quelle-Stiftung« in Oberösterreich



## 1 Einleitung

Nachdem die infolge des Konkurses der deutschen Muttergesellschaft in die Wege geleitete Investorensuche der Firma Quelle Österreich GmbH scheiterte, meldete sie im November 2009 Insolvenz an. Dadurch gingen die Arbeitsplätze von 1.020 MitarbeiterInnen verloren. Unter der kooperativen Führung des FAB-Qualifizierungsverbundes sowie des educare Institutes wurde daraufhin eine Insolvenzstiftung eingerichtet, um den freigestellten ArbeitnehmerInnen Unterstützung zukommen zu lassen und Aus- und Weiterbildungen zu ermöglichen. Das AMS Oberösterreich und das Land Oberösterreich übernahmen die Finanzierung. 511 der ehemaligen Quelle-MitarbeiterInnen entschieden sich freiwillig für eine Stiftungsteilnahme. Im Juni 2014 endete die Stiftung mit dem Austritt der letzten TeilnehmerInnen. Dies nahm das AMS Oberösterreich zum Anlass, um Rückschau zu halten und diese Insolvenzstiftung exemplarisch für andere zu analysieren.<sup>1</sup> Die Analyse, die vom sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif durchgeführt wurde, wurde dabei durch folgende Forschungsfragen angeleitet:

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

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

- telefonische Befragung von ehemaligen Quelle-MitarbeiterInnen, die an der Stiftung teilnahmen (204 von 511 StiftungsteilnehmerInnen);

- telefonische Befragung von ehemaligen Quelle-MitarbeiterInnen, die sich zwar über die Stiftung informierten, aber gegen eine Stiftungsteilnahme entschieden (32 von 230 Personen, die an einer Informationsveranstaltung zur Stiftung, aber nicht an der Stiftung selbst teilnahmen);
- quantitative (Diskriminanz-)Analyse der Erfolgsfaktoren, die die nachhaltige Beschäftigungsaufnahme der StiftungsteilnehmerInnen begünstigten;
- vergleichende Analyse der Erwerbskarrieren von a) StiftungsteilnehmerInnen, b) ehemaligen Quelle-MitarbeiterInnen, die nicht an der Stiftung teilnahmen, und c) arbeitslosen Personen, die zwar nie in der Firma Quelle gearbeitet haben, aber in der gleichen Branche tätig waren und den StiftungsteilnehmerInnen vergleichbare soziodemographische Merkmale aufweisen;
- Workshop mit AMS-MitarbeiterInnen und VertreterInnen von Stiftungsträgern;
- leitfadengestützte ExpertInneninterviews mit vier VertreterInnen der Wissenschaft, der Sozialpartner und des AMS sowie
- Analyse von Dokumenten zur »Quelle-Stiftung« und Analyse von themenrelevanter Forschungsliteratur.

## 2 Werden die Erwartungen erfüllt?

Das Ziel von Insolvenzstiftungen ist die Wiedereingliederung in Beschäftigung. Die im Fördervertrag festgelegte Zielquote für die »Quelle-Stiftung« war 75 Prozent. Nach Berechnungen des AMS Oberösterreich konnten knapp 75 Prozent der ehemaligen StiftungsteilnehmerInnen innerhalb von drei Monaten wieder eine mehr als geringfügige Beschäftigung finden. Insofern gilt die Zielquote grob als erfüllt. Unter Berücksichtigung der späten Wirkung der Wirtschaftskrise im Tertiärbereich, die sich in einer deutlichen Zunahme von Arbeitslosigkeit im Dienstleistungsbe- reich zeigt, kann dies als bemerkenswerter Erfolg gewertet werden. Beachtet werden muss auch, dass durch die Freiwilligkeit der Stiftungsteilnahme eine Selbstselektion vorab stattfindet. Personen, die sich zwar über die Stiftung informierten, aber schlussendlich gegen die Stiftungsteilnahme entschieden, taten dies häufig aufgrund der Aussicht auf einen Arbeitsplatz bzw. wegen einer Jobzusage. Die Nachhaltigkeit der Beschäftigungsaufnahmen zeigt sich in einer Zunahme der Tage, die ehemalige Stif-

<sup>1</sup> Egger-Subotitsch, Andrea / Liebeswar, Claudia / Stark, Martin (2016): Die Bedeutung von Insolvenzstiftungen für regionale Arbeitsmärkte am Beispiel der »Quelle-Stiftung«. Linz / Wien. Download der Langfassung unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.

tungsteilnehmerInnen in (nicht-geförderter) Beschäftigung verbringen. Sind es in den ersten sechs Monaten nach individuellem Stiftungsaustritt noch 59,5 Prozent an Tagen in Beschäftigung, so sind es in dem darauffolgenden halben Jahr schon 71,3 Prozent. Im Kontrollgruppenvergleich zeigt sich ein – wenn auch kleiner – beschäftigungsfördernder Effekt der Stiftungsteilnahme gegenüber soziodemographisch vergleichbaren Arbeitsuchenden, die in der 2. Jahreshälfte 2009 arbeitslos wurden und zuvor im Einzelhandel, jedoch nicht bei Quelle, tätig gewesen waren. Durchschnittlich 33 Tage pro Person verbrachten die StiftungsteilnehmerInnen 2015 mehr in Beschäftigung als Personen der Kontrollgruppe. Ferner verbrachten die StiftungsteilnehmerInnen im Jahr 2015 signifikant mehr Tage in selbständiger oder unselbständiger Beschäftigung als die Quelle-MitarbeiterInnen, die nicht an der Stiftung teilnahmen. Die Stiftungsteilnahme wirkte sich dabei dann positiv aus, wenn die soziodemographischen Merkmale der TeilnehmerInnen ohne Intervention tendenziell erfolgsmindernd gewesen wären. Das heißt, die Stiftungsteilnahme mildert den negativen Effekt ungünstiger persönlicher Ausgangslagen bei der Beschäftigungsaufnahme.

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

### 3 Motive der Entscheidung für und gegen eine Stiftungsteilnahme und rückblickende Beurteilung

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

als jeder / jede zehnte StiftungsteilnehmerIn würde, rückblickend auf die Erfahrungen in der Stiftung, nicht noch einmal eine Teilnahme beschließen.

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

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

### 4 Welche Faktoren führen zur Beschäftigungsaufnahme?

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

<sup>2</sup> Die Diskriminanzanalyse basiert auf der Stichprobe jener Personen, für die hinsichtlich sämtlicher Variablen Daten vorliegen. Da eine Praktikumsteilnahme aber nur bezüglich 105 der befragten StiftungsteilnehmerInnen bekannt ist, wäre die verwendbare Stichprobe sehr klein geworden, worunter die Aussagekraft der Ergebnisse gelitten hätte.

zent<sup>3</sup>) der RespondentInnen, die eine Ausbildung für einen neuen Beruf absolvierten, nach der Stiftung in dem neu erlernten Tätigkeitsbereich eine Beschäftigung finden konnte. Doch auch die Weiterbildung im bisherigen Beruf bzw. Tätigkeitsbereich konnte, nach Angaben der StiftungsteilnehmerInnen, eher gut genutzt werden.

## 5 Sind Insolvenzstiftungen noch zeitgemäß?

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

## 6 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Folgende Handlungsempfehlungen können auf Basis der vorliegenden Studie gemacht werden:

- **Beschleunigung der Stiftungseinrichtung:** Im vorliegenden Fall der »Quelle-Stiftung« ist es gelungen, die Stiftung sehr rasch einzurichten. Dies ist laut ExpertInnen jedoch nicht immer der Fall. Um die Einrichtung von Arbeitsstiftungen zu beschleunigen, könnte die Schaffung eines Rahmenkonzeptes – ähnlich der Wiener Regionalstiftung – angedacht werden, in dessen Rahmen neue Stiftungsprojekte gestartet werden, ohne dass eine bescheidmäßige Anerkennung im Einzelfall notwendig ist.
- **Verlängerung von Eintrittsfrist und Gesamtprojektdauer:** Ein langer Zeitraum, in dem ein Antrag auf Aufnahme in eine Stiftung eingebracht werden kann, ist besser geeignet, abgesicherte Entscheidungen für oder gegen die Stiftungsteilnahme zu ermöglichen. Eine Verlängerung der Gesamtprojektzeit wiederum ermöglicht eine Rückkehr in die Stiftung, und zwar auch nach einer längeren Stiftungsunterbrechung.
- **Die Rolle des Betriebsrates:** Potenziellen TeilnehmerInnen sollte verdeutlicht werden, dass die Frage, ob bestimmte Aus- und Weiterbildungen in der gewünschten Form im Rahmen der Stiftung absolviert werden können, häufig erst im Zuge der Berufsorientierung beantwortet werden kann. Da BetriebsrätInnen im Falle von Stiftungen oft eine wichtige Informationsquelle darstellen, sollten Arbeitsstiftungen in Betriebsratsschulungen verankert werden.
- **Benachteiligte Personen profitieren von der Stiftungsteilnahme:** Die Analyse der TeilnehmerInnendaten gibt Hinweise darauf, dass die Stiftungsteilnahme soziodemographisch erfolgsmindernde Faktoren ausgleicht. Das heißt, benachteiligte Personen profitieren laut vorliegendem Studienergebnis eindeutig von der Stiftungsteilnahme. Diese entscheiden sich auch häufiger für eine Stiftungsteilnahme. Insofern kann davon ausgegangen werden, dass die Selbstselektion durchaus im Sinne der AMS-Bundesrichtlinie funktioniert und (potenziell) benachteiligte Personen unterstützt werden. Genauere Analysen dahingehend, welche Personengruppen von einer Stiftungsteilnahme nicht profitieren, kann Gegenstand weiterer Forschung sein.
- **Mehr Zeit für Praktikumssuche:** Die Praxis zeigt, dass die sechswöchige Berufsorientierungsphase oft nicht ausreicht, um einen Praktikumsplatz zu organisieren. Möglichkeiten, um diesem Problem zu begegnen, wären eine flexiblere Handhabung der einzelnen Phasen (beispielsweise die Möglichkeit des Vorziehens der aktiven Arbeitsuche) oder die Anerkennung des Fehlens eines Praktikumsplatzes als Grund für die Verlängerung der Berufsorientierungsphase.
- **Information der TeilnehmerInnen über das Verhältnis von externer Unterstützung und selbständiger Suche:** Einige TeilnehmerInnen wünschen sich mehr Unterstützung bei den bürokratischen Vorgängen im Vorfeld der Stiftung, während der Phase der aktiven Arbeitsuche und während der Praktikumsuche. Um Unzufriedenheit vorzubeugen, empfiehlt es sich, die TeilnehmerInnen während der Informationsphase zur Stiftung darüber aufzuklären, dass es sich bei der Stiftung nicht um eine Arbeitsvermittlung im engeren Sinn handelt.
- **Noch frühzeitigere Information der ArbeitnehmerInnen:** Die freigestellten ArbeitnehmerInnen sind so früh wie möglich über die Stiftung zu informieren, um ihnen ausreichend Zeit zu geben, sich für oder gegen die Stiftungsteilnahme zu entscheiden.
- **Möglichkeit, zu teureren Kursen zuzuzahlen:** Weiterhin zu diskutieren ist, ob und inwiefern den TeilnehmerInnen die Möglichkeit gegeben werden sollte, zu teureren Kursen, die sie ansonsten nicht absolvieren könnten, selbständig etwas zuzuzahlen.

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

AMS

<sup>3</sup> Angabe in Prozent der Personen, die in der Aus- und Weiterbildungsphase einen neuen Beruf erlernten (inkl. der Personen, die daneben auch Weiterbildungen im bisherigen Tätigkeitsbereich machten) und nach der Stiftung eine Beschäftigung aufnehmen konnten (n=78).

## Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« ...



AMS report 115

Winfried Moser, Korinna Lindinger, Caterina Hannes

**Früher Schulabgang in Österreich: Zur Rolle der Ausbildungsstruktur und des Migrationshintergrundes**

ISBN 978-3-85495-591-X



AMS report 116

Sandra Schneeweiß

**Wenn die Norm ein Geschlecht hat**  
Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich

ISBN 978-3-85495-592-8



AMS report 117

Andrea Dorr, Christina Enichlmair, Eva Heckl, Petra Ziegler

**IKT-Kompetenzen im Fokus der aktiven Arbeitsmarktpolitik**  
Initiativen und Good Practices für Niedrig- und Mittelqualifizierte vor dem Hintergrund von PIAAC: Österreich im internationalen Vergleich

ISBN 978-3-85495-593-6



AMS report 118

Andrea Egger-Subotitsch, Claudia Liebeswar, Larissa Bartok (abif)

**Validität der Feststellung des Beschäftigungspotenzials anhand von AMS- und HV-Verbleibsdaten**

ISBN 978-3-85495-594-4



AMS report 119

Monira Kerler, Martin Stark

**Beratung mit Wirkung**  
Die Effekte der Berufsberatung von BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS am Beispiel von Burgenland und Tirol

ISBN 978-3-85495-595-2



AMS report 120/121

Regina Haberfellner, René Sturm

**Die Transformation der Arbeits- und Berufswelt**  
Nationale und internationale Perspektiven auf (Mega-)Trends am Beginn des 21. Jahrhunderts

ISBN 978-3-85495-596-0

**www.ams-forschungsnetzwerk.at**

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

### Anschrift der Autorinnen

abif – analyse beratung und interdisziplinäre forschung  
Einwanggasse 12, Top 5, 1140 Wien  
Tel.: 01 5224873, E-Mail: office@abif.at, Internet: www.abif.at

Publikationen der Reihe **AMS info** können als PDF über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

**www.ams-forschungsnetzwerk.at** oder **www.ams.at** – im Link »Forschung«  
Ausgewählte Themen des **AMS info** werden als Langfassung in der Reihe

**AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

**AMS report – Einzelbestellungen**  
€ 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten)

**AMS report – Abonnement**  
€ 48,- (10 Ausgaben zum Vorteilspreis, inkl. MwSt. und Versandkosten)

**Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934**

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35–43

Februar 2017 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

