

Forschung

ams info 14

Die Frauenstiftung Steyr

Die im Auftrag des Arbeitsmarktservice Oberösterreich von Walter Blumberger, Christina Heilbrunner und Helga Pflügl vom Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung (IBE) durchgeführte Untersuchung beschäftigte sich mit Maßnahmen der Frauenstiftung Steyr in den Jahren 1995 und 1996. Die Ergebnisse beruhen sowohl auf einer Ex-post-Wirkungsanalyse als auch auf einer erfolgsichernden und prozeßbegleitenden Evaluation (ESPE).

Das Konzept der Frauenstiftung

1991 wurde von einer Gruppe engagierter Frauen aus Gewerkschaft, Politik und Wirtschaft der Verein Frauenarbeit gegründet. Ähnlich wie bei bestehenden Arbeitsstiftungen sollte mit einer Kombination aus Beratung, Ausbildung und Entwicklungsarbeit speziell der Frauenarbeitslosigkeit in der Region Steyr und Umgebung entgegengewirkt werden.

Im Rahmen der Frauenstiftung Steyr werden Maßnahmen zur beruflichen Förderung und Neuorientierung von Frauen durchgeführt. Das Angebot der stiftungsähnlichen regionalen Einrichtung umfaßt sechs- bis neunwöchige Phasen der Berufsorientierung, die vom BFI durchgeführt werden, Unterstützung bei der aktiven Arbeitsuche, eine Reihe von Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen verschiedener Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, unterstützende Maßnahmen auf dem Weg in die Selbständigkeit in Zusammenarbeit mit der ÖSB-Unternehmensberatung sowie von verschiedenen Sozialprojekten betreute Stabilisierungsmaßnahmen.

Zur Zielgruppe zählen arbeitslose Frauen aus dem Ziel-2-Gebiet Steyr, das durch eine rückläufige industrielle Entwicklung gekennzeichnet ist. Finanziert wird die Frauenstiftung Steyr in erster Linie vom AMS und dem ESF; Kostenbeteiligungen gibt es seitens des Landes Oberösterreich und der Stadt Steyr. Die Gesamtkosten betragen 1995 13,3 Millionen öS, 1996 rund 24,5 Millionen öS.

Struktur des Teilnehmerinnenkreises

Die im Beobachtungszeitraum April 1995 bis Oktober 1996 durchgeführten neun Berufsorientierungskurse wurden von insgesamt 153 Frauen besucht. Aus den Strukturmerkmalen der Teilnehmerinnen wird deutlich, daß diese äußerst schwierige Bedingungen bei der Arbeitssuche vorfanden. 49 Prozent der Frauen waren zwischen 26 und 35, 28 Prozent zwischen 36 und 45 Jahre alt. Immerhin 17 Prozent der Teilnehmerinnen gehörten

zur Altersgruppe der unter 25jährigen, etwa sechs Prozent waren älter als 45. Mehrheitlich verfügten die Teilnehmerinnen über eine relativ schlechte Schulbildung: 56 Prozent der Frauen hatten keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung, weitere 13 Prozent eine nicht abgeschlossene Lehre. Nur 16 Prozent hatten einen Lehrabschluß, 15 Prozent der Teilnehmerinnen hatten sich einer weiterführenden Schulbildung unterzogen.

Knapp die Hälfte der Frauen lebte verheiratet oder in einer Lebensgemeinschaft, 24 Prozent waren geschieden, 29 Prozent ledig und ein Prozent verwitwet. 80 Prozent der TeilnehmerInnen hatten ein (28 Prozent), zwei (39 Prozent) oder drei (13 Prozent) Kinder.

Die Arbeitsuche vor Eintritt in die Frauenstiftung hatte bei 43 Prozent der Frauen bis drei Monate, bei 19 Prozent drei bis sechs Monate und bei ebenfalls 19 Prozent ein Jahr gedauert. Für 13 Prozent der Teilnehmerinnen hatte die Dauer der Arbeitsuche bis drei Jahre, für sechs Prozent mehr als drei Jahre betragen.

Bei einem Großteil der Teilnehmerinnen waren die Ausbildungs- und Berufschancen durch besondere Hemmnisse eingeschränkt. Bei 29 Prozent der Frauen lagen diese in Gesundheitsbeeinträchtigungen, bei elf Prozent in einer unregelmäßigen Schuldenlast. 16 Prozent waren durch familiäre Probleme und zehn Prozent durch ungeklärte Kinderbetreuung besonders benachteiligt. Insgesamt war das "Sozialkapital" der StiftungsteilnehmerInnen aufgrund ihrer Arbeitslosigkeit und ihrer Qualifikationsmängel gering. Als "sehr gering" wurde es bei 21 Frauen bezeichnet, sie waren älter als 30 Jahre oder alleinstehend mit Kind und hatten gesundheitliche Probleme sowie keine Berufsausbildung; "äußerst gering" wurde das Sozialkapital für neun Frauen veranschlagt, bei denen zu den angeführten Indikatoren eine Belastung durch Schulden oder mehrere Kinder hinzukam.

Erfolge der Frauenstiftung Steyr

Von 153 TeilnehmerInnen der Berufsorientierungskurse der Jahre 1995 und 1996 befanden sich zum Erhebungstichtag, dem 4. Oktober 1996, 18 Frauen noch in der Berufsorientierungsphase, sieben Frauen im Implacement, 51 Frauen in einer Qualifizierungsmaßnahme; sechs Frauen in einer Stabilisierungsmaßnahme, 33 Frauen in Beschäftigung; 14 Frauen waren arbeitslos, 24 unter "Sonstiges" (Unterbrechung der Maßnahme, Krankheit, Karenz, Pensionsvorschuß, AMS-Schulung, Auslandsaufenthalt oder Qualifizierungsmaßnahme ohne Förderung) einzureihen. Von den 153 Absolventinnen eines Berufsorientierungskurses nahmen im Beobachtungszeitraum 73 die Möglichkeit einer Qualifizierungsmaßnahme über die Frauenstiftung in Anspruch. 47 Frauen begannen eine Lehre mit Lehrabschlußprüfung, davon wurde 18mal Bürokauffrau, 14mal Einzelhandelskauffrau, viermal Friseurin und zweimal Masseurin gewählt. Je eine Frau entschied sich für einen der folgenden

Lehrberufe: Keramikerin, Kfz-Mechanikerin, Speditionskauffrau, Malerin, Köchin, technische Zeichnerin, Reisebüroassistentin, Restaurantfachfrau und Werkzeugmaschineurin.

Elf Frauen wählten eine Qualifizierung mit Praktikum, jedoch ohne Lehrabschlußprüfung, 15 andere Qualifizierungen, davon neun die Ausbildung zur Altenfachbetreuerin.

Zu Beginn der Evaluierung wurde der Erfolg der Maßnahme dahingehend definiert, daß sich nach der Berufsorientierung 60 Prozent der Teilnehmerinnen entweder in Beschäftigung oder in Qualifizierungs- bzw. Stabilisierungsmaßnahmen befinden sollten. Von den 135 Frauen, die zum Erhebungstichtag bereits eine Berufsorientierung abgeschlossen hatten, waren 90 in einer Qualifizierungs- oder Stabilisierungsmaßnahme oder in Beschäftigung, was einer Erfolgsquote von 66,7 Prozent entspricht. Das Projekt Frauenstiftung zeichnet sich, wie die Studie zeigt, durch gute Erfolge hinsichtlich der beruflichen Karrieren und durch eine gute TeilnehmerInnenbeurteilung aus. Zahlreiche im Zuge der begleitenden Evaluation sichtbar gewordene Verbesserungsmöglichkeiten wurden kontinuierlich berücksichtigt.

Zusammenfassung

Insgesamt lassen sich folgende Ansatzpunkte zur konzeptuellen Weiterentwicklung und Steigerung der Effektivität der Frauenstiftung ableiten:

- Verbesserung der Information der Teilnehmerinnen über Ziele, Konzepte und Methoden der Maßnahme sowie über die Regelung der Kinderbetreuung und der finanziellen Grundlagen vor Eintritt in die Frauenstiftung;
- Erstellung eines individuellen Finanzplanes im Rahmen der Berufsorientierung;
- verstärkter Einsatz von innovativen und nichttraditionellen Ausbildungs-, Berufs- und Arbeitsmöglichkeiten;
- Verbesserung der Möglichkeiten, die (Kinder-) Betreuungspflichten zu klären;
- Teilzeitarrangements auch für Praktikumstellen sowie Information und Unterstützung bei der Arbeitsuche unter Einbeziehung neuer Arbeitszeitmodelle (Jobsharing, Telearbeit usw.);
- besseres Eingehen auf die spezifischen Bedürfnisse der drei unterschiedlichen Motivtypen: "Ausbildungssucherinnen", "Jobsucherinnen" und "Orientierungssucherinnen".

Die ESPORA Personalservice GmbH

Helmut Dworschak vom Linzer Institut für soziale Analysen (LISA) zog für seine ebenfalls vom Arbeitsmarktservice

Oberösterreich in Auftrag gegebene Evaluierung als Grundlage im Untersuchungszeitraum Jänner 1994 bis Dezember 1995 bei der gemeinnützigen Personalüberlassungsfirma ESPORA beschäftigte Personen sowie 29 Beschäftigterbetriebe heran; von den 288 Beschäftigten konnten 189 telefonisch interviewt werden.

Ergebnisse

Die Zielgruppe der ESPORA-MitarbeiterInnen ist mit beinahe 93 Prozent überwiegend männlichen Geschlechts und weist mit etwa 30 Jahren ein relativ geringes Durchschnittsalter auf. Das Qualifikationsniveau ist hoch; mehr als 90 Prozent verfügen über einen Lehrabschluß oder eine abgeschlossene höhere Schulausbildung. Nach Beendigung ihres zuletzt ausgeübten Dienstverhältnisses erreichte etwa ein Fünftel der Personen einen nahtlosen Übergang in ein ESPORA-Beschäftigungsverhältnis.

Insgesamt lag die Arbeitslosigkeitsepisode vor Eintritt in die Personalservice-Einrichtung bei einer durchschnittlichen Dauer von 5,2 Monaten; ohne den Eintritt hätte sich die Zeitspanne nach subjektiver Einschätzung auf 7,3 Monate verlängert.

Die Zielgruppe der ESPORA-MitarbeiterInnen ist mit den von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen im Arbeitsmarktbezirk Steyr nicht ident: Frauen, Ältere und Langzeitarbeitslose sowie Unqualifizierte sind unterrepräsentiert. Die von ESPORA-MitarbeiterInnen erlernten und zuletzt ausgeübten Berufe konzentrieren sich im wesentlichen auf die das Steyrer Industriegebiet dominierenden Berufsfelder der Eisen- und Metallverarbeitung sowie der Fahrzeug- und Motorenindustrie.

Die gemeinnützige Personalüberlassungsfirma hat im Bereich der Leiharbeit eine beinahe marktführende Stellung. Sie deckt fast die Hälfte der Nachfrage nach Leasingkräften seitens der Beschäftigterbetriebe ab. Offensichtlich dient Leiharbeit als personalpolitisches Instrument nicht nur zur Überbrückung kurz- bis mittelfristigen Personalbedarfs. Oft hat die Einrichtung die Funktion eines "Türöffners", und die Vermittelten werden nach einer gewissen "Leasing-Probezeit" von den Betrieben auch in normale Arbeitsverhältnisse übernommen.

Die Übernahmequote liegt bei 41,5 Prozent, die Einstellungsquote in Drittbetriebe bei 19,1 Prozent. Im Vergleich mit der deutschen START-Zeitarbeit mit einer Übernahmequote von 20 Prozent und einer Einstellungsquote von acht Prozent erweist sich somit ESPORA bei der Integration bzw. Reintegration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt als wesentlich erfolgreicher. Lag die Beschäftigungsquote der ESPORA-MitarbeiterInnen nach ihrem Ausscheiden bei insgesamt etwa 60 Prozent, standen zum Zeitpunkt der Erhebung bereits etwa 70 Prozent von ihnen bereits wieder in einem Dienstverhältnis. Die stabilste Beschäftigungskarriere wiesen zweifellos die von den Beschäftigterbetrieben übernommenen Personen auf. Viele bemühen sich bereits vor Beendigung eines

Dienstverhältnisses um einen gleitenden Übergang in ein ESPORA-Beschäftigungsverhältnis. Somit dürfte die Einrichtung gewissermaßen auch den Effekt haben, drohender Arbeitslosigkeit vorzubeugen.

Perspektiven

Da Betriebe zunehmend auf Leiharbeit als Instrument zur Personalrekrutierung zurückgreifen, erscheint es naheliegend, den Ausbau der gemeinnützigen Personalüberlassung zu fördern. Diese sollte verstärkt an arbeitsmarktpolitische Ziele gebunden und mit Information, Beratung sowie gezielter Qualifikationsförderung verknüpft werden. Zu überlegen wäre, wie sich im Zuge der Tätigkeiten in den Beschäftigbetrieben Überlassung und Qualifizierung optimal verknüpfen lassen.

Es bedarf einer praxisingerechten Konzeption passender Qualifizierungsmaßnahmen; etwa eines Modulsystems, das einerseits an den individuellen Defiziten der Betroffenen ansetzt, sich aber auch am betrieblichen Bedarf orientiert und einen kurzfristigen Ein- und Ausstieg ermöglicht.

Kontrollgruppenanalyse

Die empirische Grundlage der Kontrollgruppenanalyse umfaßte all jene Personen, die bis Ende 1995 aus der Personalservice-Gesellschaft ausgeschieden waren. Diesen 276 Personen der Untersuchungsgruppe standen 269 Personen der Kontrollgruppe gegenüber, die als "statistische Zwillinge" von der AMS BetriebsgesmbH gezogen wurden. Um die beiden Gruppen besser miteinander vergleichen zu können, wurde für den Zeitraum, in dem die Personen aus der Untersuchungsgruppe bei ESPORA beschäftigt waren, bei der Kontrollgruppe eine fiktive Episode in die Datensätze eingeschrieben. Hinsichtlich der Erwerbskarrieren wurden als Indikatoren die jeweiligen Beschäftigungszeitanteile vor dem Eintritt in ESPORA bei der Untersuchungsgruppe bzw. vor dem mittleren Zeitpunkt der fiktiven Episode bei der Kontrollgruppe verglichen. In der Untersuchungsgruppe lag dieser Anteil bei 52 Prozent, in der Kontrollgruppe bei 56 Prozent. Nach dem Ausscheiden aus ESPORA stieg dieser Anteil in der Untersuchungsgruppe auf 74 Prozent, was einer Steigerung um 43,2 Prozent entspricht, während er sich in der Kontrollgruppe lediglich auf 58 Prozent erhöhte, was einer Steigerung um bloß 3,4 Prozent gleichkommt.

Bei der Einkommensentwicklung diente die jeweilige durchschnittliche Beitragsgrundlage ohne Sonderzahlungen als Indikator. Diese lag in der Untersuchungsgruppe vor dem Eintritt in ESPORA bei rund 17.000 öS, in der Kontrollgruppe bei rund 17.760 öS. Nach dem Ausscheiden aus ESPORA ergab sich bei der Untersuchungsgruppe eine Steigerung der Bemessungsgrundlage um 16,6 Prozent, während bei der Kontrollgruppe lediglich eine Steigerung um 3,3 Prozent festzustellen war.

Diese Befunde untermauern die Einschätzung, daß die Berufstätigkeit als ESPORA-MitarbeiterIn auch längerfristige positive beschäftigungspolitische Effekte nach sich zieht, und unterstreichen die Zweckmäßigkeit des Ausbaues der gemeinnützigen Personalüberlassung.