

Konkurserleben und Arbeitsmarktlage ehemaliger Quelle-Mitarbeiter/-innen

1. Ausgangslage	68
<hr/>	
2. Untersuchungsmethodik	68
<hr/>	
3. „Betriebsfamilie“ Quelle?	69
<hr/>	
4. Reaktionen der Beschäftigten auf die Konkursnachricht	70
<hr/>	
5. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen	71
5.1. Quelle-Insolvenzstiftung	73
5.2. „Chance P“	77
<hr/>	
6. Arbeitsmarktlage der ehemaligen Quelle-Beschäftigten	78
<hr/>	
7. Fazit	81

*Thomas
Lankmayer*

Sozialwirt

*Matthias
Specht*

*Soziologe, wissen-
schaftlicher Mitarbei-
ter am ISW*

Auszug aus WISO 1/2012

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@akooe.at

Internet: www.isw-linz.at

1. Ausgangslage

*1.100 Personen
verloren ihren
Arbeitsplatz*

Im November 2009 meldete das Versandhaus Quelle Österreich nach über 50-jähriger Unternehmensgeschichte Konkurs an. Das in Linz ansässige Unternehmen erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2007/2008 Umsätze von über 215 Millionen Euro. Trotz wirtschaftlichen Wachstums war auf Grund der Abhängigkeit vom deutschen Mutterkonzern ein selbstständiges Bestehen nicht möglich. Insgesamt verloren über 1.100 Beschäftigte ihren Arbeitsplatz, genau zu der Zeit, in der die Wirtschaftskrise in Österreich am stärksten zu spüren war. Die Anzahl der Arbeitslosen in Österreich stieg 2009 gegenüber dem Vorjahr um 204.000 Personen.¹ Der Konkurs der Quelle AG geschah also in einer ohnehin schon angespannten Situation auf dem Arbeitsmarkt. Auf Initiative der Belegschaftsvertretung wurde im Rahmen der oberösterreichischen Sozialpartnerschaft eine Insolvenzstiftung eingerichtet, die zur Gänze aus öffentlichen Mitteln finanziert wurde und die das Ziel hatte, durch Weiterbildung die Chancen der ehemaligen Quelle-Mitarbeiter/-innen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Für Personen, die kurz vor der Pension standen und von denen angenommen wurde, dass sie am regulären Arbeitsmarkt keine Jobs mehr vorfinden würden, wurde das gemeinnützige Beschäftigungsprogramm „Quelle Chance P“ eingerichtet.

In diesem Artikel soll der Quelle-Konkurs in der Wahrnehmung der Beschäftigten dargestellt und eine Abschätzung getroffen werden, wie sich ein persönlich einschneidendes Erlebnis in der Erwerbsbiografie auf den weiteren Berufsverlauf auswirkt. Dafür werden zunächst die Besonderheiten der „Quelle“ als Unternehmen und das Erleben der (langen) Konkursphase durch die Beschäftigten dargestellt (Kapitel 3). Daran anschließend wird untersucht, wie von den ehemaligen Quelle-Beschäftigten die arbeitsmarktpolitischen Angebote, insbesondere die Insolvenzstiftung, angenommen und bewertet wurden (Kapitel 4). Abschließend wird die Arbeitsmarktsituation der Betroffenen nach Konkurs und Ende der Weiterbildungs-/Umschulungsmaßnahmen dargestellt (Kapitel 5).

2. Untersuchungsmethodik

Im Frühjahr 2011, also mehr als ein Jahr nach der endgültigen Konkursanmeldung, wurde allen ehemaligen Quelle-Mitarbeiter/-

innen per Post ein Fragebogen² zugeschickt (circa 1.100 Personen). Es konnte eine Rücklaufquote von 34% erzielt werden. Zusätzlich wurden im Rahmen einer Lehrforschung am Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik (Gespol) der JUK qualitative Interviews mit 22 ehemaligen Beschäftigten geführt.³

*Fragebogen-
erhebung*

3. „Betriebsfamilie“ Quelle?

Nach den Ergebnissen der Fragebogenerhebung lag die Dauer der Betriebszugehörigkeit durchschnittlich bei 16,4 Jahren. 40% der ehemaligen Mitarbeiter/-innen waren älter als 50 Jahre. Dieser hohe Anteil an älteren Beschäftigten gilt im Hinblick auf eine Insolvenz als besonders problematisch, da Personen ab 50 auf dem österreichischen Arbeitsmarkt gegenüber jüngeren Vergleichspersonen diskriminiert werden. Das lässt sich an der im EU-Vergleich relativ niedrigen Erwerbsquote älterer Beschäftigter erkennen. Die Erwerbsquote von Personen über 55 Jahren liegt laut Eurostat in Österreich mit 41% rund 30% unter der allgemeinen Beschäftigungsquote. Zwei Drittel der Beschäftigten waren Frauen. Etwa 70% besaßen als höchsten Bildungstitel einen Lehr- oder Fachschulabschluss. Es gab eine starke tätigkeitsbezogene geschlechtsspezifische Segmentierung: Die Un- und Angelerntentätigkeiten wurden überwiegend von Frauen ausgeübt.

*lange Betriebs-
zugehörigkeit*

In den Medien wurde Quelle Linz als ein soziales Unternehmen mit einem sehr guten, familiären Betriebsklima dargestellt. In diesem Zusammenhang wurde immer wieder vom sogenannten „Quelle-Spirit“ gesprochen. Aussagen wie: „[...] die Quelle Linz AG war kein Arbeitgeber im klassischen Sinne, sondern eine Großfamilie“, oder: „[...] sehr schade, dass es die Quelle – Meine Quelle – diese große Familie, diese loyale Firma nicht mehr gibt“ weisen tatsächlich auf eine gute Atmosphäre im Betrieb hin. Des Öfteren wurde erwähnt, wie sehr der Verlust der Firma Quelle als Arbeitgeberin schmerzte. Auf einer Schulnotenskala schätzten mehr als 40% der Befragten das Betriebsklima als „sehr gut“ und ebenfalls über 40% noch als „gut“. Darunter verstanden die Befragten vor allem das enge Verhältnis zu den Kolleg/-innen, weniger hingegen das Führungsverhalten, welches erheblich kritischer bewertet wurde. Die Entlohnung wurde – ebenfalls deutlich nüchterner – von nur 17% als „sehr gut“ und von 46% als „gut“ bezeichnet.

„Quelle-Spirit“

4. Reaktionen der Beschäftigten auf die Konkursnachricht

Konkurs durch Fremdverschulden

Die Zeit ab Bekanntgabe des Konkurses bis zur endgültigen Schließung der Firma Quelle Linz wird in den qualitativen Interviews insbesondere von den langjährigen Mitarbeiter/-innen als eine sehr belastende Phase beschrieben. Die Tatsache, dass der Konkurs durch „Fremdverschulden“ (Insolvenz der deutschen Mutter) zustande gekommen war, verursachte bei den Beschäftigten ein Gefühl der Ohnmacht. Häufig wurde auch Wut gegenüber dem deutschen Management artikuliert, das als Hauptverursacher des Konkurses angesehen wurde. Auch nachdem bereits über ein Jahr vergangen war, drückten die ehemaligen Mitarbeiter/-innen ihre Frustration in Bezug auf den Verlust ihres Arbeitsplatzes aus.

Das ständige Auf- und Abspringen von möglichen „rettenden“ Investoren wurde zur zusätzlichen Belastung. Aus soziologischer Sicht stellt sich die Frage, wie sich diese Zeit der Ungewissheit auf die Betroffenen auswirkte und wie sich die Beschäftigten während der Konkursphase verhielten.

Tabelle 1: Aussagen zur Stimmungslage während der Schließungsphase

	Stimme zu	Teils, teils	Stimme nicht zu	Gesamt
Ich hoffte bis zum Schluss auf einen Fortbestand des Unternehmens.	65,6%	15,8%	18,6%	100,0%
Ich fing gleich an, mich um Alternativen umzusehen.	45,2%	24,7%	30,1%	100,0%

große Hoffnung auf Fortbestand des Unternehmens

Etwa zwei Drittel der Befragten stimmten der Aussage zu, bis zum Schluss auf einen Fortbestand des Unternehmens gehofft zu haben. Weniger als die Hälfte gab jedoch an, sich gleich bei Bekanntwerden des Konkurses auf einen neuen Job hin orientiert zu haben. Diese beiden Aussagen stehen tendenziell in einem negativen Zusammenhang. Jene Beschäftigten, die nicht auf einen Fortbestand hofften, fingen häufiger an, sich um Alternativen umzusehen, und vice versa. Es gibt einen eindeutigen Zusammenhang mit dem Qualifikationsniveau und in weiterer Folge mit den Arbeitsmarktchancen: Höher Qualifizierte orientierten sich schneller

auf den Arbeitsmarkt als Beschäftigte mit mittleren und (formal) geringen Qualifikationen. Daneben spielte in der Bewertung der eigenen Situation aber auch das Alter eine entscheidende Rolle ,wie folgende Tabelle zeigt.

Tabelle 2: Bewertung der Aussage „Ich hatte Angst, keinen Job mehr zu bekommen“

	Altersgruppen					Gesamt
	< 30	31 – 40	41 – 50	51 – 55	55 >	
Stimme zu	12,0%	21,2%	34,5%	60,3%	70,0%	39,4%
Teils, teils	16,9%	23,4%	32,5%	14,3%	13,0%	21,7%
Stimme nicht zu	62,0%	51,5%	44,0%	22,2%	13,3%	38,9%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Es ist ersichtlich, dass der Anteil der Zustimmung auf die Aussage „Ich hatte Angst, keinen Job mehr zu bekommen“ mit steigendem Alter zunimmt. Aus der Personengruppe der Generation 50+ befürchtete die überwiegende Mehrheit, keine neue Anstellung mehr zu bekommen. Dies traf auch auf gut qualifizierte Beschäftigte häufig zu. Interessant ist, dass es während der Phase der Ungewissheit eher zu einer Stärkung denn zu einer Schwächung der Solidarität im Betrieb gekommen ist: 40% bezeichneten den Zusammenhalt unter den Beschäftigten als gleichbleibend (gut) und 48% berichteten von einem stärkeren Zusammenhalt in dieser Zeit. Nur 11% nahmen eine Schwächung der Solidarität wahr. Vor diesem Hintergrund könnte die Frage diskutiert werden, ob dieses Solidaritätspotential von den Interessenvertretungen zur Gänze ausgeschöpft wurde.

Stärkung der Solidarität trotz Unsicherheit

5. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Während die Geschäftsführung lange an der Idee einer Fortführung des Unternehmens festhielt, auch mit dem Kalkül, die Arbeitsleistung der Mitarbeiter/-innen bis zum Schluss hoch zu halten, begann man seitens des Betriebsrats sich relativ früh auf den „worst case“, die Zerschlagung des Unternehmens, vorzubereiten. Bevor das Aus für die Quelle endgültig feststand, wurde bereits Kontakt mit den Sozialpartnern und der Landespolitik aufgenommen. Dadurch ging das Konkursverfahren relativ

„reibunglos“ vonstatten und die Mitarbeiter/-innen bekamen ihre offenen Ansprüche schnell erfüllt.⁴

Die Beschäftigten wurden in Informationsveranstaltungen im Betrieb über den Konkursverlauf und die möglichen Optionen nach der Beendigung des Dienstverhältnisses bei Quelle informiert. Damit den Beschäftigten eine optimale Beratung und Betreuung vor Ort ermöglicht wurde, richteten das Arbeitsmarktservice (AMS), die Arbeiterkammer und die Pensionsversicherung (PVA) Außenbüros im Gebäude der Quelle Linz ein. Der Arbeiterkammer kam dabei die Rolle zu, die offenen (Entgelt-)Ansprüche der Beschäftigten im Insolvenzverfahren durchzusetzen. Dem AMS kam die Aufgabe zu, die Beschäftigten über Möglichkeiten zur beruflichen Um- und Neuorientierung zu informieren und zu beraten.

*Beschäftigte
gut über
Konkursablauf
informiert*

Insgesamt gaben 55% der Befragten an, „gut“ bzw. „sehr gut“ über den Konkursablauf informiert worden zu sein. 27% bezeichneten die Informationspolitik noch als „befriedigend“. Insgesamt 18% bezeichneten diese auf der Schulnotenskala nur als „genügend“ bzw. „nicht genügend“.

Eine interessante Frage ist, wie gut die Beschäftigten ihre Interessen durch die verschiedenen beteiligten Akteure vertreten sahen.

Tabelle 3: Bewertung der Interessenvertretung im Konkursverfahren durch die beteiligten Akteure

	Sehr Gut	Gut	Befriedigend	Genügend	Nicht Genügend	Mittelwert
Geschäftsführung	8,5%	26,2%	25,9%	22,8%	16,6%	3,13
Betriebsrat	43,4%	32,7%	15,4%	4,9%	3,6%	1,93
Arbeiterkammer	55,2%	31,2%	10,2%	2,2%	1,1%	1,63
Gewerkschaft	29,3%	32,5%	19,7%	8,7%	9,9%	2,37
AMS	29,1%	31,6%	17,9%	11,4%	10,0%	2,42

Am kritischsten bewerteten die Beschäftigten die Rolle der Geschäftsführung, die besten „Noten“ bekam die Arbeiterkammer. Außerordentlich positiv wurde insgesamt auch der Betriebsrat beurteilt. Die Rolle des Arbeitsmarktservice wurde deutlich skeptischer bewertet. Aus den im Fragebogen angemerkten Kritiken ging hervor, dass die Betreuung durch die AMS-Berater/-innen

oftmals mangelhaft in Bezug auf Informationsgehalt, Kompetenz und Umgangsform angesehen wurde. Die verhaltene Bewertung der Gewerkschaft erklärt sich möglicherweise daraus, dass diese beim Konkurs keine eigenständige Rolle einnahm (einnehmen konnte).

Zur Unterstützung der Beschäftigten bei der beruflichen Neuorientierung wurden zwei arbeitsmarktpolitische Instrumente angewendet, die im Folgenden detailliert betrachtet werden: die Quelle-Insolvenzstiftung und das Beschäftigungsprogramm „Chance P“.

5.1. Quelle-Insolvenzstiftung

Die Insolvenzstiftung ist eine Sonderform der Arbeitsstiftung und wie der Name bereits verrät, wird dieses Instrument bei Insolvenzen eingesetzt. Die Arbeitsstiftungen sind in Österreich ein wichtiges Instrument zur Lösung von Struktur- und Arbeitsmarktproblemen. Die erste Arbeitsstiftung in Österreich wurde 1987 von der VOEST-ALPINE, als Reaktion auf die Stahlkrise der 1980er-Jahre, ins Leben gerufen. Diesem Konzept lag der Gedanke zu Grunde, dass den auf Grund des Personalabbaus Gekündigten mit einer Abfertigung nur kurzfristig geholfen sei und daher insbesondere Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich seien, um die Chance auf eine Wiederbeschäftigung zu erhöhen. Grundsätzlich stehen den Teilnehmenden einer Arbeitsstiftung drei Optionen zur Verfügung: eine Ausbildung zu einem neuen Beruf, Erlangen von Höherqualifikationen im bestehenden Beruf sowie Erweiterung der fachlichen Kompetenz durch Auffrischung.⁵ Da bei einer Insolvenz das Unternehmen wegfällt, müssen die notwendigen Ressourcen aus öffentlichen Mitteln aufgebracht werden. Im Falle des Quelle-Konkurses wurde die Finanzierung vom Land OÖ und dem AMS übernommen, die Betreuung und die Organisation der Stiftung erfolgte durch zwei Stiftungsträger, dem FAB (Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung) und dem Wifi-Qualifizierungsnetzwerk.⁶ Die Quelle-Insolvenzstiftung sollte die ehemaligen Quelle-Mitarbeiterinnen bei der Bewältigung der Kündigungssituation unterstützen, bei der beruflichen Neuorientierung helfen, und sie hatte auch einen existenzsichernden Aspekt: Die Teilnehmenden erhielten während der gesamten Zeit in der Stiftung die Arbeitslosenunterstützung plus ein zusätzliches „Stiftungsgeld“ in der Höhe von 100 bis 200 Euro.

*erste
Arbeitsstiftung
bei Voestkrise*

Die Teilnehmenden der Quelle-Insolvenzstiftung durchliefen folgende drei Phasen:

- 1) Berufsorientierung
- 2) Aus- und Weiterbildung
- 3) Aktive Arbeitssuche

*vielfältige
Aus- und Weiter-
bildungs-
maßnahmen*

Die Berufsorientierung dauerte 6 Wochen und diente dazu, den Konkurs gegebenenfalls psychologisch aufzuarbeiten und sich für eine adäquate Ausbildung zu entscheiden. Die Ausbildungen mussten so gewählt werden, dass das Stundenausmaß der Ausbildungen denen des Dienstverhältnisses bei Quelle entsprach (inklusive Lernzeit und Praktikum).⁷ Die angebotenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in der Quelle-Stiftung waren vielfältig und reichten von Computer- und Sprachkursen über Lehrabschlussprüfungen bis (in Einzelfällen) hin zu Fachhochschul- oder Universitätsstudien. Nach Beendigung der Ausbildungen verblieben die Teilnehmenden noch einige Wochen in der Stiftung, um sich in der Phase der „aktiven Arbeitssuche“ für einen neuen Job zu bewerben. Dabei erhielten sie durch die Stiftungsbetreuer/-innen Unterstützung im Bewerbungsprozess.⁸ Insgesamt traten nach Aufzeichnungen des AMS nur 45% der ehemaligen Mitarbeiter/-innen in die Stiftung ein, obwohl dieses Angebot allen offenstehen sollte. Die Ursachen für oder gegen eine Stiftungsteilnahme sind deshalb von großem Interesse.

Die Analyse anhand soziodemographischer Merkmale ergab, dass

- 1) vor allem jüngere Personen (unter 30 Jahre)
- 2) sowie höher Qualifizierte (insbesondere Akademiker/-innen) und
- 3) Personen über 55 vermehrt nicht in die Stiftung eintraten.

*Motive für oder
gegen Eintritt
in die Stiftung*

Häufige Motive für das Nicht-Eintreten in die Arbeitsstiftung waren, dass man bereits ein Arbeitsangebot hatte oder sich direkt auf Arbeitssuche begab. Jeweils circa 20% aus der Gruppe der Nichtstiftungsteilnehmer/-innen gab an, dass sie mit den Angeboten in der Stiftung nichts anfangen konnten beziehungsweise sich als zu alt ansahen (insgesamt trat nur ein Viertel der über 55-Jährigen in die Stiftung ein). Für etwa 10% waren finanzielle Gründe ein Motiv gegen eine Stiftungsteilnahme.

Personen im „mittleren Alter“, langjährige Beschäftigte sowie Arbeiter/-innen nutzten das Angebot der Stiftung häufiger. Die

Hauptmotive für die Stiftungsteilnahme waren die Erhöhung der Jobchancen (65%), die Erlangung von höheren Qualifikationen und eine berufliche Neuorientierung (jeweils zu etwa 60%). Für jeweils etwa ein Drittel der Teilnehmenden bildete die Angst vor Arbeitslosigkeit und die finanzielle Absicherung durch die Stiftung ein Motiv.

Die Teilnahme an Aus- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen ist zentrales Element jeder Arbeitsstiftung und soll die Chancen auf eine Wiederbeschäftigung erhöhen. Es wurde daher erfragt, als wie sinnvoll sich die Ausbildungen aus der Sicht der Teilnehmenden selbst darstellten. Dabei wurde differenziert zwischen allgemeiner Sinnhaftigkeit und konkretem Nutzen bei der Arbeitssuche.

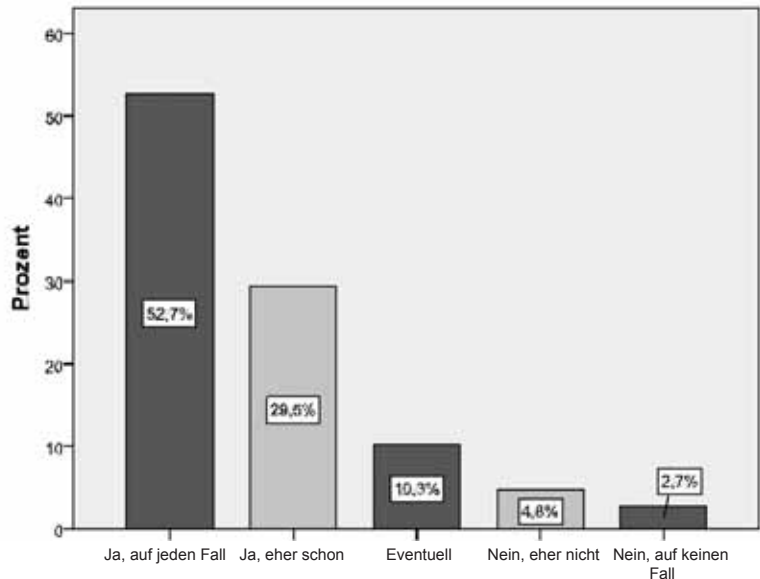
Tabelle 4: Bewertung der Ausbildungen durch Teilnehmende

Für wie sinnvoll halten Sie persönlich diese Ausbildung? n=134		Wird/hat Ihnen diese Ausbildung bei der Arbeitssuche helfen/geholfen? n=128	
	Prozent		Prozent
Sehr sinnvoll	54,5%	Ja, auf jeden Fall	36,7%
Eher sinnvoll	26,1%	Ja, eher schon	17,2%
Mittelmäßig	14,9%	Teils, teils	23,4%
Eher nicht sinnvoll	2,2%	Nein, eher nicht	18,0%
Gar nicht sinnvoll	2,2%	Nein, auf keinen Fall	4,7%
Gesamt	100,0%	Gesamt	100,0%

Es zeigt sich, dass zwischen allgemeiner Sinnhaftigkeit und konkretem Nutzen bei der Arbeitssuche deutlich unterschieden wurde. So finden über 80% der Befragten die in der Quelle-Stiftung absolvierte Ausbildung für sich persönlich als (sehr) sinnvoll, aber nur etwa 50% sind der Ansicht, dass die Ausbildung bei der Arbeitssuche helfen würde. Entscheidend ist hier die Unterscheidung zwischen Einzelkurs (2/3 aller Ausbildungen) und Berufsausbildung (1/3 aller Ausbildungen): Bei Letzteren waren immerhin 70% der Ansicht, dass die Stiftungsteilnahme die Arbeitsmarktchancen erhöht, bei Ersteren dagegen nur 44%. Grundsätzlich wird jedoch der Eintritt in die Stiftung von der überwiegenden Mehrheit der Befragten als richtige Entscheidung angesehen, wie die folgende Abbildung zeigt.

Sinnhaftigkeit und Nutzen der Stiftungsteilnahme

Abbildung 1: Würden Sie rückblickend wieder in die Quelle-Stiftung eintreten? (n=146)



Großteil würde wieder Stiftungsangebot nutzen

Mehr als 50% gaben an „auf jeden Fall“ wieder in die Stiftung einzutreten, und weitere 30% würden dies zumindest „eher schon“ wieder tun. Dennoch traten in den qualitativen Interviews auch deutliche Kritikpunkte an der Stiftung auf. Vor allem das bürokratische Organisationsmanagement und der Ablauf in den einzelnen Phasen wurden bemängelt. So wurde die Berufsorientierungsphase als „[...] sechs Wochen Zeitverschwendung“ bezeichnet oder wie folgt beschrieben: „[...] in der Berufsorientierungsphase haben wir eigentlich Montag bis Donnerstag nur die Zeit totgeschlagen“. Ferner wurden die angewandten Methoden sowie die teilweise sehr strengen Kontrollen als unpassend angesehen. Es wurde beispielsweise bemängelt, dass „kindische Spiele“ durchgeführt wurden und dass die Methoden oft nicht „altersgerecht seien“⁴⁹. Auch wurde der Umgang mit den Beschäftigten durch die Trainer/-innen kritisiert. In Bezug auf das Kursangebot wurde darauf verwiesen, dass zahlreiche Kurse auf Grund der geringen Teilnehmeranzahl nicht zustande kamen und somit manche Kurse nicht besucht werden konnten. Des Weiteren wurde eine gewisse Inflexibilität bemängelt, da Kurse, die das vorgesehene Budget von € 2.700 überschritten, nicht gewählt werden konnten – obwohl die Interviewten betonten, dass sie bereit gewesen wären,

den Differenzbetrag selbst zu finanzieren. Insgesamt gaben 20% der befragten Stiftungsteilnehmer/-innen an, dass sie nicht ihre Wunschausbildung absolvieren konnten.

Die Erfolgsquote von Arbeitsstiftungen beträgt in Österreich durchschnittlich ca. 80%.¹⁰ Von den Befragten, die zum Befragungszeitpunkt bereits aus der Stiftung ausgetreten waren, hatten 76% wieder eine neue Beschäftigung. Die Erfolgsquote der Quelle-Stiftung liegt demnach etwas unter dem österreichischen Durchschnitt, wobei anzumerken ist, dass die Beschäftigungsquote im Verlauf der Zeit ansteigt. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Personengruppen, die geringere Chancen auf dem Arbeitsmarkt vorfinden (formal gering Qualifizierte, Arbeiter/-innen ...), vermehrt in die Stiftung eintraten, und insofern hat diese ihren Zweck erfüllt. Sie hatte zudem in einer Übergangsphase eine wichtige Schutzfunktion und ersparte vielen Beschäftigten die diskriminierende Erfahrung von Arbeitslosigkeit. Die Insolvenzstiftung kann somit als arbeitsmarktpolitisches Instrumentarium angesehen werden, welches regulierend in den Arbeitsmarkt eingreift und den Personen durch Bereitstellung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie durch eine Hilfestellung im Bewerbungsprozess die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erleichtert. Kritisch ist anzumerken, dass Beschäftigten mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen (z.B. freie Dienstnehmer/-innen)¹¹ gar nicht die Möglichkeit einer Stiftungsteilnahme angeboten wurde und gut qualifizierte Arbeitnehmer/-innen die Angebote zum Teil nicht als adäquat empfanden.

*Stiftung von
formal gering
Qualifizierten
vermehrt genutzt*

5.2. „Chance P“

„Chance P“ ist ein Projekt, welches Arbeit suchenden Personen, die maximal zwei Jahre vor Pensionsantritt stehen, die Möglichkeit bietet, in einer sinnvollen Beschäftigung ihre nötigen Versicherungszeiten zu erlangen. Der Verein für Förderung von Arbeit und Bildung (FAB) unterhält schon seit einigen Jahren dieses Beschäftigungsprojekt für ältere Arbeitssuchende. Anlässlich des Konkurses der Firma Quelle wurde durch Kooperation mit Land OÖ, AMS und FAB die „Chance P Quelle“ ins Leben gerufen. Die Kosten von € 1,85 Mio. wurden vom AMS getragen.¹² In der „Chance P Quelle“ konnten die betroffenen Personen, anders als beim üblichen Projekt „Chance P“, maximal drei Jahre an diesem Beschäftigungsprojekt teilnehmen. Dem Geschäftsbericht des

FAB zufolge nutzten 41 ehemalige Mitarbeiter/innen der Quelle AG Linz dieses Angebot. Wobei 27 Frauen und 14 Männer davon teilnahmen.¹³ Chance P Quelle wurde von dem Geschäftsfeld „FAB proba“ unterhalten. FAB proba ist ein Beschäftigungsprogramm, das Langzeitarbeitslose in Transitarbeitsplätzen (in den Bereichen Bau, Garten, Reinigung, Werbeassistent & Büroservice, Catering & Eventmanagement) unter Anleitung von professionellen Trainer/-innen durch praktische Arbeit und qualifizierte Weiterbildungsprogramme zurück ins Erwerbsleben führt. Dieses Angebot des FAB kann grundsätzlich als gutes arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Beschäftigung von Personen, die kurz vor der Pension ihren Arbeitsplatz verlieren, angesehen werden. Jedoch zeigen die Ergebnisse dieser Befragung, dass insbesondere die Art der Tätigkeit bei den Personen zu Unmut führen kann und dass nur ein kleiner Teil wirklich zufrieden mit diesem Beschäftigungsprogramm ist. Eine Person schilderte ihre Erfahrungen mit dem Beschäftigungsprogramm Chance P wie folgt:

*Chance P:
„Unmut über
Tätigkeiten“*

„Die Fähigkeiten (Prospekte den Zeitungen beilegen, bedrucken von T-Shirts, Etiketten anbringen) beeinflussten mein Selbstwertgefühl nach meinem Aufgabengebiet bei der Quelle (verantwortlich für 160 Mitarbeiter – Umsatzvolumen ca. 60 Mio. €) aufs Äußerste. In meinem sozialen Umfeld ist diese Arbeit eher auf Unverständnis getroffen.“

Auf den Internetseiten des AMS und des FAB findet man Beschreibungen über das Projekt „Chance P“, in denen darauf hingewiesen wird, dass die Beschäftigung „entsprechend der beruflichen Erfahrungen“ erfolgen soll. Vor allem für gut qualifizierte Beschäftigte und ehemalige Führungskräfte scheint dies in der Praxis schwierig zu sein. Aus diesem Grund müsste das Konzept der gemeinnützigen Beschäftigungsprogramme auf verschiedene Tätigkeitsbereiche und Niveaus ausgeweitet werden, um den Betroffenen eine gute Lösung zu bieten.

6. Arbeitsmarktlage der ehemaligen Quelle-Beschäftigten

Nachfolgende Grafik zeigt die Arbeitsmarktlage, in denen sich die ehemaligen Quelle-Mitarbeiter/-innen zum Erhebungszeitpunkt (Mai 2011) befanden.

Tabelle 5: Derzeitiger (Mai 2011) Status der ehemaligen Quelle-Beschäftigten

	Alle Befragten	Gruppe 50+
Erwerbstätig	58,2%	40,3%
Nicht erwerbstätig (arbeitslos, Karenz, Pflege, Krankheit)	18,1%	26,2%
Quelle-Stiftung	13,2%	10,1%
„Chance P“	5,1%	12,8%
Pension	5,4%	10,1%
Gesamt	100,0% (n=371)	100,0% (n=149)
Erwerbsquote	76,3%	60,6%

Von den Befragten befanden sich zum Zeitpunkt der Erhebung knapp 60% in einem Erwerbsverhältnis. 18% deklarierten sich als nicht erwerbstätig, davon ist ein großer Teil erwerbslos. 13% befanden sich noch in der Quelle-Stiftung und 5% nahmen am Beschäftigungsprogramm „Chance P“ teil. 5% waren bereits pensioniert. Setzt man die Erwerbstätigen in Beziehung zur Gesamtzahl der ehemaligen Mitarbeiter/-innen (abzüglich Stiftungs- /“Chance P“- Teilnehmer/-innen und Pensionist/-innen), erhält man eine Erwerbsquote von 76,3%. Nur 40% der über 50-Jährigen befindet sich nach dem Austritt bei Quelle Linz in einer neuen Beschäftigung. Die nach dem gleichem Schema ermittelte Erwerbsquote der älteren Beschäftigten ab 50 liegt mit 60% deutlich unter der allgemeinen Quote. Noch deutlicher fällt der Unterschied bei den über 55-Jährigen auf. Nur 25% der über 55-Jährigen befanden sich zum Erhebungszeitpunkt in einer Beschäftigung. Die hierbei ermittelte Erwerbsquote liegt bei 43% und somit waren von den über 55-Jährigen, welche weder die Pension antraten noch in einem Beschäftigungsprogramm standen, mehr als die Hälfte erwerbslos bzw. auf Arbeitssuche.

Erwerbsquote bei Älteren deutlich niedriger

60% der Befragten konnten direkt nach der Insolvenz bzw. aus der Quelle-Stiftung ohne eine dazwischenliegende Phase der Erwerbslosigkeit in ein neues Beschäftigungsverhältnis wechseln. Viele Betroffene fanden in zur Quelle vergleichbaren Branchen und Tätigkeitsfeldern (z.B. Einzel- und Großhandel) einen neuen Arbeitsplatz. Ein kleinerer Teil der Befragten wechselte in den

Sozial- und Gesundheitsbereich. Die Quelle-Stiftung hatte in diesem Bereich einen Ausbildungsschwerpunkt.

*Vergleich
berufliche
Situation*

Um einen Anhaltspunkt für die Qualität der neuen Beschäftigungsverhältnisse zu bekommen, wurden die Befragten gebeten, ihre derzeitige Beschäftigung im Vergleich zu ihrer früheren Tätigkeit bei Quelle anhand verschiedener Aspekte zu bewerten.

Tabelle 6: Bewertung der neuen Beschäftigung im Vergleich zur Beschäftigung bei Quelle – ausgewählte Aspekte

	Besser	Gleich	Schlechter
Tätigkeit	40,6%	38,7%	20,8%
Bezahlung	37,7%	25,9%	36,3%
Sozialleistungen	28,6%	39,6%	31,6%
Arbeitszeit	36,9%	36,0%	27,1%
Führungsverhalten	38,5%	46,6%	14,9%

Bei Betrachtung der Tabelle zeigen sich einige bemerkenswerte Verschiebungen. Insgesamt berichten etwa doppelt so viele Befragte von einer Verbesserung als von einer Verschlechterung bei der konkreten Arbeitstätigkeit. Dies kann zu einem guten Teil als ein positiver Effekt der Qualifizierungsmaßnahmen betrachtet werden: Befragte, die im Rahmen der Insolvenzstiftung eine Berufsausbildung bzw. Umschulung durchlaufen hatten, berichteten in der überwiegenden Mehrheit von einer tätigkeitsbezogenen Verbesserung. Bei jenen, die nur einen Einzelkurs absolviert hatten, besteht dieser Zusammenhang allerdings nicht. Bei der Bewertung des Einkommens ist eine Tendenz zur Polarisierung in „Gewinner“ und „Verlierer“ erkennbar. Der Anteil der Befragten, die von einem Einkommensverlust berichten, steigt mit dem Alter (und der Dauer der Betriebszugehörigkeit) an. Jüngere Beschäftigte sprachen dagegen häufig von einer Einkommensverbesserung. Besonders interessant ist zudem, dass Frauen häufiger von einer Verbesserung, Männer dagegen häufiger von Einkommensverlusten sprechen. Dieser Zusammenhang bleibt auch dann bestehen, wenn man den Alterseffekt kontrolliert. Eine Ursache dafür könnte sein, dass Frauen häufiger in die Stiftung eingetreten sind und insbesondere sich deutlich häufiger für eine Berufsausbildung entschieden haben.¹⁴ In Bezug auf die betrieblichen Sozialleis-

*bei Einkommen
gibt es
„Gewinner“ und
„Verlierer“*

tungen ist eher eine Tendenz zur Verschlechterung erkennbar, was angesichts der vielfach berichteten guten Sozialleistungen im Großbetrieb Quelle als plausibel erscheint. Bemerkenswert ist, dass bei Arbeitszeiten und Führungsverhalten deutliche Mehrheiten eher eine Verbesserung als eine Verschlechterung wahrnahmen.

7. Fazit

Eine Studie¹⁵ von Linzer Ökonomen, die sich auf die Daten des österreichischen Hauptverbandes der Sozialversicherung über zwei Jahrzehnte bezieht, besagt, dass sich ein Konkurs langfristig negativ auf die Erwerbsquote und das Lohnniveau der Beschäftigten eines Konkursbetriebes auswirkt. Am Beispiel des Konkurses der Quelle Linz lässt sich diese Annahme global eher nicht bestätigen, sondern es ist von einer Polarisierung der Erwerbs- und Einkommenschancen auszugehen. Zudem wurde durch die Insolvenzstiftung massiv zu Gunsten der Beschäftigten in die Mechanismen des Arbeitsmarktes eingegriffen und insbesondere Frauen mit geringen formalen Bildungsabschlüssen wurden neue Chancen eröffnet. Hervorzuheben ist zudem, dass die Beschäftigten durch den Eintritt in die Stiftung das Stigma der Arbeitslosigkeit vermeiden konnten und auch ökonomisch abgesichert waren. Trotzdem bedeutet der Eintritt in eine Stiftung gerade für langjährige Beschäftigte eine Herausforderung und es wurde auch deutliche Kritik an den Umgangsformen mit den Beschäftigten geübt. Die in der Stiftung absolvierten Einzelkurse (2/3 aller Ausbildungen) wurden als wenig effektiv in Bezug auf die Brauchbarkeit bei der Arbeitssuche und der künftigen Erwerbskarriere bewertet. Längere Ausbildungen sowie Ausbildungen zu einem neuen Beruf wurden dagegen stark befürwortet und auch in Bezug auf ihren konkreten Nutzen besser bewertet.

*insbesondere
Frauen wurden
neue Chancen
eröffnet*

Zu den „Verlierern“ des Quelle-Konkurses zählen ältere Beschäftigte, insbesondere die Gruppe „50+“. Das spiegelt sich einerseits in der niedrigen Beschäftigungsquote in dieser Altersgruppe wieder und andererseits in der Beschäftigungsart. Das Beschäftigungsprogramm „Chance P“ sollte älteren Beschäftigten, welche maximal drei Jahre bis zu Pensionierung hatten, die Möglichkeit bieten, in einer gesicherten Beschäftigung die notwendigen Versicherungszeiten zu erwerben. Das Programm selbst wurde von den Teilnehmenden zwar befürwortet, da keine anderen Alternativen

*ältere Beschäf-
tigte in schwie-
riger Arbeits-
marktlage*

bestanden, allerdings empfanden viele die Art der Tätigkeit als kaum zumutbar. Ferner gab es Personen, die auf Grund ihres Alters die formalen Voraussetzungen nicht erfüllten, um diese Möglichkeit wahrnehmen zu können. Die Quelle-Stiftung wurde von den Personen über 55 kaum beansprucht, da Ausbildungen in dem Alter als nicht zielführend betrachtet wurden oder es zu wenig entsprechendes Angebot gab. Somit konnte nur ein geringer Teil der älteren Beschäftigten arbeitsmarktpolitische Maßnahmen beanspruchen. Daher verwundert es nicht, dass der Anteil arbeitsloser ehemaliger Quelle-Beschäftigter über 50 zum Befragungszeitpunkt bei knapp 40% lag, bei den über 55-Jährigen betrug dieser Anteil sogar knapp 60%. Diese Tatsache weist auf die problematische Situation auf dem österreichischen Arbeitsmarkt hin, mit der sich Personen, die in diesem Alter ihren Arbeitsplatz verlieren, konfrontiert sehen. Es bedarf daher einer Ausweitung von adäquaten Angeboten für ältere Beschäftigte und eine stärkere beschäftigungspolitische Verantwortung der Unternehmen, um diskriminierende Altersarbeitslosigkeit zu verhindern.

Literatur

- Aumüller, Doris; Berghammer, Jasmin; Deriu, Stefanie; Haker, Andreas; Roposch, Eliane (2011): Ein Jahr danach – Der Konkurs der Quelle AG Österreich und dessen Auswirkungen auf die betroffenen Mitarbeiter/-innen. Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik in Kooperation ISW. Linz (unveröffentlicht).
- FAB (2010): Geschäftsbericht 2010, abrufbar unter: http://www.fab.at/static_files_fab_relaunch/media/dokumente/FAB_geschaeftsbericht_2010.pdf, Zugriffsdatum: 16.08.2011.
- Holzer, Christine (2006): Die Implacement-Stiftung. Länderbeispiel, Österreich. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, abrufbar unter: <http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/Trscontent/17/AustriaDE.pdf>, Zugriffsdatum: 03.10.2011.
- Gerich, Joachim; Seckauer, Hansjörg (2001): Arbeitsstiftungen als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich, Ergebnisse einer Absolventenbefragung. In: Erwerbslosigkeit, Ursachen, Auswirkungen und Interventionen. Leske, Budrich Opladen. Hemsbach.
- Ichino, Andrea; Schwerdt, Guido; Winter-Ebmer, Rudolf; Zweimüller, Josef (2007): Too Old to Work, Too Young to Retire?, abrufbar unter: <http://ftp.iza.org/dp3110.pdf>, Zugriffsdatum: 30.10.2011.
- Land Oberösterreich (2010): Information zur Pressekonferenz mit Wirtschafts-Landesrat Viktor Sigl und Birgit Gerstorfer, Geschäftsführerin AMS OÖ, am 12. Juli 2010 zum Thema Quelle-Insolvenzstiftung, Bilanz Perspektiven und aktuelle Situation der Mitarbeiter/innen nach dem Aus von Quelle, abrufbar unter: http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcr/SID-62581367-7CCB3BB8/ooe/PK_Sigl_12.7.2010_Internet.pdf, Zugriffsdatum: 16.08.2011.
- Kellermayr, Sabine; Niederberger, Karl; Sepp, Renate (2008): Evaluierung der Outplacementstiftung „Elektra Bregenz Arbeitsstiftung“ und der Implacementstiftung „Bildungsoffensive Altenpflege und Pflegehilfe für Tirol“. Institut für Berufs- und Erwachsenenforschung. Linz.
- StatistikAustria (2011): Arbeitslose (internationale Definition) nach Alter, höchster

abgeschlossener Schulbildung und Geschlecht seit 1995, abrufbar unter: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitslose_arbeitsuchende/arbeitslose_internationale_definition/023409.html, Zugriffsdatum 23.12.2011.

- Wagner, Elfriede; Lassnigg, Lorenz (2005): Arbeitsstiftungen als Instrument im Strukturwandel. Institut für Höhere Studien (IHS). Wien, abrufbar unter: http://www.waff.at/fileadmin/user_upload/studien/2005/Arbeitsstiftungen-Endbericht2005.pdf, Zugriffsdatum: 20.12.2010.
- Gespräche mit Experten und Expertinnen
- Hinterwirth, Felix, ehemaliger Betriebsratsvorsitzender bei Quelle AG Linz. Beigewohntes Gespräch. Linz, 10.11. 2010.
- Mag.^a Rempelbauer, Evelyn, Geschäftsfeldleiterin der FAB Arbeitstiftung OÖ. Beigewohntes Gespräch. Linz, 9.11.2010.

Anmerkungen

1. vgl. Statistik Austria 2011
2. Eine genaue Darstellung der empirischen Erhebung findet sich in Lankmayer, T.(2011): Auswirkungen von Insolvenzen auf Beschäftigte am Beispiel der Quelle AG Linz, Arbeitsmarktpolitische Instrumentarien zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Diplomarbeit. Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik, JKU Linz.
3. vgl. Aumüller, Berghammer, Deriu, Haker, Ropposch 2010, S. 33
4. vgl. Interview Hinterwirth 2010
5. vgl. Gerich, Seckauer 2001, S. 270
6. Pro Teilnehmendem wurde ein durchschnittliches Budget von € 8.800 (€ 4.800 AMS, € 4.000 Land OÖ) aufgebracht.
7. vgl. Interview Rempelbauer 2010
8. Für die „aktive Arbeitssuche“ wurde eine Frist von 14 Wochen vorgesehen. Für Personen über 50 Jahre wurde aufgrund der Schwierigkeit, einen Arbeitsplatz zu finden, eine Dauer von 28 Wochen eingerechnet (vgl. Land OÖ 2010, S. 2)
9. vgl. Aumüller, Berghammer, Deriu, Haker, Ropposch 2010, S. 33
10. Vgl. Kellermayr, Niederberger, Sepp 2008, S. 26
11. In manchen Fragebögen wurde angemerkt, dass freie Dienstnehmer/-innen oder geringfügig Beschäftigte nicht an der Stiftung teilnehmen konnten.
12. vgl. Land OÖ 2010, S. 5
13. vgl. FAB 2010, S. 23
14. Wie bereits erwähnt, gibt es Hinweise auf eine starke tätigkeitsbezogene geschlechtsspezifische Segmentierung bei Quelle, welche vermutlich die Frauen auf die unteren Einkommensgruppen verwies.
15. vgl. Ichino, Schwerdt, Winter-Ebmer, Zweimüller 2007

WISO

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinandergesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
 Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
 Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



Oberösterreich

BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
 Volksgartenstraße 40, A-4020 Linz
 Tel. ++43/732/66 92 73
 Fax ++43/732/66 92 73-28 89
 E-Mail: wiso@akooe.at
 Internet: www.isw-linz.at