

Aichholzer, Georg; Lassnigg, Lorenz; Schienstock, Gerd

Article

Berufliche Fortbildung als arbeitsmarktpolitische Strategie

Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)

Provided in Cooperation with:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Suggested Citation: Aichholzer, Georg; Lassnigg, Lorenz; Schienstock, Gerd (1986) : Berufliche Fortbildung als arbeitsmarktpolitische Strategie, Wirtschaft und Gesellschaft (WuG), ISSN 0378-5130, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, Vol. 12, Iss. 2, pp. 241-257

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/332215>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Berufliche Fortbildung als arbeitsmarktpolitische Strategie

**Georg Aichholzer
Lorenz Lassnigg
Gerd Schienstock**

1. Einleitung

Im Rahmen der internationalen beschäftigungspolitischen Diskussion wird wiederholt das Argument vorgebracht, daß es zweckmäßig sei, in Zeiten wirtschaftlicher Rezession und hoher Arbeitslosigkeit eine massive Förderung arbeitsmarktpolitischer Qualifizierungsmaßnahmen in außerbetrieblichen Einrichtungen zu betreiben. Mit der generellen Intention einer sinnvollen Nutzung der Zeit der Arbeitslosigkeit verbinden sich dabei bestimmte Erwartungen. Im Vordergrund steht weniger der Effekt einer unmittelbaren Verringerung der Arbeitslosigkeit, als vielmehr das grundsätzliche Ziel, die individuellen qualifikatorischen Voraussetzungen zu verbessern, freigesetzte Arbeitskräfte vor Dequalifizierungsprozessen zu schützen und gleichzeitig Modernisierungsprozesse durch Bereitstellung gut ausgebildeter Arbeitskräfte zu unterstützen.

Im Gegensatz zu den meisten anderen Staaten hat Schweden dem Qualifizierungsgesichtspunkt im Rahmen einer ausgeprägten aktiven Arbeitsmarktpolitik schon während der siebziger und zu Beginn der achtziger Jahre in starkem Maße Rechnung getragen (Meidner 1980). In Ländern wie Belgien, Frankreich oder Großbritannien läßt sich dagegen eine solche Strategie eines ausgesprochen antizyklischen Einsatzes von arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsmaßnahmen nicht feststellen (Bruche/Casey 1982, S. 240 ff.). In der Bundesrepublik Deutschland haben Qualifizierungsmaßnahmen für die Arbeitsmarktpolitik eine aktuelle Bedeutung erhalten. Erst kürzlich wurde beschlossen, die Überschüsse der Arbeitslosenversicherung, die wegen eines vermehr-

ten Herausfallens von Langzeitarbeitslosen aus dem Versicherungsschutz entstehen, in größerem Umfang auch für eine „Qualifizierungsoffensive“ zu nutzen.

Für die Situation in Österreich muß zunächst festgehalten werden, daß selektive Maßnahmen einer aktiven Arbeitsmarktpolitik bei dem Bemühen um Vollbeschäftigung immer ergänzenden Charakter im Rahmen des generellen wirtschaftspolitischen Konzepts hatten. Unübersehbar ist auch, daß im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik insgesamt traditionelle Maßnahmen (in erster Linie Arbeitslosenunterstützung) ein massives Übergewicht besitzen. Ihr Anteil liegt stets zwischen 80 und 90 Prozent der arbeitsmarktpolitischen Gesamtausgaben¹. In Schweden ist die Relation genau umgekehrt: Die aktiven Maßnahmen machen laufend rund 80 Prozent der Gesamtausgaben aus (Bruche 1983, S. 82 ff.). Mißt man die Bedeutung aktiver Arbeitsmarktpolitik an ihrem Anteil an den Gesamtausgaben des Bundes, so bewegt sie sich in Österreich in einer Größenordnung von deutlich unter 1 Prozent, wobei allerdings seit 1982 ein beträchtlicher Anstieg zu verzeichnen ist².

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung hat im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik von Anfang an eine zentrale Stellung eingenommen und stand bis zum ersten Rezessionsjahr 1975 unter dem Zeichen der Arbeitskräftebeschaffung und Höherqualifizierung. In der Folge wurde aufgrund der veränderten Arbeitsmarktlage in der Zielsetzung nach und nach eine grundlegende Umorientierung vorgenommen; der Aspekt der Beschäftigungssicherung trat eindeutig in den Vordergrund. Dieser veränderten Schwerpunktsetzung für die aktive Arbeitsmarktpolitik entspricht es auch, daß das anfängliche Übergewicht angebotsseitiger Interventionsstrategien – also der Maßnahmen zur Beeinflussung der Quantität, Qualität und Mobilität des Arbeitskräftepotentials – zugunsten einer Förderung der Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen abgebaut wurde. Unter diesem Steuerungsgesichtspunkt konzentriert sich auch die Qualifizierungsförderung zunehmend auf diejenigen kursmäßigen Ausbildungsprogramme, die direkt auf Initiative der Arbeitsmarktverwaltung, und zwar in erster Linie für Arbeitslose bzw. von Arbeitslosigkeit unmittelbar bedrohte Arbeitskräfte, eingerichtet werden. Von den jährlich rund 30.000 Förderfällen im Rahmen der kursmäßigen Schulung insgesamt, wie sie in der zweiten Hälfte der siebziger Jahre und nach einem zwischenzeitlichen Rückgang zu Beginn der achtziger Jahre seit 1983 wieder zu verzeichnen sind, entfällt mittlerweile das Gros auf solche von der Arbeitsmarktverwaltung initiierte Auftragsmaßnahmen³.

Analysen der Wirksamkeit des Einsatzes arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen einschließlich staatlich geförderter Weiterbildung wurden für Österreich zumeist in Form von Messungen der Arbeitsmarktentlastungs- und Kurzfristeffekte angestellt⁴. Sie beschränkten sich zudem auf die Ermittlung von Beschäftigungswirkungen. Im folgenden soll zunächst auf allgemeine Gesichtspunkte von Wirkungsanalysen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen eingegangen werden. Im Anschluß daran werden Ergebnisse einer umfassenderen empirischen

Untersuchung über die Wirksamkeit arbeitsmarktpolitisch eingesetzter Qualifizierungsmaßnahmen in Österreich dargestellt.

2. Dimensionen der Wirkungsanalyse

Von der Arbeitsmarktverwaltung initiierte und geförderte Schulungsmaßnahmen können unter verschiedenen Gesichtspunkten auf ihre Wirksamkeit hin untersucht werden (vgl. Schmid 1982). Von zentraler Bedeutung sind *Beschäftigungswirkungen* (wobei Beschäftigungsausweitung und -sicherung zu unterscheiden sind) sowie Verteilungs- und Integrationswirkungen.

Sieht man Arbeitslosigkeit weitgehend begründet durch zu geringe Güternachfrage und damit zusammenhängend durch ein Arbeitsplatzdefizit, so wird man der Möglichkeit, durch Qualifizierungsmaßnahmen auch eine Beschäftigungsausweitung zu erreichen, eher skeptisch gegenüberstehen. Die Beschäftigungswirkung geförderter Weiterbildungsmaßnahmen wäre dann eher auf den Sicherungsaspekt beschränkt. Ein derartiger beschäftigungsstabilisierender Effekt gründet sich vor allem auf das Nachholen fehlender oder ungenügender Ausbildung sowie auf die Funktion der Anpassung an die im Zuge des technisch-organisatorischen Wandels auftretende Veränderung von Qualifikationsanforderungen. Geht man dagegen davon aus, daß die gegenwärtige Arbeitslosigkeit auch auf Qualifikationsdefizite bei den verfügbaren Arbeitskräften zurückzuführen ist, so ist die Erwartung, daß geförderte Weiterbildungsmaßnahmen zu mehr Beschäftigung führen, nicht ganz unbegründet. Von Anhängern dieser Argumentation wird dabei vor allem auf den trotz hoher Arbeitslosigkeit in bestimmten Industriezweigen bestehenden Facharbeitermangel hingewiesen.

Die Vermutung eher geringer Chancen für eine Beschäftigungsausweitung durch eine staatlich geförderte Weiterbildung hat zu der Kritik geführt, daß die mit Schulungsmaßnahmen verbundene Verknappung des Arbeitskräfteangebots das Übergewicht gegenüber der Funktion der Eingliederung in das Berufsleben erhalten könnte. Derartige Vorwürfe übersehen allerdings einen wesentlichen Zielaspekt. Auch wenn größere globale Beschäftigungswirkungen nicht zu erwarten wären, läßt sich als wichtiges Motiv für eine solche angebotsorientierte Arbeitsmarktpolitik vor allem die *Beeinflussung der Verteilung von Arbeitsmarktrisiken* anführen. Damit verlagert sich die Wirkungsanalyse von einer globalen Betrachtungsweise auf die Ebene individueller Arbeitskräfte bzw. einzelner Gruppen. Unter der Perspektive von Verteilungswirkungen kann die Funktion von Qualifizierungsmaßnahmen vor allem darin gesehen werden, Arbeitsmarktrisiken sogenannter Problemgruppen, zu denen insbesondere auch Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung bzw. solche mit geringer Qualifikation zählen, zu kompensieren. Die Gefährdungsmomente bzw. Chancenbeeinträchtigungen dieser Gruppen werden noch dadurch verstärkt, daß das individuelle Bildungsverhalten durch mangelnde berufliche Perspektiven in negativer Weise geprägt ist.

Auch wenn teilweise Überschneidungen mit Beschäftigungs- und Verteilungsaspekten bestehen, kann schließlich den *Integrationswirkungen* von Schulungsmaßnahmen eine gewisse eigenständige Bedeutung beigemessen werden. Gemeint ist damit weniger die Überbrückung von Arbeitslosigkeit während der Bildungsmaßnahme und eine entsprechende finanzielle Absicherung, sondern eher die Chancenverbesserung für einen beruflichen Einstieg bzw. Wiedereinstieg. Dieser Funktion eines Sprungbretts in ein Beschäftigungsverhältnis kommt vor allem für Frauen, Jugendliche und ältere Arbeitnehmer eine große Bedeutung zu. Ihnen wird nach vorherrschendem gesellschaftlichen Bewußtsein in der Konkurrenz um Arbeitsplätze die Möglichkeit der Übernahme alternativer Rollen bzw. Existenzformen (Hausfrau, Student, Pensionist etc.) zugemutet (vgl. Offe/Hinrichs 1977). Die genannten Arbeitskräftekategorien sind daher am stärksten von einer Ausgliederung aus dem Arbeitsmarkt bedroht.

Wenn mit dem Einsatz arbeitsmarktpolitischer Qualifizierungsmaßnahmen bestimmte Wirkungen bewußt angestrebt werden, so sind dennoch gewisse nicht intendierte Nebenwirkungen in Rechnung zu stellen: Es besteht die Gefahr, daß die geförderten Arbeitnehmer andere von ihrem Arbeitsplatz verdrängen, es also zu Substitutionseffekten und damit nur zu einer Umwälzung von Arbeitsmarktrisiken kommt. Aber auch eine solche Umverteilung von Arbeitslosigkeit enthält ein zentrales positives Moment. Sie hemmt tendenziell die Zunahme von Langzeitarbeitslosigkeit und die damit verbundenen gravierenden Folgeerscheinungen. Von der Qualifizierungsförderung wird also nicht zuletzt erwartet, daß sie einer drohenden Strukturierung der Arbeitslosigkeit und der Herausbildung eines auch bei günstigeren wirtschaftlichen Bedingungen nur schwer aufzulösenden Arbeitslosensockels entgegenwirkt.

Im folgenden wird auf der Basis empirischer Befunde aus einer Untersuchung über die arbeitsmarktpolitisch eingesetzten kursmäßigen Schulungen in Österreich der Frage nachgegangen, inwieweit staatliche Qualifizierungsmaßnahmen im Hinblick auf die drei als zentral angesehenen Funktionen Wirkungen zeitigen⁵.

3. Beschäftigungswirkungen

Obwohl die zugrundeliegende Untersuchung auf die Analyse individueller und gruppenspezifischer Wirkungsaspekte angelegt ist, lassen sich auch gewisse Aussagen zur Größenordnung der Beschäftigungswirkungen solcher Maßnahmen insgesamt treffen. Wie die nachfolgende Tabelle erkennen läßt, ist die Beschäftigungsquote unter den Kursteilnehmern im Verlauf der etwa fünfjährigen Periode zwischen Schulung und Befragung im Endeffekt stark angestiegen (vgl. Tab. 1). Umgekehrt ging der Anteil der Nichtbeschäftigten und unter ihnen auch der arbeitslos Gemeldeten in erheblichem Umfange zurück. Schon dieses oberflächliche Bild läßt nicht unerhebliche Beschäfti-

gungswirkungen auch längerfristiger Art vermuten. Die Tatsache, daß in der Zeit nach dem Kursbesuch eine größere Gruppe von Geschulten, ohne sich arbeitslos zu melden, wieder aus dem Erwerbsleben ausgeschieden ist, läßt allerdings auf Schwierigkeiten einer längerfristigen Stabilisierung von Beschäftigungswirkungen bei Verschlechterung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, wie dies mit dem Arbeitsmarkteinbruch Ende 1981 der Fall war, schließen.

Tabelle 1

Erwerbsstatus der Teilnehmer vor dem Kursbesuch, unmittelbar nach dem Kursbesuch und im Frühjahr 1983 (in Prozent)

	vor dem Kursbesuch	unmittelbar nach dem Kursbesuch	im Frühjahr 1983
Beschäftigt	54	82	76
Arbeitslos ¹ gemeldet	21	12	9
Selbständig, mithelfend	1	2	3
Nicht beschäftigt	24	4	12
N (100%)	1.550	1.539	1.550

1 einschließlich saisonal arbeitslos

Eine grobe Quantifizierung der Brutto-Beschäftigungswirkungen erbringt folgende Resultate: Hochgerechnet auf die Gesamtzahl von rund 15.000 Programmteilnehmern im betreffenden Ausbildungsjahr (1978/79) hat sich der Beschäftigtenstand unmittelbar nach Kursende gegenüber der Ausgangssituation um etwa 4700 erhöht⁶. Dies käme in grober Annäherung für das Jahr 1979 einem Beschäftigungseffekt von etwa 0,1 Prozent der unselbständig Beschäftigten gleich. Die Rechnung stellt allerdings insofern eine Überschätzung der Beschäftigungswirkungen dar, als sie nicht berücksichtigt, inwieweit durch die Eingliederung der Teilnehmer in das Erwerbsleben andere Beschäftigte verdrängt worden sind⁷. Die Zahl der arbeitslos Gemeldeten unter den ehemaligen Kursteilnehmern war nach Abschluß der Schulungsmaßnahme – wiederum hochgerechnet – um rund 1400 zurückgegangen. Das ergibt einen äußerst geringfügigen Entlastungseffekt in Form einer Reduzierung der durchschnittlichen Arbeitslosenquote des Jahres 1979 um 0,02 Prozentpunkte⁸.

Wie sich die soeben größenordnungsmäßig dargestellte *Beschäftigungsausweitung* als Folge der Weiterbildungsförderung vollziehen konnte, zeichnet sich aus einer Reihe von Einzelergebnissen ab. Ein wesentlicher Anteil geht auf das Konto der Eingliederung von Jugendlichen in das Erwerbsleben ein Aspekt, auf den im Zusammenhang mit der Diskussion von Integrationseffekten gesondert eingegangen wird.

Darüber hinaus ergeben sich Hinweise auf das Zustandekommen von Beschäftigungseffekten, wenn man der These nachgeht, daß sich in Rezessionszeiten Mobilitätsvorgänge am ehesten auf Klein- und Mittelbetriebe konzentrieren (Mortsiefer/Mortsiefer 1981; Garlichs/Maier 1982). In Unternehmen dieser Größenordnung bestehen, so die Argumentation, nicht selten Qualifikationsengpässe, die die Nutzung von Wachstumschancen verhindern können. Als ein Ergebnis der zugrundeliegenden Studie zeigt sich, daß nahezu zwei Drittel der vor dem Kurs arbeitslosen Teilnehmer in Klein- und Mittelbetrieben (bis 100 Beschäftigte) einen neuen Arbeitsplatz gefunden haben. Folgt man der zuvor erwähnten Argumentation, so ist zu vermuten, daß die von der Arbeitsmarktverwaltung geförderte Weiterbildung in gewissem Umfange zur Aufhebung solcher Qualifikationslücken beigetragen hat.

Ein weiteres Beispiel für die Entstehung von zusätzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten stellt die Durchführung von Kursen in Verbindung mit der Schaffung von Arbeitsplätzen im öffentlichen Bereich dar. So hatten Kurse zur Ausbildung von Heimehelferinnen des öfteren die Funktion, längere Zeit nicht erwerbstätigen Frauen den Wiedereintritt ins Berufsleben zu ermöglichen. Daß Qualifizierungsmaßnahmen und Schaffung neuer Arbeitsplätze eine sinnvolle Verbindung darstellen, bringen die Teilnehmerinnen auch selbst überzeugend zum Ausdruck. Sie zählen, obwohl die Veranstaltungen kaum länger als zwei Wochen dauerten, zu den Gruppen, die dem Kursbesuch die größte Bedeutung für den Berufseinstieg und auch die längerfristige Entwicklung ihrer Berufskarriere beimessen.

Dem Aspekt der *Beschäftigungssicherung* kommt unter den Beschäftigungswirkungen der gegenständlichen Schulungsmaßnahmen vom ganzen Maßnahmenprofil her wohl die größere Bedeutung zu. Die Befunde der zugrundeliegenden Untersuchung sprechen für derartige Effekte im Sinne einer Stabilisierung gefährdeter Arbeitsverhältnisse. Wie aus der nachfolgenden Tabelle hervorgeht, wiesen nahezu 50 Prozent jener Kursteilnehmer, die vor der Schulung in einem unsicheren Beschäftigungsverhältnis standen und/oder auf eine instabile Beschäftigungskarriere zurückblickten, derartige Gefährdungsmomente fünf Jahre nach der Schulung nicht mehr auf (vgl. Tab. 2).

Dabei handelt es sich in erster Linie um Besucher von Schulungsmaßnahmen für Metall- und Elektroberufe. Die Kurse dauern in der Regel mehrere Monate und schließen mit einer staatlichen Fachprüfung ab. Aufschlußreich ist die Tatsache, daß eine Stabilisierung der Beschäftigung häufig mit einem Arbeitgeberwechsel verbunden ist. Es kann angenommen werden, daß bereits im Arbeitsprozeß erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten durch ein qualifiziertes Abschlußzeugnis eine formale Bestätigung gefunden haben, so daß nunmehr die Chancen, auf betriebsexternen Arbeitsmärkten Fuß zu fassen, wesentlich gestiegen sind.

Auch Befunde zur Entwicklung der beruflichen Position jener Teilnehmer, die bereits vor dem Kurs beschäftigt waren, lassen sich als Hinweis auf eine beschäftigungssichernde Wirkung der Schulungsmaß-

Tabelle 2

Risikostatus der Teilnehmer vor dem Kursbesuch und im Frühjahr 1983 (in Prozent)

vor dem Kurs	im Frühjahr 1983					N (= 100%)	(in %)
	Beschäftigt, nicht gefährdet und sta- bile Karriere	Beschäftigt, ge- fährdet oder in- stabile Karriere	Arbeitslos oder unfreiwillig nicht beschäftigt	Freiwillig nicht beschäftigt	Saisonarbeits- kräfte		
Beschäftigt, nicht gefährdet und stabile Karriere	69	19	7	4	2	393	(26)
Beschäftigt, ge- fährdet oder in- stabile Karriere	49	31	8	8	4	330	(21)
Arbeitslos oder unfreiwillig nicht beschäftigt	40	24	20	10	6	567	(37)
Freiwillig nicht beschäftigt	30	13	33	17	7	30	(2)
Saisonarbeits- kräfte	12	18	11	13	46	211	(14)
Zusammen	45	23	13	9	10	1.531	(100)

nahmen interpretieren: Während innerhalb der gesamten Berufskarriere vor dem Kurs nicht einmal 5 Prozent der Teilnehmer ihre berufliche Position verbessern konnten, gelang in den fünf Jahren nach Beendigung der Schulung immerhin 20 Prozent ein beruflicher Aufstieg.

Daß Kurse, deren Funktion ebenfalls in einer Beschäftigungssicherung gesehen werden kann, nicht immer die von ihnen erwarteten Wirkungen zeitigen, läßt sich anhand der Kurse im Druckereigewerbe (Fotosatz- und Offsettechnik) sowie der Spezialisierungskurse für Bürooberufe demonstrieren. Der spezifische Zweck dieser Veranstaltungen bestand in einer antizipatorischen Qualifikationsanpassung an den erwarteten Einsatz neuer Technologien. Die Kurse wurden von den daran teilnehmenden Personen jedoch im allgemeinen nicht als besonders hilfreich für ihr weiteres Berufsleben angesehen. Es zeigt sich weiter, daß die Tendenz einer Destabilisierung von ursprünglich ungefährdeten Beschäftigungsverhältnissen besonders bei Besuchern von Fotosatz- und Offsetdruck-Kursen verhältnismäßig groß war. Diese Befunde lassen darauf schließen, daß das neu erworbene Spezialwissen vielfach nicht sofort verwendet werden konnte. Ganz offensichtlich vollzieht sich technisch-organisatorischer Wandel in den Betrieben sehr ungleichartig und dementsprechend werden auch qualifikatorische Anpassungsprozesse zu ganz unterschiedlichen Zeitpunkten erforderlich.

Verallgemeinernd stellt sich aufgrund der vorliegenden Befunde die Frage, inwiefern eine Weiterbildung außerhalb der Betriebe in der Lage sein kann, eine zeitgerechte Anpassung beschäftigter Arbeitskräfte an einen durch den technischen Wandel hervorgerufenen spezifischen Qualifikationsbedarf sicherzustellen. Abgesehen von dem offensichtlichen Steuerungsdefizit läßt sich weiterhin argumentieren, daß es nicht die Aufgabe der durch die Arbeitsmarktverwaltung geförderten Schulung sein kann, gut ausgebildeten Fachkräften mit einem sicheren Arbeitsplatz einen zusätzlichen qualifikatorischen Vorsprung zu verschaffen. Eine solche Ausrichtung bringt nämlich gleichzeitig eine weitere Verschlechterung der Arbeitsmarktchancen von benachteiligten Arbeitnehmergruppen mit sich (Offe/Hinrichs 1977; Lutz/Sengenberger 1974, S. 135. ff.).

Tabelle 2 läßt im übrigen auch erkennen, daß sich mit Hilfe von Schulungsmaßnahmen eine Überführung von Saisonarbeitskräften in eine stabile Dauerbeschäftigung kaum erreichen ließ. Nur 10 Prozent dieser Teilnehmergruppe ist ein solcher Übergang gelungen. Wer vor dem Kurs in einem Saisonbeschäftigungsverhältnis stand, fand sich in aller Regel auch fünf Jahre später in der gleichen Situation. Auch der Hinweis, daß Teilnehmer an kürzer dauernden Küchen- bzw. Servierkursen und an Kursen zur Höherqualifizierung im Baubereich dem Besuch der Schulungsmaßnahme keinen Einfluß auf den Verlauf ihrer Erwerbskarriere beimessen, spricht nicht für einen nennenswerten Stabilisierungsbeitrag der Kurse für Saisonarbeitskräfte. Man kann diese Befunde zusammengekommen als eine teilweise Unterstützung

von Stimmen, die sich gegenüber der Schulungspolitik der Arbeitsmarktverwaltung kritisch äußern, ansehen. Allerdings liegt es in der Natur von Beschäftigungsbereichen mit starker saisonaler Komponente, daß dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse prinzipiell schwerer zu gewährleisten sind; ein genereller Verzicht von Qualifizierungsmaßnahmen für Saisonbeschäftigte läßt sich aus einer grundsätzlich geringeren Wirkungswahrscheinlichkeit nicht ableiten. Daß bestimmte Schulungsangebote durchaus auch die Übernahme in kontinuierlich beschäftigtes Stammerpersonal fördern können, läßt sich unter anderem am Beispiel von Maschinen- und Kranführerkursen im Baubereich nachweisen. Insgesamt lassen die Ergebnisse die Vorteilhaftigkeit eines Schulungskonzepts für Saisonarbeitskräfte erkennen, das auf die Vermittlung von Zusatzqualifikationen mit Spezialisierungscharakter ausgerichtet ist.

4. Verteilungswirkungen

Für die geförderte Weiterbildung tritt unter Arbeitsmarktbedingungen, die durch anhaltende Unterbeschäftigung gekennzeichnet sind, in zunehmendem Maße die Kompensationsfunktion zugunsten benachteiligter Gruppen als Wirksamkeitskriterium in den Vordergrund. Im folgenden soll deshalb der Frage nachgegangen werden, inwieweit die beruflichen Schulungsmaßnahmen zur Chancenverbesserung jener Arbeitnehmergruppen beigetragen haben, die mit besonderen Konkurrenznachteilen am Arbeitsmarkt konfrontiert sind. Der *Risikograd der Arbeitsmarktposition* und dementsprechend die Dringlichkeit einer Schulung für die Teilnehmer kommt in der folgenden Reihung von Auswahlkriterien zum Ausdruck⁹.

- a) bestehende Arbeitslosigkeit
- b) bevorstehende Arbeitslosigkeit
- c) Eintritt aus der Arbeitskräftereserve in das Arbeitsleben
- d) Aufgabe von Gelegenheitsarbeit und Aufnahme einer Dauerbeschäftigung
- e) auf längere Sicht gefährdete Beschäftigung
- f) Aufgabe einer Beschäftigung in einem Gebiet mit geringer Beschäftigungsmöglichkeit

Überprüft man, inwieweit sich die einzelnen Prioritätsstufen in der Zusammensetzung des Teilnehmerkreises wiederfinden, so ergibt sich folgendes Bild: Von den Geschulten waren, Saisonarbeitslose eingeschlossen, vor dem Kursbesuch nur etwa 20 Prozent arbeitslos gemeldet. Es zeigte sich weiters, daß die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit unter den Kursteilnehmern etwas niedriger lag, als unter den registrierten Arbeitslosen insgesamt. Damit wird deutlich, daß Langzeitarbeitslose bei der Aufnahme in eine Schulungsmaßnahme jedenfalls nicht bevorzugt wurden. Weiterhin gaben von den Geschulten mit unbefristeter Beschäftigung, die insgesamt übrigens nicht ganz die Hälfte der Teilnehmer ausmachen, etwa 20 Prozent an, daß ihr Arbeitsplatz vor dem Kursbesuch gefährdet war. Somit sah sich also etwa jeder

zehnte Teilnehmer zu diesem Zeitpunkt von Arbeitslosigkeit bedroht und entsprach daher der zweiten Prioritätsstufe. Schließlich gehörte rund ein Viertel der Schulungsbesucher vor dem Kurseintritt der Arbeitskräftereserve an: Diese Gruppe war beschäftigungslos, aber nicht arbeitslos gemeldet. Sie bestand zu 80 Prozent aus Jugendlichen, die den Ersteintritt in das Beschäftigungssystem anstrebten. Der restliche Teil betraf Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit für längere Zeit unterbrochen hatten. Für das weitere Ziel, Gelegenheitsarbeiter in Dauerbeschäftigung zu bringen, wurde die kursmäßig geförderte Weiterbildung kaum in Anspruch genommen¹⁰.

Betrachtet man zusammenfassend die ersten drei Kategorien der Prioritätenliste als zentrale Zielgruppe der Qualifikationsförderung, so rekrutiert sich rund die Hälfte der Kursteilnehmer des untersuchten Jahrganges aus dem Personenkreis mit besonderen Arbeitsmarktproblemen. Die Förderung von Jugendlichen, denen der Eintritt ins Berufsleben nicht sofort gelungen ist, wurde dabei besondere Priorität eingeräumt. Andererseits hatten aber knapp 40 Prozent der Geschulten vor dem Kurs einen nicht gefährdeten Dauerarbeitsplatz und weitere 6 Prozent waren als Saisonarbeitskräfte beschäftigt. Somit entsprach zwar die Mehrheit der Teilnehmer der im Programm genannten Zielgruppe; für nicht ganz die Hälfte der Geschulten bestand allerdings, orientiert man sich an der formellen Prioritätensetzung, keine besondere Dringlichkeit der Förderung.

Die weiteren wesentlichen Verteilungsgesichtspunkte stellen *Geschlecht*, *Alter*, *Qualifikation* und *Berufsweig* der Geschulten dar. Die geschlechtsspezifische Betrachtung zeigt, daß weibliche Geförderte zwar entsprechend ihrem Anteil an den unselbständig Beschäftigten im Teilnehmerkreis repräsentiert sind, nicht aber entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen. Zugleich wird sichtbar, daß die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes voll durchschlägt. Frauen sind fast ausschließlich in Büro- und Dienstleistungskursen anzutreffen, Männer überwiegend in Schulungsmaßnahmen für den Produktionssektor. Im übrigen entspricht die Auswahl der in die Förderungsmaßnahmen Einbezogenen bei Frauen eher einer zielgruppenbezogenen Prioritätensetzung als bei den Männern.

Bei Betrachtung der *Altersstruktur* der Kursteilnehmer wird das große Gewicht, das der Ausbildungsförderung von Jugendlichen beigemessen wird, ersichtlich: Etwa die Hälfte der Teilnehmer war jünger als 25 Jahre, umgekehrt überschritt nur ein geringer Anteil die Grenze von 45 Jahren. Ein Vergleich zwischen den Kursteilnehmern und den Arbeitslosen insgesamt läßt die Unausgewogenheit in der Altersstruktur der Teilnehmer noch deutlicher hervortreten. So waren unter den männlichen Arbeitslosen 17 Prozent jünger als 25 Jahre und 36 Prozent älter als 45 Jahre, während die entsprechenden Prozentsätze unter den männlichen Kursteilnehmern 49 Prozent bzw. 5 Prozent betragen. Nicht wesentlich anders stellt sich die Situation bei den Frauen dar.

Bezieht man sich auf die *Ausgangsqualifikation* der geschulten Personen, so ist es sinnvoll, Verteilungswirkungen der geförderten

Schulung vor dem Hintergrund von Mikrozensus-Befunden über die Inanspruchnahme von Fortbildungsmaßnahmen insgesamt zu beurteilen. Letztere wurden, wählt man die Zahl der Beschäftigten als Bezugsgruppe, in überproportionalem Ausmaß von Personen mit mittlerer und vor allem höherer Schulbildung besucht¹¹. Unter den Teilnehmern an geförderten Auftragsmaßnahmen dominieren dagegen Pflichtschulabgänger und Absolventen einer beruflichen Lehre. Bezogen auf die Erstausbildung kann man der von der Arbeitsmarktverwaltung geförderten Schulung also eine Kompensationsfunktion durchaus zusprechen.

Wendet man sich der *beruflichen Position* als indirektem Indikator für das Qualifikationsniveau zu, so kommt man zu ähnlichen Resultaten. Mittlere, qualifizierte und leitende Angestellte sind unter den Teilnehmern an allgemeiner Weiterbildung bei weitem häufiger vertreten, und zwar auch wesentlich stärker als es ihrem Anteil unter den unselbständig Beschäftigten entspricht. Dies gilt in gleicher Weise für Männer wie für Frauen. Unter den geförderten männlichen Kursteilnehmern dominieren dagegen Facharbeiter. Bezogen auf ihren Anteil an den unselbständig Beschäftigten ist mit den Hilfs- und Anlernarbeitern aber auch eine Gruppe in den geförderten Kursen überrepräsentiert, die sonst kaum eine Weiterbildung erfährt. Bei den Frauen findet eine Kompensation zugunsten der weniger qualifizierten Arbeiter- und Angestelltenpositionen nicht im gleichen Umfange statt. Insgesamt kann man festhalten, daß die geförderten Auftragsmaßnahmen der Arbeitsmarktverwaltung, was den Qualifikationsaspekt betrifft, Arbeitnehmergruppen verstärkt einbeziehen, die sich sonst kaum weiterbilden; allerdings werden davon wiederum die eher qualifizierten und stärker an Weiterbildung interessierten Arbeitskräfte gefördert. Ein wesentlicher Teil der Zielgruppe, nämlich Personen mit besonders niedriger oder gänzlich fehlender Qualifikation, wird auch durch die staatlich initiierte und finanzierte Schulung kaum erreicht.

Die Untersuchung *berufsbezogener* Verteilungswirkungen liefert Ergebnisse, die die bisher bereits dargelegte kompensatorische Funktion von geförderten Qualifizierungsmaßnahmen bestätigen. Durch das im Rahmen der Arbeitsmarktverwaltung geförderte Ausbildungsangebot erhalten Arbeitnehmer aus Berufsgruppen die Möglichkeit einer beruflichen Weiterbildung, die an Fortbildungsmaßnahmen sonst eher selten beteiligt sind. Dies sind unter den Produktionsberufen vor allem die Bau- und Hilfsberufe und unter den Dienstleistungsberufen die gastgewerblichen Berufe, also Berufsgruppen mit einem hohen Anteil an Saisonbeschäftigung. An allgemeiner beruflicher Weiterbildung nehmen dagegen vor allem Arbeitnehmer aus den verschiedensten Dienstleistungsberufen teil; im Produktionsbereich sind es in erster Linie in Metall-/Elektroberufen Beschäftigte. Daß die kursmäßige Schulung die Funktion, für einen Chancenausgleich zu sorgen, tendenziell erfüllt, wird außerdem durch die Tatsache unterstrichen, daß die Kursteilnehmer zu etwa 50 Prozent jenen Berufsgruppen angehörten, bei denen es im Untersuchungszeitraum durchgehend einen Überhang an Stellensuchenden gab.

5. Integrationseffekte

Vor allem wegen der starken Konzentration der geförderten kursmäßigen Schulung auf Jugendliche hat die Frage nach dem Integrationseffekt für die Wirkungsanalyse eine erhebliche Bedeutung. Schon der Blick auf die jeweilige Quote der Teilnehmer, die bei Kurseintritt, Kursabschluß und etwa fünf Jahre nach der Weiterbildungsmaßnahme nicht beschäftigt waren, ließ Erfolge bei der Eingliederung von Arbeitskräften in das Erwerbsleben sichtbar werden. Der Anteil der nicht in einem Arbeitsverhältnis stehenden Personen und unter ihnen auch die Subgruppe der arbeitslos Gemeldeten verringerte sich in der angesprochenen Zeitspanne letztlich jeweils um die Hälfte. Eine Aufgliederung der Betroffenen nach dem Kriterium der Arbeitslosenmeldung läßt allerdings gewisse gegenläufige Tendenzen erkennen. So vermindert sich der Anteil der als arbeitslos registrierten Personen auch über den Zeitpunkt des beruflichen Einstiegs unmittelbar nach Kursende hinaus weiter, während die Zahl der Arbeitskräfte, die freiwillig auf eine Berufsausübung verzichten, nach diesem Zeitpunkt wieder sehr stark zunimmt. Hierbei handelt es sich in erster Linie um Frauen.

Die bisherigen Aussagen und die in Tabelle 1 enthaltene Information stellen allerdings bereits eine saldierte Betrachtung dar, bei der die Eingliederung von Nichtbeschäftigten und der Verlust von Beschäftigung im Verlauf der fünf Jahre, also Integrations- und Desintegrationsmomente gegeneinander aufgerechnet wurden. Die eigentliche Integrationswirkung wird bei einer Konzentration auf den Kreis der vor dem Kursbesuch unfreiwillig beschäftigungslosen und der arbeitslos gemeldeten Teilnehmer, soweit diese nicht saisonal bedingt arbeitslos waren, sichtbar. Von diesen vor Eintritt in den Kurs beschäftigungslosen Personen waren nach Abschluß der Weiterbildungsmaßnahme zwei Drittel sofort beschäftigt, etwas über 10 Prozent suchten zunächst nicht nach einem Arbeitsplatz und etwas über 20 Prozent konnten trotz eines Beschäftigungsinteresses nicht sofort in das Erwerbsleben eingegliedert werden. In der längerfristigen Perspektive von etwa 5 Jahren nach der Schulungsmaßnahme ergibt sich sogar ein noch etwas größerer Integrationseffekt. Erwähnenswert ist, daß Teilnehmer, die den Weg in das Berufsleben gefunden haben, sich dort mehrheitlich offenbar fest etablieren konnten: Ihre Berufskarriere verlief vielfach ohne jegliche oder zumindest ohne nennenswerte Unterbrechungen und das Arbeitsverhältnis wies nach einer längeren Berufsausübung selten Gefährdungsmomente auf.

Die längerfristigen Integrationseffekte sind für einzelne Teilnehmergruppen und Schulungsmaßnahmen allerdings recht unterschiedlich. Dies gilt weniger in geschlechtsspezifischer Hinsicht, denn Frauen schneiden hier keineswegs schlechter ab als Männer. Für ältere Arbeitslose ist es dagegen schwieriger, nach dem Kursbesuch im Erwerbsleben Fuß zu fassen, als für Jugendliche. Allerdings kommt es unter den Arbeitslosen bei Frauen und bei den noch nicht Zwanzigjährigen verhältnismäßig häufig zu einem freiwilligen Rückzug aus dem Arbeits-

leben. Unter dem Aspekt des Kurstyps sind Maschinen- und Kranführerkurse, Höherqualifizierungskurse für den Metall- und Elektrobereich sowie Heimhilfekurse bei der Eingliederung arbeitsloser Teilnehmer wirkungsvoller als beispielsweise Schweiß- oder Küchen- und Servierkurse.

Generell müssen allerdings bei den Befunden zur Integrationswirkung von geförderten Schulungen gewisse Einschränkungen gemacht werden. Vor allem ist davon auszugehen, daß ein Teil der geschulten Arbeitslosen auch ohne den Besuch der Weiterbildungsmaßnahme ins Erwerbsleben eingegliedert worden wäre (Hofbauer 1981, S. 248). Das gilt insbesondere für jüngere Arbeitskräfte, die dem Kursbesuch vielfach auch keine so große Bedeutung für ihren beruflichen Einstieg beimessen. Andererseits kann eher ausgeschlossen werden, daß die Integrationswirkung dadurch überschätzt wird, daß die arbeitslosen Teilnehmer in den Schulungsmaßnahmen eine bildungsmäßig besonders motivierte Subgruppe unter den Arbeitslosen insgesamt darstellen. Für die vorliegende Untersuchung wird diese Schlußfolgerung zumindest als Ergebnis des Vergleichs zwischen der Motivationsstruktur der Arbeitslosen und Beschäftigten nahegelegt. Unter den vor dem Kurs Arbeitslosen war nämlich der Anteil derer, die besonderes Interesse an einer Weiterbildung zum Ausdruck brachten, deutlich geringer als unter den Beschäftigten.

6. Zusammenfassung

Versucht man den arbeitsmarktpolitischen Einsatz beruflicher Qualifizierungsmaßnahmen in Österreich im Lichte der vorliegenden empirischen Befunde auf seine Funktionserfüllung hin resümierend zu beurteilen, so ergibt sich folgendes Bild:

In der nach dem Verlust der Vollbeschäftigung nun schon einige Jahre andauernden Phase steigender Arbeitslosigkeit hatte sich ein grundlegender Funktionswandel arbeitsmarktpolitischer Qualifikationsförderung erst zu bewähren. War bis zur Mitte der siebziger Jahre die Schulungsförderung zur Unterstützung der Bedarfsdeckung bei einem generellen Arbeitskräftemangel ohnehin marktkonform einzusetzen, so stellte sich für dieses Förderinstrument in der zweiten Hälfte der siebziger und ganz besonders mit Beginn der achtziger Jahre das Problem, drohender oder bereits vollzogener Freisetzung von Arbeitskräften entgegenzuwirken. Als Zielsetzung der Arbeitsmarktausbildung rückte daher die Vermeidung oder zumindest Milderung einer bei längeren Phasen der Unterbeschäftigung sich einstellenden Strukturierung der Arbeitslosigkeit in den Vordergrund. Entsprechend dem gegenüber der allgemeinen Beschäftigungspolitik nachgeordneten und prinzipiell selektiven Charakter arbeitsmarktpolitischer Interventionen bedeutete dies eine Konzentration auf individuelle Beschäftigungsprobleme und Arbeitsmarktrisiken als Kriterium der Zielgruppenabgrenzung. Eine individual- bzw. gruppenspezifische Analyse der Auswir-

kungen der beruflichen Qualifizierungsförderung stellt somit den ersten Schritt dar, den Grad der Einlösung des übergeordneten Ziels, eine Verhärtung der Arbeitslosenstruktur zu hemmen, einer Prüfung zu unterziehen. Von den drei als zentral anzusehenden Wirkungsaspekten sind die Verteilungswirkungen der staatlichen Schulungsförderung bereits aus der Struktur der Inanspruchnahme abzulesen. Beschäftigungs- und Integrationswirkungen lassen sich demgegenüber erst gewisse Zeit nach Durchlaufen der Weiterbildungsmaßnahme feststellen. Während kurzfristige Effekte noch nicht sehr aussagekräftig sind, ist mit einer Beobachtungsperiode von mehreren Jahren, wie es in der zugrunde liegenden Untersuchung der Fall war, bereits eine ausreichende Überprüfung der Dauerhaftigkeit der anfänglichen Entwicklung gegeben.

Ein Vergleich der empirisch belegten Erfüllung der Zielsetzungen entlang der genannten drei Dimensionen soll aus chronologischen Gründen vom Verteilungsaspekt seinen Ausgang nehmen. Zwar gibt es Hinweise, daß sich die Teilnehmerzusammensetzung durch die in der Zwischenzeit intensiviertere Konzentration auf Arbeitslose stark verändert hat. Für den untersuchten Ausbildungsjahrgang gilt jedoch, daß ein beträchtlicher Teil der in die Förderung einbezogenen Personen nicht der Zielgruppendefinition entsprach, da sie in stabilen Beschäftigungsverhältnissen ohne ersichtliche Gefährdungsmomente standen. Abgesehen von dieser übermäßig vertretenen Teilnehmerkategorie, die das Beharrungsvermögen einer langjährigen nichtselektiven Förderpraxis ausdrückt, gingen mit der Qualifizierungsförderung Verteilungswirkungen einher, die der Zielsetzung entsprechen. Die kompensatorische Funktion der arbeitsmarktpolitischen Schulungsförderung zugunsten der im allgemeinen in Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere in betrieblichen, wenig vertretenen Arbeitnehmerkategorien gilt für nahezu alle traditionellen Problemgruppen des Arbeitsmarktes (Frauen, Jugendliche, Arbeitskräfte mit fehlender oder niedriger Berufsqualifikation). Vergleichsweise geringes Gewicht haben einzig die älteren Arbeitnehmer. Dem Problemdruck wird auch insofern Rechnung getragen, als Angehörige von Berufsgruppen mit ungünstiger Beschäftigungsperspektive unter den Teilnehmern besonders stark vertreten sind.

Über diese kompensatorischen Verteilungswirkungen hinaus sind Beschäftigungs- und Integrationswirkungen unter den Programmteilnehmern festzustellen, die zumindest teilweise auf die Qualifizierungsmaßnahme zurückgehen. Die betonte Ausrichtung auf Jugendliche läßt dabei die integrativen Effekte vorrangig erscheinen. Die Integration der vor der Maßnahme arbeitslosen Teilnehmer gelang auch bereits unmittelbar nach Kursabschluß in einem hohen Grade. Weitere Beschäftigungseintritte und die Etablierung überwiegend stabiler Berufsverläufe in der längerfristigen Perspektive unterstreichen diese Eingliederungsfunktion der Schulungsmaßnahmen, auch wenn für einzelne Subgruppen, insbesondere für ältere und weibliche Teilnehmer, aufgrund des relativ häufig eingetretenen freiwilligen Rückzugs gewisse Einschränkungen

kungen gelten. Zudem wird die Wirksamkeit der als Überbrückungshilfe für Schulabgänger gedachten Kursveranstaltungen durch die subjektiven Urteile der Betroffenen eher in Zweifel gezogen.

Was die Beschäftigungswirkungen betrifft, dürfte der expansive Netto-Effekt, zu dessen exakter Feststellung eine andere Datenvoraussetzung bzw. Untersuchungsanlage erforderlich wäre, verschwindend gering sein. Dies legen auch entsprechende gesamtwirtschaftlich aggregierte Wirkungsanalysen nahe, die für vergleichbare Maßnahmen aus der BRD vorliegen¹². Was an Beschäftigungswirkungen zählt, ist ein gewisser unmittelbarer Entlastungseffekt für das Arbeitsangebot (soweit es sich um Vollzeitmaßnahmen handelt), vor allem aber die beschäftigungsstabilisierende Wirkung. Diese wurde bei den Absolventen der Qualifizierungsmaßnahmen, wie gezeigt, trotz der Abstriche in Teilbereichen in beachtlichem Umfang erreicht. Die Schwierigkeit einer Ausrichtung von Schulungsmaßnahmen am zukünftigen Bedarf im Sinne einer antizipierenden Qualifikationsanpassung an technische Innovationen zeigt sich deutlich im Bereich Druckerei/Graphik. Die feststellbaren Teilerfolge der Integrations- und Stabilisierungsbemühungen legen eine zielgerichtete Fortführung des Einsatzes der außerbetrieblichen Qualifizierungsförderung besonders für diejenigen Gruppen am Arbeitsmarkt nahe, die von dauerhafter Ausgliederung am stärksten betroffen sind. Die Kombination mit nachfrageseitig ansetzenden Maßnahmen könnte dabei von zusätzlichem Nutzen sein.

Anmerkungen

- 1 Nur in den Jahren 1973 und 1974 fiel der Anteil der traditionellen Komponente ausnahmsweise knapp unter 80 Prozent. Ausschlaggebend dafür war der in diese Zeit fallende enorme Ausbau von Schulungseinrichtungen, dessen Förderung unter dem Titel „Ausstattung“ als aktive Maßnahme verbucht wurde (vgl. Aichholzer 1982).
- 2 Den bisher höchsten Anteil an den Ausgaben des Bundes erreichten die Aufwendungen für aktive Arbeitsmarktpolitik mit 0,65 Prozent im Jahre 1983. Die ansteigende Tendenz wird auch sichtbar, wenn man das Bruttoinlandsprodukt als Basis nimmt (vgl. Christl/Potmesil 1984, S. 290).
- 3 Im Jahre 1985 umfaßten die beiden wichtigsten Teilprogramme dieser Art (TP 216, 217) rund 23.000 Förderfälle. Hinzu kommen die in der Gesamtzahl für kursmäßige Schulungen nicht enthaltenen Sonderprogramme für Behinderte (ca. 6300 Förderfälle) und ausländische Arbeitskräfte (ca. 1200). In beiden Fällen weisen die Förderzahlen steigende Tendenz auf (Bundesministerium für soziale Verwaltung 1985).
- 4 Siehe Butschek (1981, S. 33 ff.), Wösendorfer (1980, S. 111 ff.), Christl/Potmesil (1984, S. 290). Neben Verbleibskontrollen kurz nach der Schulung, wie sie auf Landesarbeitsamtsebene häufiger vorgenommen werden, finden sich nur vereinzelt Erhebungen über Erwerbsstatus bzw. Art der Beschäftigung von Kursteilnehmern nach Ablauf mehrerer Jahre. Vgl. z. B. Landesarbeitsamt Steiermark (1979).
- 5 Es handelt sich um die von den Autoren am Institut für Höhere Studien in Wien durchgeführte Untersuchung über „Struktur und Wirksamkeit staatlich geförderter Qualifizierungsmaßnahmen“. Die Studie basiert auf einer im Jahre 1983 erfolgten mündlichen Befragung einer repräsentativen Stichprobe (N=1.550) der rund fünf Jahre zuvor (im Ausbildungsjahr 1978/79) in Auftragsmaßnahmen der Arbeitsmarktverwaltung geschulten Personen. Vgl. Aichholzer/Lassnigg/Schienstock (1984).

- 6 Diese im wesentlichen auf einer retrospektiven Kohortenanalyse basierenden Aussagen über Beschäftigungseffekte sind mit Arbeitsmarktentlastungsrechnungen, die aus Teilnehmerzahl und Maßnahmendauer die Anzahl gesicherter Jahresarbeitsplätze errechnen, nicht direkt vergleichbar.
- 7 Grundsätzlich handelt es sich bei den hier getroffenen Wirkungsaussagen um Bruttoeffekte der Qualifizierungsmaßnahmen in dem Sinn, daß der allfällige Beitrag anderer Faktoren nicht eigens untersucht wird. Erst nach Abzug nicht beabsichtigter und des auf andere Einflußfaktoren zurückführbaren Teils der festgestellten Wirkungen könnte man von Nettoeffekten sprechen. Die hier angewendete Schätzmethode basiert auf der Annahme, daß sich die Eintritte in das Erwerbsleben relativ gleichmäßig über das Jahr 1979 verteilen. Bei einer durchschnittlichen Beschäftigtenzahl für das Jahr 1979 von 2,804.185 ergibt sich der Wert aus:

$$100 \times \frac{4700}{2} \\ \frac{2,804.185}{} = 0,1$$

- 8 Es wurde analog der Berechnung des Beschäftigungseffektes wiederum davon ausgegangen, daß die Eintritte in das Erwerbsleben relativ gleichmäßig über das Jahr verteilt erfolgten. Überdies handelt es sich auch hier insofern um einen Maximalwert, als zu berücksichtigen ist, daß ein Teil der Betroffenen auch ohne den Besuch einer Weiterbildungsmaßnahme einen Arbeitsplatz gefunden hätte.
- 9 Vgl. die in den Durchführungsbestimmungen zum Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG-B IV/a, S. 12) im Jahre 1976 getroffene Prioritätssetzung für die Teilnehmerrekrutierung im Rahmen der arbeitsmarktpolitisch eingesetzten Schulungsmaßnahmen. Entsprechend fungierte in der gegenständlichen Studie die Veränderung des „Risiko-status am Arbeitsmarkt“ (Erwerbsstatus und Stabilitätsgrad der Berufskarriere) als zentrales Wirkungskriterium auf der Basis eines Vergleichs der Erwerbskarriere vor und nach der Schulungsmaßnahme. Außerdem wurde die subjektive Einschätzung der Kursteilnehmer hinsichtlich der Effekte der Schulung in verschiedenen Aspekten erhoben.
- 10 Für eine eindeutige Zuordnung zu den beiden letzten Prioritätsstufen der Kriterienliste standen keine ausreichenden Informationen zur Verfügung.
- 11 Vgl. die einschlägigen Mikrozensus-Sondererhebungen: Österreichisches Statistisches Zentralamt (1974, 1982).
- 12 Vgl. die Wirkungsanalyse des Sonderprogramms für Problemregionen in der BRD (Peters/Schmid 1982).

Literatur

- Aichholzer, G., Arbeitsmarktpolitik in Österreich. Zum Verhältnis von Eingliederungs- und Ausgliederungsstrategien, in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 7. Jg., Heft 3, 4/1982, S. 69–80.
- Aichholzer, G./Lassnigg, L./Schienstock, G., Chancenverbesserung durch Qualifizierung. Zur Effizienz der Arbeitsmarktausbildung, unveröffentl. Manuskript, Wien 1984.
- Bruche, G., Die Administration arbeitsmarktpolitischer Programme. Ein internationaler Vergleich (Frankreich, Niederlande, Österreich, Schweden, USA), IIM-Paper 83–10, Wissenschaftszentrum Berlin 1983.
- Bruche, G./Casey, B., Arbeitsmarktpolitik unter Stagflationsbedingungen. Ein internationaler Überblick über die wichtigsten Maßnahmen seit der Weltwirtschaftskrise 1974/75, in: Mitt AB 3/1982, S. 232–250.
- Bundesministerium für soziale Verwaltung (Hrsg.), Arbeitsmarktförderung, Berichtsjahr 1985, o. J.
- Butschek, F., Vollbeschäftigung in der Krise, Die österreichische Erfahrung 1974 bis 1979. Wien 1981.
- Christl, J./Potmesil, St., Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik in Österreich, in: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, Heft 3/1984, S. 279–294.
- Garlichs, D./Maier, F., Die arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit der beruflichen Weiterbildung, in: F. W. Scharpf, M. Brockmann, M. Groser, F. Hegner, G. Schmid (Hg.), Aktive Arbeitsmarktpolitik, Campus, Frankfurt/New York 1982.
- Hofbauer, H., Untersuchungen des IAB über die Wirksamkeit der beruflichen Weiterbildung, in: Mitt AB Heft 3/1981.
- Landesarbeitsamt Steiermark, Die Effizienz von Schulungsmaßnahmen. Ergebnisse einer Befragung von Teilnehmern an Schulungsmaßnahmen gemäß § 26 Abs. 1 AMFG in der Steiermark, interner Bericht, Graz 1979.
- Lutz, B./Sengenberger, W., Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Verlag Otto Schwartz & Co., Göttingen 1974.
- Meidner, R., Begriff, Ziel und Rahmenbedingungen des schwedischen Modells einer selektiven Arbeitsmarktpolitik, IIM-Paper 80–4, Wissenschaftszentrum Berlin 1980.
- Mortsiefer, J./Mortsiefer, W. J., Zum Problem der Facharbeiter in mittelständischen Betrieben des produzierenden Gewerbes, Beiträge zur Mittelstandsforschung, Heft 74, Göttingen 1981.
- Offe, C./Hinrichs, K., Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage benachteiligter Gruppen von Arbeitnehmern, in: C. Offe (Hg.), Opfer des Arbeitsmarktes, Luchterhand, Neuwied 1977.
- Österreichisches Statistisches Zentralamt (Hrsg.), Berufliche Ausbildung und Fortbildung, Statistische Nachrichten, 29. Jahrgang, Heft 10, Wien 1974.
- Österreichisches Statistisches Zentralamt (Hrsg.), Berufliche Fortbildung und Umschulung, Ergebnisse des Mikrozensus Dezember 1982, in: Beiträge zur Österreichischen Statistik, Heft 753.
- Peters, A./Schmid, G., Aggregierte Wirkungsanalyse des arbeitsmarktpolitischen Programms der Bundesregierung für Regionen mit besonderen Beschäftigungsproblemen: Analyse der Beschäftigungswirkungen. IIM/LMP-Discussion Paper 82–32, Wissenschaftszentrum Berlin 1982.
- Schmid, G., Zur Effizienz der Arbeitsmarktpolitik: ein Plädoyer für einen Schritt zurück und zwei Schritte vor, IIM-Paper 82–3, Wissenschaftszentrum Berlin 1982.
- Wösendorfer, J., Beurteilungskriterien für das Arbeitsmarktförderungsgesetz, Österreichisches Institut für Arbeitsmarktpolitik, Heft XXVII, Linz 1980.