

**ARBEITSMARKTPOLITISCHE  
QUALIFIZIERUNGSPROGRAMME IN ÖSTERREICH:  
EINE MULTIDIMENSIONALE WIRKUNGSANALYSE**

Georg Aichholzer  
Lorenz Lassnigg  
Gerd Schienstock

Forschungsbericht/  
Research Memorandum No. 232  
Juni 1986

Die in diesem Forschungsbericht getroffenen Aussagen liegen im Verantwortungsbereich der Autoren und sollen daher nicht als Aussagen des Instituts für Höhere Studien wiedergegeben werden.

## Zusammenfassung

Der folgende Beitrag beschäftigt sich mit dem arbeitsmarktpolitischen Einsatz beruflicher Qualifizierungsmaßnahmen in außerbetrieblichen Einrichtungen in Österreich. Dieses zentrale arbeitsmarktpolitische Instrument diente bis weit in die zweite Hälfte der siebziger Jahre der Funktion der Aufstiegsförderung. Mit der Verschlechterung der Arbeitsmarktlage schob sich die Beschäftigungssicherung als neue Funktionsbestimmung zunehmend in den Vordergrund. Die wachsende Ausrichtung auf Zielgruppen mit besonderen Arbeitsmarktproblemen und der steigende Anteil von Auftragsmaßnahmen sind Ausdruck dieses Wandels.

Auf der Basis einer empirischen Studie werden zunächst einige globale Wirkungsaspekte derartiger Fördermaßnahmen diskutiert. Sie konzentrieren sich auf Effekte in Form von Beschäftigungssicherung sowie auf Verteilungs- und Integrationswirkungen. Im Rahmen einer längerfristigen Verbleibsanalyse werden sodann personenbezogene Wirkungen der Teilnahme vorgestellt. Als objektiver Wirkungsindikator steht die Veränderung der Arbeitsmarktposition (Erwerbsstatus und Stabilität der Berufskarriere) im Vordergrund. Außerdem wird das subjektive Urteil der Teilnehmer zu verschiedenen Aspekten der Schulung und ihrer Wirkungen berücksichtigt. Auf der Basis subjektiver und objektiver Befunde werden mittels einer Clusteranalyse mehrdimensionale Erfolgsmuster ermittelt. Unterschiede in der Wirksamkeit der Schulungsmaßnahme für verschiedene Personengruppen und Kurstypen stellen einen wichtigen Untersuchungsaspekt dar. Mittels einer multivariaten Auswertung wird schließlich der Einfluß dieser Faktoren sowie die Bedeutung unterschiedlicher Ausgangslagen und Rahmenbedingungen auf die Erwerbskarriere der Teilnehmer simultan abgeschätzt. Die Ergebnisse legen die Interpretation nahe, daß festzustellende Verbesserungen der Arbeitsmarktposition im Gefolge der Qualifizierungsteilnahme zu wesentlichen Teilen ursächlich auf diese arbeitsmarktpolitische Fördermaßnahme zurückgehen.

## Abstract

The paper deals with the application of state-subsidized programs for vocational training as a means of labour-market policy in Austria. Being still a central instrument, it served the purpose of promoting career advancement up to the late seventies. With the deterioration of the labour market the consolidation of employment came to the fore as a new function. The focus on target groups with major problems in the labour market and the increasing proportion of training courses initiated by the labour administration reflect this change.

Based on an empirical investigation some global effects of such programs are discussed concentrating on the effect of securing employment as well as on distributional and integrative effects. Individual-centered effects of program participation are then presented in an analysis of occupational careers. The change in the labour market position (employment status plus career stability) serves as a central indicator. Additionally subjective assessments of program participants related to various aspects of the measure and its consequences are taken into account. A cluster-analytic approach allows to identify multi-dimensional patterns of success. Differences in program effectiveness, dependent on individual characteristics and type of training course, play an important role in the investigation. Finally the impact of these variables as well as that of differing starting positions and environmental conditions on the occupational careers of participants are assessed simultaneously in a multivariate analysis. The results suggest the interpretation that improvements of the labour market position after the participation in training courses are to a substantial degree causally related with this labour market policy measure.

## Gliederung

	Seite
1. Einleitung	1
1.1. Qualifizierungsförderung in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik	1
1.2. Zur Arbeitsmarktentwicklung im Untersuchungszeitraum	4
2. Allgemeine Ergebnisse	7
2.1. Maßnahmenstruktur	7
2.2. Globale Wirkungsanalyse	8
2.2.1. Wirkungsdimensionen	8
2.2.2. Beschäftigungseffekte	11
2.2.3. Verteilungseffekte	17
2.2.4. Integrationseffekte	21
3. Längerfristige Auswirkungen auf die Erwerbsbiographie der Teilnehmer	23
3.1. Anlage der personenbezogenen Wirkungsanalyse	23
3.2. Objektive Wirkungsanalyse	25
3.3. Subjektive Wirkungsanalyse	34
3.4. Komplexe Erfolgsmuster	40
3.5. Einfluß unterschiedlicher Rahmenbedingungen	48
4. Multivariates Modell zur Vorhersage des Risikostatus	53
4.1. Erklärung des Risikostatus durch Personenmerkmale	57
4.2. Die Bedeutung von Ausgangsstatus und Einstiegssituation nach dem Kursbesuch	62
4.3. Erklärung des Risikostatus durch Kursmerkmale	64
5. Zusammenfassung	69
Literaturverzeichnis	75



## 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.

### 1.1. Qualifizierungsförderung in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik

Ähnlich wie in Schweden oder der Bundesrepublik Deutschland fand Ende der sechziger Jahre das Leitbild einer aktiven Arbeitsmarktpolitik auch in Österreich seinen Niederschlag in der Ausarbeitung eines entsprechenden Arbeitsmarktförderungsgesetzes.<sup>1)</sup> Auch wenn selektiven Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik in Österreich nicht der Stellenwert im Rahmen der Beschäftigungspolitik zukommt wie in der BRD oder gar in Schweden, so haben sie doch im wirtschaftspolitischen Gesamtkonzept eine wichtige Unterstützungsfunktion.<sup>2)</sup> Bei einer vergleichsweise "passiv strukturierten"

---

1) Vgl. Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) BGBl.Nr. 31/1969; zur Entstehungsgeschichte: Danimann, F./Steinbach, G.: Arbeitsmarktförderungsgesetz, Wien 1972.

2) Zur Information über Ausrichtung, Instrumentarium und Entwicklung der österreichischen Arbeitsmarktpolitik Wösendorfer, J.: Beurteilungskriterien für das Arbeitsmarktförderungsgesetz, Linz 1980; Butschek, F. (Hrsg.): Die ökonomischen Aspekte der Arbeitsmarktpolitik, Wien 1975; Gehmacher, E. (Hrsg.): Die außerökonomischen Aspekte der Arbeitsmarktpolitik, Wien 1979; 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. Außerdem das dem Schwerpunktthema Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in Österreich gewidmete Heft der Österreichischen Zeitschrift für Politikwissenschaft, 1984/3.

Politikausrichtung erreichten die Aufwendungen für die aktive Komponente in den letzten 10 Jahren nie mehr als 15 % der arbeitsmarktpolitischen Gesamtausgaben bzw. kaum mehr als 0,1 % des Bruttosozialprodukts. Der antizyklische Einsatz des Förderinstrumentariums kommt in den Ausgabensteigerungen deutlich zum Ausdruck, die mit Beginn des Einbruchs der Vollbeschäftigung getätigt wurden: zwischen 1980 und 1983 hat sich ihr Volumen auf rund 2,3 Mrd. öS verdreifacht.<sup>3)</sup>

Die Förderung von beruflicher Weiterbildung ("Arbeitsmarktausbildung") spielte - neben Lehrlingsförderung und Maßnahmen zur Berufsvorbereitung - innerhalb des Instrumentariums der aktiven Arbeitsmarktpolitik bis 1981 eine absolut dominierende Rolle. Mitte der siebziger Jahre setzte aber allmählich eine von Rezessionserscheinungen diktierte Umorientierung von der Arbeitskräftebeschaffung und Aufstiegsförderung zur Beschäftigungssicherung ein; zugleich wurde die Ausbildungsförderung durch "Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen" in ihrer Bedeutung abgelöst.<sup>4)</sup> Im Zuge dieser Entwicklung hat sich das Verhältnis der Aufwendungen für die beiden Hauptinstrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik umgekehrt: Während 1978 für Arbeitsmarktausbildung noch doppelt so viel ausgegeben wurde wie für Arbeitsbeschaffung, betragen 1984 die Ausgaben für Arbeitsbeschaffung bereits fast das Dreifache der Ausgaben für Arbeitsmarkt-

---

3) Vgl. Aichholzer, G./Lassnigg, L./Schienstock, G.: Staatlich geförderte Qualifizierungsprogramme: Ein Mittel gegen Arbeitslosigkeit? in: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, Heft 3/1984, S.303-314; Bruche, G.: Die Administration arbeitsmarktpolitischer Programme. Ein internationaler Vergleich, IIM-LMP-paper 83-10, Wissenschaftszentrum Berlin 1983, S.62 ff.; sowie die jährlichen Programmbudgets des Bundesministeriums für soziale Verwaltung.

4) Dazu gehören seit langem saisonale beschäftigungserhaltende Maßnahmen für die Bauwirtschaft, sowie "kurzfristige" (Auffangschulungen und Kurzarbeitsbeihilfen) und "längerfristige" Beschäftigungshilfen (häufig Sanierung bzw. Umstellung von Betrieben in regionaler Schlüsselposition). Erst in den letzten Jahren haben die betriebliche Einstellungsförderung in Form befristeter Lohnkostenzuschüsse, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen im Sinne der befristeten Subventionierung von Tätigkeiten im öffentlichen und gemeinnützigen Sektor, sowie Maßnahmen der experimentellen Arbeitsmarktpolitik Bedeutung erlangt.

ausbildung. In personeller Hinsicht verblieb das Fördervolumen für Weiterbildung jedoch in den letzten Jahren im wesentlichen in unveränderter Größenordnung.

Die arbeitsmarktpolitische Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen erfolgt überwiegend im Rahmen von kursmäßig organisierter Ausbildung in besonderen Einrichtungen. Der Besuch von Weiterbildungskursen wird dabei in zwei verschiedenen Formen gefördert: Einerseits in Form von "Auftragsmaßnahmen"; hierbei wird das Kursangebot von der Arbeitsmarktverwaltung finanziert und in deren Auftrag von verschiedenen Ausbildungsinstitutionen (in geringerem Umfang auch von Betrieben, die über entsprechende Einrichtungen verfügen) durchgeführt. Andererseits kann auch die Teilnahme an den frei veranstalteten Fortbildungskursen der beruflichen Erwachsenenbildung durch Übernahme der Kurskosten unterstützt werden. Für beide Formen gibt es darüberhinaus eine Individualförderung durch Zuschüsse für Reise-, Unterkunfts- und Verpflegungsspesen bis zu 100 % und - falls erforderlich - auch eine Finanzierung zur Deckung des Lebensunterhalts. Neben den kursmäßigen Lehrgängen vollzieht sich die berufliche Bildung auf Basis des Arbeitsmarktförderungsgesetzes - allerdings zum kleineren Teil - in Form von betrieblichen Schulungen: gemessen an der Teilnehmerzahl macht ihr Anteil seit 1978 relativ kontinuierlich etwa 30 % aus. Während die Auftragsmaßnahmen und die individuelle Förderung im Jahre 1978 noch etwa das gleiche Gewicht hatten, hat sich die Relation seither sehr stark zugunsten der Auftragsmaßnahmen verschoben: 1984 entfielen auf diese nahezu 60 % aller in Qualifizierungsmaßnahmen Geförderten; die Förderung individueller Teilnahme ist dagegen auf 13 % zurückgegangen.<sup>5)</sup>

---

5) Vgl. Bundesministerium für soziale Verwaltung, Arbeitsmarktförderungsstatistiken der entsprechenden Jahre. In Österreich wird also im Rahmen der Qualifizierungsförderung im Prinzip das gleiche Instrumentarium wie in der Bundesrepublik Deutschland eingesetzt, jedoch haben die einzelnen Förderformen in beiden Ländern ein unterschiedliches Gewicht. Vor allem die Auftragsmaßnahmen haben in Österreich traditionell eine viel zentralere Stellung. Vgl. zur Situation in der BRD Weitzel, R.: Berufliche Bildung nach dem Arbeitsförderungsgesetz. Rechtliche und institutionelle Bedingungen der Teilnahme von Frauen im Vergleich zu Männern, IIM-paper 83-12, Wissenschaftszentrum Berlin 1983.

1.2. Zur Arbeitsmarktentwicklung im Untersuchungszeitraum  
(1978 - 1983)

Obwohl in den Jahren 1978 bis 1983 das Arbeitskräfteangebot in geringerem Umfang zunahm als in den fünf Jahren zuvor bei günstigerer Arbeitsmarktentwicklung, fällt in diese Periode der Verlust der Vollbeschäftigung in Österreich. Der schärfste Einbruch am Arbeitsmarkt vollzog sich im Jahre 1981. Zwischen 1978 und 1983 kam es zu einer durchschnittlichen jährlichen Abnahme der unselbständig Beschäftigten im Ausmaß von 0,2 %, was einerseits auf einen niedrigeren Expansionspfad der österreichischen Wirtschaft, andererseits auf ein beschleunigtes Produktivitätswachstum zurückging.<sup>6)</sup> Die Arbeitslosenrate stieg von 2,1 % im Jahre 1978 auf 4,5 % im Jahre 1983 und erreichte 1985 im Jahresdurchschnitt 4,8 %. Zugleich mit dem Niveauanstieg der Arbeitslosigkeit veränderte sich auch deren Struktur. Waren seit dem scharfen Arbeitsmarkteinbruch 1981 laut Meldestatistik vor allem Männer von Arbeitslosigkeit betroffen (ihre Arbeitslosenrate lag bis 1985 deutlich über jener der Frauen), so sind absolut auch weibliche Arbeitskräfte in stark zunehmendem Umfang mit Beschäftigungsproblemen konfrontiert. Zu einer zweiten Problemgruppe sind mittlerweile die Jugendlichen (15 - 25jährige) geworden. Ihr Anteil an den Arbeitslosen hat sich bis zum Jahre 1984 auf fast 30 % erhöht. Mit der angedeuteten Strukturierung der Arbeitslosigkeit ist auch die Anzahl der Langzeitarbeitslosen (über 6 Monate) gestiegen: allein in der Periode des schärfsten Einbruchs am Arbeitsmarkt von rund 14.000 (1980) auf über 31.000 (1982).<sup>7)</sup>

Angesichts des wachsenden Problemdrucks für die Arbeitsmarktpolitik stieg das Bedürfnis nach Wirkungsanalysen für die verschiedenen Interven-

---

6) Christl, J./Potmesil, St.: Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik in Österreich, in: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, Heft 3/1984, S.281 ff.

7) Pichelmann, K./Wagner, M.: Die Struktur steigender Arbeitslosigkeit, in: Wirtschaft und Gesellschaft, Heft 2/1984, S.203.

tionsstrategien.<sup>8)</sup> Was das wichtige Instrument der Arbeitsmarktausbildung betrifft, so wurden bisher vor allem mehr oder weniger routinemäßig einfache Verbleibskontrollen von Kursteilnehmern zumeist auf Stichprobenbasis von einzelnen Landesarbeitsämtern vorgenommen, und zwar in der Regel kurz nach Absolvieren der Schulung. Vereinzelt wurde in eigenen Untersuchungen der Verwaltung mittels einfacher Indikatoren wie Erwerbsstatus und Ausbildungsadäquatheit der Beschäftigung auch der längerfristige Verbleib erhoben.<sup>9)</sup> Andererseits liegen nach unterschiedlichen Methoden vorgenommene Arbeitsmarktentlastungsrechnungen vor.<sup>10)</sup> Eine repräsentative und in Bezug auf Erfolgskriterien sowie Beobachtungszeitraum differenziertere Wirkungsanalyse wurde am Institut für Höhere Studien in Wien durchgeführt, auf deren Ergebnissen dieser Beitrag beruht.<sup>11)</sup>

- 
- 8) Dies betrifft in erster Linie die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik, soweit sie Fördermaßnahmen darstellen. Wichtige arbeitsmarktpolitische Interventionen stellen jedoch volumensmäßig auch die verschiedenen Ausgliederungsstrategien dar, auf die die österreichische Arbeitsmarktpolitik massiv zurückgreift. Dazu zählen vor allem Frühpensionierungen (zwischen 1973 und 1978 jährlich ca. 50.000, bei steigender Tendenz 1982 bereits 80.000 Personen) und Gstarbeiterabbau - ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung betrug 1973 noch 8,7 %, 1983 nur mehr 5,3 %. Vgl. dazu Christl, J./Potmesil, St., a.a.O., S.281 f; Aichholzer, G., a.a.O.
  - 9) Vgl. Landesarbeitsamt Steiermark: Die Effizienz von Schulungskursen, Ergebnisse einer Befragung von Teilnehmern an Schulungsmaßnahmen gemäß § 26 Abs. 1 AMFG in der Steiermark, int. Bericht, Graz 1979.
  - 10) Wösendorfer, J.: a.a.O; Butschek, F.: Vollbeschäftigung in der Krise. Die österreichische Erfahrung 1974 - 1979, Wien 1981.
  - 11) 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.



## 2. Allgemeine Ergebnisse

### 2.1. Maßnahmenstruktur

Im Ausbildungsjahr 1978/79, in dem die im Jahr 1983 befragten Teilnehmer geschult worden sind, hat die Arbeitsmarktverwaltung etwas mehr als 900 Kurse in Auftrag gegeben, die von insgesamt rund 15.000 Personen besucht worden sind. Die Kursprogramme werden dezentral von den Landesarbeitsämtern gestaltet, was eine systematische Erfassung der Schulungsmaßnahmen vor erhebliche Schwierigkeiten stellt. Zum Zwecke einer typologischen Zusammenfassung wurde das nachfolgende Schema entwickelt (vgl. Übersicht 1).

Es lassen sich fünf Grundtypen von Kursen unterscheiden. Die "Anlernkurse" bilden quantitativ einen gewissen Schwerpunkt der kursmäßigen Arbeitsmarktausbildung: etwa zwei Fünftel aller Kurse sind diesem Typ zuzuordnen. Je ein Fünftel der Kurse entfällt auf die Typen "Höherqualifizierung" bzw. "Spezialisierung". Die verhältnismäßig anspruchsvollen Kurse vom Typ "Qualifizierte Weiterbildung" repräsentieren im Untersuchungsjahr nur einen geringen Teil des Kursangebotes mit deutlich weniger als 10 %. Weitere 10 % der Kurse waren schließlich ausdrücklich für Jugendliche vorgesehen, die einen Ersteintritt in das Beschäftigungssystem suchten.

Zur Frage, inwieweit das dargestellte Kursangebot auch für die folgenden Jahre repräsentativ ist, liegen zwar nicht gleichermaßen differenzierte Informationen vor wie für den Jahrgang 1978/79. Die Förderstatistiken, welche die Verteilung der Kursteilnehmer nach der Schulungsgruppe und einer groben qualifikatorischen Gliederung ausweisen, zeigen allerdings zwischen 1980 und 1984 lediglich bei den Frauen Anzeichen für nennenswerte Verschiebungen. Bei ihnen kommt es zu einem Ausbau der Schulungsmaßnahmen in Büroberufen zu Lasten der sonstigen Dienstleistungsberufe. Bei den Männern ist eine gewisse Abnahme der Weiterbildung in Bauberufen und graphischen Berufen zugunsten der Metall-/Elektroberufe zu verzeichnen. Nach der Qualifikationsgliederung ist die Kursstruktur weitgehend stabil. Weiters ergab die Durchsicht der Kursprogramme der

Weiterbildungseinrichtungen, daß das aktuelle Kursangebot trotz einiger neu eingerichteter Lehrgänge (z.B. EDV-bezogener) eher das Bild einer Fortschreibung der skizzierten Struktur bietet, als das einer einschneidenden Profiländerung.

Übersicht 1: Typologie des Kursangebotes der kursmäßigen Arbeitsmarktausbildung

	keine Qualifikationsvoraussetzungen für Teilnehmer erforderlich	Abschluß einer Lehre oder weiterführenden Schule erforderlich	Spezielle Kurse für Jugendliche
Ausbildungsdauer bis maximal 1 Monat	ANLEHRKURSE - Maschinen-/Kranführerkurse - Schweißkurse - Korrespondenzkurse - Küchen-/Servierkurse - Kurse für Heimhilfe/ Soziale Dienste - REFA-Kurse	SPEZIALISIERUNGSKURSE - Hydraulik-/Pneumatikausbildung - Tapezierer-/Spaliererausbildung - Friseur-Weiterbildung - Bademeister-/Masseurausbildung - Dekoration und Auslagengestaltung - Sprachkurse	
Ausbildungsdauer länger als 1 Monat	HÖHERQUALIFIZIERUNGSKURSE - Facharbeiterkurzausbildung in verschiedenen Lehrberufen - Büropraxiskurse - Küchen-/Servierkurse	QUALIFIZIERTE WEITERBILDUNGSKURSE - Elektronikausbildung - Vorbereitung für Lehrabschluß in verwandten Lehrberufen (Zusatzlehre) - Betontechnologiekurse	- Berufsvorbereitungskurse - Büroausbildung für Abgänger von mittleren Schulen - Berufsorientierte Weiterbildung für Maturanten

## 2.2. Globale Wirkungsanalyse

### 2.2.1. Wirkungsdimensionen

Von der Arbeitsmarktverwaltung initiierte und geförderte Schulungsmaßnahmen können unter verschiedenen Gesichtspunkten auf ihre Wirksamkeit hin untersucht werden.<sup>12)</sup> Von zentraler Bedeutung sind Beschäftigungswirkungen (wobei Beschäftigungsausweitung und -sicherung zu unterscheiden sind) sowie Verteilungs- und Integrationswirkungen.

12) Vgl. Schmid, G.: Zur Effizienz der Arbeitsmarktpolitik: Ein Plädoyer für einen Schritt zurück und zwei Schritte vor, IIM-paper 82-3, Wissenschaftszentrum Berlin 1982.

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 Sicherheitsaspekt 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.<sup>13)</sup> 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 Basis der Befunde aus der Studie über die arbeitsmarktpolitisch eingesetzten kursmäßigen Schulungen in Österreich der Frage nachgegangen, inwieweit staatliche Qualifizierungsmaßnahmen im Hinblick auf die drei als zentral angesehenen Funktionen Wirkungen zeitigen.

---

13) Offe, C./Hinrichs, K.: Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage benachteiligter Gruppen von Arbeitnehmern, in: C.Offe (Hg.): Opfer des Arbeitsmarktes, Luchterhand, Neuwied 1977.

### 2.2.2. Beschäftigungseffekte

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 Beschäftigungswirkungen 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.

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 erhöht.<sup>14)</sup> Dies käme in grober Annäherung für das Jahr 1979 einem Beschäftigungseffekt von etwa 0,1 % 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

---

14) Diese im wesentlichen auf einer retrospektiven Kohortenanalyse basierenden Aussagen über Beschäftigungseffekte sind mit Arbeitsmarktlastungsrechnungen, die aus Teilnehmerzahl und Maßnahmendauer die Anzahl gesicherter Jahresarbeitsplätze errechnen, nicht direkt vergleichbar.

andere Beschäftigte verdrängt worden sind.<sup>15)</sup> 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 Prozentpunkte.<sup>16)</sup>

Tabelle 1: Erwerbsstatus der Teilnehmer vor dem Kursbesuch, unmittelbar nach dem Kursbesuch und fünf Jahre danach

	vor dem Kursbesuch	unmittelbar nach dem Kursbesuch	fünf Jahre danach
Beschäftigt	54	82	76
Arbeitslos <sup>1)</sup> gemeldet	21	12	9
Selbständig, mithelfend	1	2	3
Nicht beschäftigt	24	4	12
N (100 %)	1550	1539	1550

1) einschließlich saisonal arbeitslos

15) 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 verteilten. Bei einer durchschnittlichen Beschäftigtenzahl für das Jahr 1979 von 2,804.185 ergibt sich der Wert aus:

$$100 \times \frac{4700}{2\ 804\ 185}$$

16) Es wurde analog der Berechnung des Beschäftigungseffekts 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.

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 Integrations-effekten 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.<sup>17)</sup> In Unternehmen dieser Größenordnung bestehen, so die Argumentation, nicht selten Qualifikationsengpässe, die die Nutzung von Wachstumschancen verhindern können. Als ein Ergebnis der zugrundeliegenden Studie zeigte 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 Heimhelferinnen 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

---

17) Mortsiefer, J./Mortsiefer, W.J.: Zum Problem der Facharbeiter in mittelständischen Betrieben des produzierenden Gewerbes, Beiträge zur Mittelstandsforschung, Heft 74, Göttingen 1981.

zugrundeliegenden Untersuchung sprechen für derartige Effekte im Sinne einer Stabilisierung gefährdeter Arbeitsverhältnisse. Wie aus der nachfolgenden Tabelle hervorgeht, wiesen nahezu 50 % 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).

Tabelle 2: Risikostatus der Teilnehmer vor dem Kursbesuch und im Frühjahr 1983 (in %)

vor dem Kurs	Beschäftigt, nicht gefährdet und stabile Karriere	Beschäftigt, gefährdet oder instabile Karriere	fünf Jahre danach			N (=100%)	(in %)
			Arbeitslos oder unfrei- willig nicht beschäftigt	Freiwillig nicht beschäftigt	Saison- arbeits- kräfte		
Beschäftigt, nicht gefährdet und stabile Karriere	69	19	7	4	2	393	(26)
Beschäftigt, gefährdet oder instabile 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)
Saisonarbeitskräfte	12	18	11	13	46	211	(14)
Zusammen	45	23	13	9	10	1531	(100)

Dabei handelt es sich in erster Linie um Besucher von Schulungsmaßnahmen für Metall- und Elektroberufe. Die Kurse dauerten 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 solcher Teilnehmer, die bereits vor dem Kurs beschäftigt waren, lassen sich als Hinweis auf

eine beschäftigungssichernde Wirkung der Schulungsmaßnahmen interpretieren: Während innerhalb der gesamten Berufskarriere vor dem Kurs nicht einmal 5 % der Teilnehmer ihre berufliche Position verbessern konnten, gelang in den fünf Jahren nach Beendigung der Schulung immerhin 20 % 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 Büroberufe 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 als nicht 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.<sup>18)</sup>

---

18) Offe, C./Hinrichs, K.: a.a.O. 1977; Lutz, B./Sengenberger, W.: Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Göttingen 1974, S. 135ff.

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 % 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 zusammengenommen 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 Stammpersonal 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.

### 2.2.3. Verteilungseffekte

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 Konkurrenzschwierigkeiten 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 Ausdruck:<sup>19)</sup>

- 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 % 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 übri-

---

19) 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 "Risikostatus 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.

gens nicht ganz die Hälfte der Teilnehmer ausmachen, etwa 20 % 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: sie waren beschäftigungslos, aber nicht arbeitslos gemeldet. Diese Gruppe bestand zu 80 % 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 genommen.<sup>20)</sup>

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 den größten Arbeitsmarktproblemen. Der Förderung von Jugendlichen, denen der Eintritt ins Berufsleben nicht sofort gelungen ist, wurde dabei besondere Priorität eingeräumt. Andererseits hatten aber knapp 40 % der Geschulten vor dem Kurs einen nicht gefährdeten Dauerarbeitsplatz und weitere 6 % 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 Prioritätssetzung, keine besondere Dringlichkeit der Förderung.

Die weiteren wesentlichen Verteilungsgesichtspunkte stellen Geschlecht, Alter, Qualifikation und Berufszweig 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

---

20) Für eine eindeutige Zuordnung zu den beiden letzten Prioritätsstufen der Kriterienliste standen keine ausreichenden Informationen zur Verfügung.

der in die Fördermaßnahmen Einbezogenen bei den 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 % jünger als 25 Jahre und 36 % älter als 45 Jahre, während die entsprechenden Prozentsätze unter den männlichen Kursteilnehmern 49 % bzw. 5 % betragen. Nicht wesentlich anders stellte 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 besucht.<sup>21)</sup> 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 am häufigsten vertreten und zwar auch wesentlich stärker als es ihrem Anteil unter den unselbständig

---

21) Vgl. die einschlägigen Mikrozensus-Sondererhebungen: Österreichisches Statistisches Zentralamt (Hrsg.), Berufliche Ausbildung und Fortbildung, Statistische Nachrichten, 29/1974; sowie: Berufliche Fortbildung und Umschulung, Ergebnisse des Mikrozensus Dez. 1982, in: Beiträge zur Österreichischen Statistik, Heft 753.

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 untersten 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 dagegen 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 % jenen Berufsgruppen angehörten, bei denen es im Untersuchungszeitraum durchgehend einen Überhang an Stellensuchenden gab.

#### 2.2.4. 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 % suchten zunächst nicht nach einem Arbeitsplatz und etwas über 20 % 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.

Generell müssen allerdings bei den Befunden zur Integrationswirkung von geförderter Schulung 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.<sup>22)</sup> 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.

---

22) Hofbauer, H.: Untersuchungen des IAB über die Wirksamkeit der beruflichen Weiterbildung, in: MittAB Heft 3/1981, S. 248.

### 3. Längerfristige Auswirkungen auf die Erwerbsbiographie der Teilnehmer

#### 3.1. Anlage der personenbezogenen Wirkungsanalyse

Der Ansatz einer personenbezogenen Wirkungsanalyse wird der Zielsetzung von geförderter Weiterbildung insofern gerecht, als weniger eine allgemeine Beschäftigungsausweitung, sondern vielmehr eine Hilfestellung bei der Bewältigung spezifischer Problemlagen bestimmter Arbeitnehmergruppen als angestrebte Wirkung im Vordergrund steht. In der hier zugrundeliegenden Untersuchung ging es vor allem um die Ermittlung langfristiger, also bereits stabilisierter Effekte der kursmäßigen Schulung.

Grundlegend für die Untersuchung ist ein Vorher/Nachher-Vergleich der Erwerbsbiographien. Damit wurde der Tatsache Rechnung getragen, daß die Teilnehmer bei Kurseintritt unterschiedliche Ausgangsbedingungen aufwiesen. Gegenüber einem Kontrollgruppenansatz besitzt eine derartige methodische Vorgehensweise jedoch erhebliche Nachteile. So läßt sich nicht mit Bestimmtheit sagen, ob positive Veränderungen der Wirkungskriterien oder die Vermeidung einer Verschlechterung als Folge des Kursbesuches eingetreten sind. Es ist also der Einwand, die ermittelten Wirkungen beruhten auch auf endogenen Entwicklungsprozessen oder anderen Einflußfaktoren ohne andersartige Kontrollen nicht ohne weiteres zu entkräften. Beispielsweise kann die Tatsache, daß ein arbeitsloser Schulungsbesucher einen Arbeitsplatz gefunden hat, auch als eine normale Entwicklung angesehen werden, da die Wahrscheinlichkeit, innerhalb eines bestimmten Zeitraums eine Beschäftigung zu finden, relativ hoch ist.

In gewisser Weise lassen sich die Nachteile eines Vorher/Nachher-Vergleichs durch eine mehrdimensionale Wirkungsanalyse eingrenzen. Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurden Veränderungen des Risikostatus am Arbeitsmarkt, Prozesse beruflichen Aufstiegs und gegenüber der allgemeinen Einkommensentwicklung überproportionale Zuwächse als objektive Wirkungskriterien herangezogen. Aufgrund der noch näher zu erläuternden Zielsetzung der Förderpolitik fungiert als zentraler Wirkungsindikator der Risikostatus am Arbeitsmarkt; dieses Konzept basiert auf dem

Erwerbsstatus und dem Stabilitätsgrad der Berufslaufbahn. An Ausprägungen werden dabei in den weiteren Ausführungen unterschieden: sichere Beschäftigung und stabile Berufskarriere; unsichere Beschäftigung und/oder instabile Berufskarriere; Saisonbeschäftigung; Arbeitslosigkeit oder unfreiwillige Beschäftigungslosigkeit. Zusätzlich wurde eine subjektive Wirkungsanalyse durchgeführt, die auf der Einschätzung des Effekts der Maßnahme in kurz- und längerfristiger Hinsicht sowie auf deren Gesamtbewertung beruht.

Die Auswertung konzentrierte sich auf die Ebene von Subgruppen. Diese wurden aufgrund von bestimmten Personen- und Kursmerkmalen gebildet. Darüber hinaus wurden spezifische Rahmenbedingungen in die Subgruppenanalyse einbezogen, um deren Einfluß auf die Wirkungskriterien abschätzen zu können. Im einzelnen erfolgte eine Differenzierung der Teilnehmer nach folgenden Kriterien:

- Personenmerkmale: Geschlecht, Alter, Erstausbildung, Berufsgruppe, Anstoßgeber für den Kursbesuch, Weiterbildungsmotivation, Schulungsziel
- Kursmerkmale: Kursinhalte (berufliche Zielgruppe, Dauer des Kurses, Qualifikationsniveau), Art des Kursabschlusses, Veranstaltungszeitpunkt, Kursdauer
- Rahmenbedingungen: Eintritt eines den Berufsverlauf prägenden Lebensereignisses, regionale und berufliche Arbeitsmarktsituation, Größe des beschäftigenden Betriebes nach Kursende.

Die Ermittlung längerfristiger Wirkungen der kursmäßigen Schulungsförderung erfolgt in vier Schritten:

- im Rahmen der Verbleibsanalyse wird die Entwicklung der Arbeitsmarktposition der Teilnehmer im Beobachtungszeitraum untersucht;
- die subjektive Analyse erfaßt die Einschätzungen der Teilnehmer hinsichtlich Kurz- und Langfristwirkungen sowie der Gesamtbewertung des Schulungsbesuchs;

- die mit Hilfe einer Clusteranalyse gewonnenen komplexen Erfolgsmuster ermöglichen durch die Verbindung objektiver und subjektiver Wirkungskriterien eine zusammenfassende Einschätzung der Schulungsmaßnahmen;
- nach einer ausführlichen Subgruppenanalyse wird noch auf die Frage eingegangen, inwiefern bestimmte Rahmenbedingungen die Ergebnisse der Wirkungsanalyse beeinflussen.<sup>23)</sup>

### 3.2. Objektive Wirkungsanalyse

Bei einer Beurteilung längerfristiger Wirkungen der untersuchten Weiterbildungsmaßnahmen muß der Tatsache Rechnung getragen werden, daß die Ausgangssituationen der Teilnehmer, d.h. der Erwerbsstatus und die Stabilität der Erwerbskarriere vor Eintritt in den Kurs sehr verschieden waren. Vernachlässigt man die unterschiedlichen Startbedingungen und beschränkt die langfristige Wirkungsanalyse allein auf eine Untersuchung der Beschäftigungssituation fünf Jahre nach Abschluß der Schulung, so führt das offensichtlich zu unbefriedigenden Ergebnissen. Denn ein Teilnehmer mit einem zum Erhebungszeitpunkt ungefährdeten Dauerarbeitsverhältnis und einer stabilen Berufskarriere, der sich bereits vor Schulungsbeginn in einer derart günstigen Beschäftigungssituation befand, würde als gleich erfolgreich eingestuft werden wie jemand, der vor Kurseintritt arbeitslos war und erst im Verlauf seiner beruflichen Karriere nach Besuch der Schulungsmaßnahme in eine ungefährdete Dauerbeschäftigung gelangt ist. Um derartige Fehlschlüsse zu vermeiden, wurden mehrere, den Ausgangsstatus am Arbeitsmarkt berücksichtigende Entwicklungsmuster unterschieden:

- die Aufrechterhaltung einer nicht gefährdeten Dauerbeschäftigung mit stabiler Karriere (Beschäftigungssicherung);

---

23) Diese Art der Überprüfung der Zurechenbarkeit von festgestellten Veränderungen in den Wirkungskriterien entspricht Verfahren der schrittweisen Kontrolle alternativer Erklärungsfaktoren. Vgl. Weiss, C., Evaluierungsforschung, Methoden zur Einschätzung von sozialen Reformprogrammen, Opladen 1974, S. 101f.

- die Festigung einer gefährdeten Beschäftigung und/oder einer instabilen Karriere (Beschäftigungsstabilisierung);
- die Umwandlung von Saisonbeschäftigung in eine ungefährdete Dauerbeschäftigung mit stabiler Karriere;
- die Integration von vor dem Kurs arbeitslos Gemeldeten oder unfreiwillig nicht Beschäftigten ohne Arbeitslosenmeldung.

Diese vier Wirkungskriterien erfassen sehr unterschiedliche Vorgänge in den Erwerbsbiographien der Teilnehmer. Streng genommen sind deshalb die Anteile der jeweils erfolgreichen Schulungsbesucher nicht ganz miteinander vergleichbar. Dennoch ergeben sich durch eine solche Gegenüberstellung gute Anhaltspunkte über die durch Weiterbildungsmaßnahmen erzielten Wirkungen.

Zum Zwecke einer differenzierteren Analyse werden die globalen Erfolgsquoten anhand von verschiedenen Personenmerkmalen weiter aufgeschlüsselt (vgl. Tab. 3). Am wenigsten sensibel gegenüber einer Subgruppendifferenzierung erweist sich das Kriterium der Integration von Arbeitslosen in das Erwerbsleben. Bei einer solchen Eingliederung hat also kein Personenkreis ganz wesentliche Vor- oder Nachteile. Umgekehrt ist die Situation bei dem Kriterium einer Festigung von unsicheren und/oder instabilen Beschäftigungsverhältnissen. Mit Ausnahme des Motivationsaspektes zeigen sich bei diesem Wirkungsindikator für alle übrigen Personenmerkmale verhältnismäßig große Abweichungen vom Mittelwert. "Erfolg" oder "fehlender Erfolg" ist in diesem Falle also sehr wohl von der Zugehörigkeit zu bestimmten Personengruppen abhängig. Die Befunde für die beiden restlichen Wirkungskriterien liegen zwischen diesen beiden Polen.

Ein Wechsel der Untersuchungsperspektive läßt erkennen, daß die größte Variation der Erfolgsquoten bei dem Merkmal der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufsgruppe zu verzeichnen ist. Der Beruf trägt also sehr stark zur erfolgsmäßigen Differenzierung der Teilnehmer bei. Am anderen Ende, also in dieser Hinsicht als relativ einflußlos, sind die Merkmale Geschlecht und Weiterbildungsmotivation einzuordnen.

Tabelle 3: Längerfristiger Verbleib nach Personenmerkmalen (Anteil der erfolgreichen Teilnehmer nach bestimmten Ausgangslagen in Prozent)

	V e r ä n d e r u n g s t y p e n			
	Aufrechterhaltung sicherer und stabiler Beschäftigung	Stabilisierung unsicherer und/oder instabiler Beschäftigung	Überführung von Saisonarbeit in stabile und sichere Dauerbeschäftigung	Integration von Arbeitslosen oder unfreiwillig nicht Beschäftigten
Insgesamt <sup>1)</sup>	69	50	12	69
<u>Geschlecht</u>				
Männer	71	51	13	76*
Frauen	60*	43*	11	65
<u>Alter</u>				
15 bis 19 Jahre	-	31	22*	66
20 bis 24 Jahre	60*	50	14	73
25 bis 34 Jahre	74	46	8	71
35 bis 44 Jahre	70	65*	11	71
45 bis 54 Jahre	74	-	-	-
<u>Erstausbildung</u>				
Pflichtschule	69	42*	9	65
Lehrabbruch	71	34*	16	68
Lehre nicht verwertet	71	47	4*	75*
Lehre verwertet	69	59*	17	72
Mittlere Schule	64	47	-	65
Höhere Schule	-	-	-	75*
<u>Berufsgruppe <sup>2)</sup></u>				
Bauberufe	55*	26*	12	82*
Metall-/Elektroberufe	80*	54	-	-
Graphische Berufe	72	68*	-	-
Hilfsberufe	-	-	-	-
Büroberufe	-	-	-	-
Gastgewerbliche Berufe	-	-	0*	-
<u>Anstoß zum Kursbesuch</u>				
Betrieb	76*	56*	24*	73
Eigeninitiative	68	45	18*	64
Arbeitsamt	53*	40*	9	74
<u>Bildungsmotivation</u>				
Hoch	70	49	13	71
Mittel	67	50	17	70
Niedrig	63*	-	6*	64
<u>Schulungsziel</u>				
Aufstieg	70	48	13	61*
Überbrückung	69	57*	12	73
Wechsel/Umschulung	83*	41*	23*	69
Unspezifisch	64	50	10	70

- 1) Beispiel: Von den Teilnehmern, die vor dem Kurs sicher und stabil beschäftigt waren, konnten 69% diesen Status bis zum Erhebungszeitpunkt (fünf Jahre danach) halten.
- 2) Die Beschränkung auf dauerhaft in der gleichen Berufsgruppe beschäftigte Personen führt zu einer reduzierten Stichprobe und dementsprechend anderen Durchschnittswerten als Bezugsbasis für die Kennzeichnung signifikanter Abweichungen für einzelne Berufsgruppen.
- \* Differenz zum jeweiligen Gesamtanteil größer als fünf Prozentpunkte; liegt das N der betreffenden Gruppe unter 20, wird kein Wert ausgewiesen.

Blickt man auf die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufsgruppe als Einflußfaktor, so ist zu berücksichtigen, daß der in die Analyse einbezogene Kreis der Teilnehmer sich auf jene beschränkt, die kontinuierlich - also vor und nach dem Kursbesuch - in der gleichen Berufsgruppe beschäftigt waren. Dadurch ergibt sich eine relativ starke Reduzierung der Stichprobe, weshalb sich auch über die Berufsgruppen im Dienstleistungsbereich kaum Aussagen treffen lassen. Unter den Teilnehmern aus Bauberufen haben zwar die Arbeitslosen überdurchschnittlich häufig eine Integration in das Erwerbsleben erreicht, eine Beschäftigungssicherung oder auch eine -stabilisierung hat dagegen nur in geringem Ausmaß stattgefunden. Ein Übergang von Saisonarbeitskräften in längerfristig ungefährdete Dauerbeschäftigung ohne Wechsel der Berufsgruppe findet, wenn überhaupt, nur unter den Teilnehmern aus Bauberufen statt, nicht dagegen unter den von dieser Problematik gleichfalls berührten Arbeitskräften im gastgewerblichen Bereich. Den in Metall-/Elektroberufen Tätigen gelingt in gleicher Weise die Erhaltung einer ungefährdeten Beschäftigung wie auch eine berufliche Stabilisierung. Letzteres erreichen Teilnehmer mit einem graphischen Beruf ebenfalls sehr häufig. Es hat den Anschein, daß in den durch starken technologischen Wandel betroffenen graphischen Berufen die stabilen Arbeitsmarktsegmente weniger stark abgeschottet sind, was allerdings auch nicht selten zu einer beruflichen Destabilisierung führt.

Im Vergleich zur Berufsgruppenzugehörigkeit haben die weiteren Personenmerkmale bereits eine wesentlich geringere Erklärungsrelevanz für das Auftreten von Erfolgsunterschieden. Das Alter und die Erstausbildung der Teilnehmer haben vor allem einen Einfluß auf die Stabilisierung gefährdeter Beschäftigungsverhältnisse: ganz junge und unqualifizierte Schulungsbesucher schneiden in dieser Hinsicht wesentlich schlechter ab als die Teilnehmer der mittleren Altersklassen und solche mit beruflich verwertetem Lehrabschluß. Für die Integration in das Erwerbsleben dagegen spielt das Alter nahezu keine Rolle, während sich eine höhere formale Qualifikation in dieser Hinsicht deutlich positiv auswirkt. Eine ungefährdete Beschäftigung über längere Zeit beizubehalten bereitet wiederum den jüngeren Altersgruppen größere Schwierigkeiten, während Unterschiede in der formalen Qualifikation für den weiteren Verlauf der Erwerbskarriere von geringerer Wichtigkeit sind, wenn man schon den Zugang in stabile Beschäftigungsbereiche gefunden hat.

Auch die Art, wie der Anstoß zum Kursbesuch erfolgt, ist für die einzelnen Wirkungskriterien von unterschiedlicher Bedeutung. Weiterhin stabil und sicher beschäftigt bleiben am ehesten jene Teilnehmer, die vom Arbeitgeber zum Eintritt in die Weiterbildungsmaßnahme motiviert wurden. Dieses Ergebnis ist nicht überraschend, da in diesem Falle auf eine von vornherein gegebene entsprechende Nachfrage geschlossen werden kann. Beim Kriterium einer Integration in das Erwerbsleben ist die Erfolgsquote der Teilnehmer, die vom Arbeitsamt zum Kursbesuch veranlaßt werden, nicht niedriger als die jener Gruppen, die auf andere Weise in die Maßnahme gelangen.

Mit dem Merkmal des Anstoßes zum Kursbesuch korreliert sehr stark die mit dem Eintritt in die Weiterbildungsmaßnahme verbundene Zielsetzung der Teilnehmer. So fällt Aufstiegsorientierung sehr häufig mit einer vom Arbeitgeber ausgehenden Motivierung zusammen, während das Ziel der Überbrückung einer kritischen Beschäftigungssituation oder von Arbeitslosigkeit vor allem von Schulungsbesuchern verfolgt wird, die einen Anstoß vom Arbeitsamt erhalten haben. Arbeitskräfte, die mit dem Ziel der Überbrückung einer kritischen Beschäftigungssituation in den Kurs eingetreten sind, können im späteren Verlauf ihrer Erwerbskarriere überdurchschnittlich häufig derartige Gefährdungsmomente ausschließen. Geht man davon aus, daß Teilnehmer mit der Zielvorstellung eines beruflichen Wechsels vor allem eine Stabilisierung ihrer Beschäftigung anstreben, so müssen die Untersuchungsergebnisse als nicht sehr zufriedenstellend angesehen werden. Zwar ist der Anteil derjenigen, die kontinuierlich stabil beschäftigt waren, relativ hoch; berufliche Instabilität wurde jedoch vergleichsweise selten abgebaut. Zieht man zusätzlich die Befunde für das Kriterium des beruflichen Aufstiegs hinzu, die hier nicht im einzelnen dargestellt wurden, so zeigt sich, daß Arbeitskräfte, die ein solches Schulungsziel ausdrücklich angestrebt haben, in dieser Hinsicht nicht besonders erfolgreich waren.

Die Weiterbildungsmotivation hat überraschenderweise einen geringen Einfluß auf die erfolgsmäßige Differenzierung der Teilnehmer. Die Tendenz der Befunde entspricht jedoch den Erwartungen: Teilnehmer, die sich ganz klar als nicht motiviert einstufen, weisen auf den meisten Wirkungsdimen-

sionen, soweit Unterschiede bestehen, jeweils die niedrigste Erfolgsquote auf.

Eine Differenzierung der für die vier Wirkungskriterien ermittelten Erfolgsquoten nach verschiedenen Kursmerkmalen bietet gegenüber der Aufgliederung nach Personenmerkmalen ein völlig anderes Bild (vgl. Tab. 4): Hier ist ein Erfolg bei der Integration in das Erwerbsleben in besonderem Maße durch die Zugehörigkeit zu bestimmten Subgruppen bedingt, während sie bei der Sicherung einer bereits stabilen Beschäftigung keine wesentliche Rolle spielt. Es kann also davon ausgegangen werden, daß bei der Zielgruppe mit der höchsten arbeitsmarktpolitischen Priorität Unterschiede im Inhalt und in der Qualität der besuchten Kurse den Verlauf der weiteren Erwerbskarriere beeinflussen.

Die Rekrutierung der Teilnehmer für die einzelnen Kurstypen war, wenn auch nicht in strengem Sinne, auf bestimmte Zielgruppen ausgerichtet. Es standen also jeweils auch unterschiedliche Wirkungsaspekte im Vordergrund. So muß es mit Ausnahme weniger Kurse - vor allem solcher für Bauberufe - als zentrale Funktion der Weiterbildungsmaßnahmen im Produktionssektor angesehen werden, Arbeitskräfte mit sicheren und stabilen Arbeitsverhältnissen vor einer möglichen Gefährdung ihres günstigen Arbeitsmarktstatus zu bewahren. Bei den Kursen für Büro- und Dienstleistungsberufe stand tendenziell der Gesichtspunkt der Eingliederung in das Beschäftigungssystem im Vordergrund.

Ganz besonders trifft die obige Funktionsbestimmung auf Schweißkurse, Kurse zur Umschulung auf Fotosatz bzw. Offsetdruck für graphische Berufe und auf verschiedene sonstige Kurse mit einem geringeren Qualifizierungsniveau zu. Diese Schulungsmaßnahmen waren fast ausschließlich Männern vorbehalten; sie wurden in Form von Abendveranstaltungen durchgeführt. Überdurchschnittlich erfolgreich bei einer langfristigen Sicherung stabiler Beschäftigung sind allerdings nur Besucher von verschiedenen zu einer Restkategorie zusammengefaßten Kursen. Schweißkurse wurden in gewissem Umfange auch zur Eingliederung von Arbeitslosen eingesetzt, zeitigten hier aber vergleichsweise geringe Wirkungen.

Tabelle 4: Längerfristiger Verbleib nach Kursmerkmalen (Anteil der erfolgreichen Teilnehmer nach bestimmten Ausgangslagen in Prozent)

	V e r ä n d e r u n g s t y p e n			
	Aufrechterhaltung sicherer und stabiler Beschäftigung	Stabilisierung unsicherer und/ oder instabiler Beschäftigung	Überführung von Saisonarbeit in stabile und sichere Dauer- beschäftigung	Integration von Arbeitslosen oder unfreiwillig nicht Beschäftigten
Insgesamt	69	50	12	69
<u>Kursinhalt</u>				
Maschinen-/ Kranführerkurse	55*	41*	18*	93*
Bau- Anlernkurse	-	-	15*	-
Bau- Höherqualifizierung	-	-	0*	-
Bau- Spezialkurse	72	-	6*	-
Schweißkurse	73	48	-	63*
Metall-/Elektro- Höherqualifizierung	68	61*	-	79*
Fotosatz-/ Offsetdruckkurse	68	-	-	-
Qualifizierte Weiterbil- dung in Produktionsberufen	79*	52	-	-
Restliche Kurse in Produktionsberufen	84*	64*	-	-
Büropraxiskurse	-	-	-	73
Büro- Spezialkurse	83*	-	-	-
Gastgewerbliche Anlernkurse	-	-	11	33*
Gastgewerbliche Aufbaukurse	-	13*	10	59*
Heimhilfekurse	-	-	-	76*
Restliche Kurse in Dienstleistungsberufen	-	-	-	65
Berufsvorbereitungskurse	-	-	-	71
Restliche Jugend- lichenkurse	-	-	-	71
<u>Kursabschluß</u>				
Staatliche Fachprüfung	71	53	25*	71
Prüfungszeugnis	68	51	15	74
Teilnahmebestätigung	66	44*	12	67
Kein Nachweis	-	-	0*	63*
Abbruch	-	-	-	64
<u>Kursart</u>				
Tageskurs	70	48	12	74
Abend-/Wochenendkurs	72	57*	-	55*
<u>Kursdauer</u>				
Bis 2 Wochen	69	52	20*	82*
2 bis 4 Wochen	61*	50	19*	62*
1 bis 4 Monate	71	48	8*	72
Über 4 Monate	-	45	-	70

\*) Differenz zum jeweiligen Gesamtanteil größer als fünf Prozentpunkte;  
liegt das N der betreffenden Gruppe über 20, wird kein Wert ausgewiesen.

Nicht mehr ganz so eindeutig läßt sich die als zentral angesehene Funktionsbestimmung mit qualifizierten Weiterbildungskursen und Maschinen-/Kranführerkursen in Verbindung bringen. Immerhin aber stand noch etwa jeweils die Hälfte der Teilnehmer, die derartige Vollzeitmaßnahmen besuchten, in einem ungefährdeten Beschäftigungsverhältnis. Allerdings führte hier nur die qualifizierte Weiterbildung in größerem Umfange zum Erfolg. Der Besuch von Maschinen-/Kranführerkursen war dagegen weder für die langfristige Sicherung stabiler Beschäftigung noch für den Abbau von Momenten der Beschäftigungsgefährdung besonders hilfreich; er konnte allerdings häufiger zur Eingliederung in das Erwerbsleben beitragen und förderte außerdem den Einstieg von Saisonarbeitskräften in eine sichere Dauerbeschäftigung. Anlern-, Höherqualifizierungs- und Spezialisierungskurse für Bauberufe, die in beträchtlichem Ausmaß von Saisonarbeitskräften auf Anraten des Arbeitsamtes besucht wurden, führten seltener in eine Dauerbeschäftigung als die Maschinen- bzw. Kranführerkurse.

Schließlich nehmen die Höherqualifizierungskurse für den Metall-/Elektrobereich eine Sonderstellung ein. In ihnen sind neben Arbeitslosen auch vermehrt Teilnehmer mit einer gefährdeten und/oder instabilen Beschäftigung zu finden. Der Eintritt in die Schulungsmaßnahme erfolgte vielfach auf Anraten des Arbeitsamtes. Unter den Kursen für Produktionsberufe entspricht die Teilnehmerstruktur dieses Kurstyps damit am ehesten den arbeitsmarktpolitischen Schwerpunktsetzungen. Auch von der längerfristigen Wirkung her zeigen diese relativ aufwendigen und anspruchsvollen Ausbildungslehrgänge positive Resultate: Sowohl eine Stabilisierung der Arbeitsmarktposition als auch eine berufliche Eingliederung konnte in weit überdurchschnittlichem Ausmaß erreicht werden.

Unter den Kurstypen für Büro- und Dienstleistungsberufe bilden die Heimhilfekurse, die eine Berufseinstiegsmöglichkeit für vorwiegend unqualifizierte Frauen mit einem Durchschnittsalter von 40 Jahren erschließen sollten, eine Besonderheit. Sie erfüllen die Integrationsfunktion besser als alle anderen Kurstypen. In den Spezialisierungskursen für Büroberufe, die hauptsächlich in Form von Abendveranstaltungen durchgeführt wurden, erhielten fast ausschließlich qualifizierte Frauen im mittleren Alter mit einer sicheren Beschäftigung eine Fortbildung. Die Teilnehmerinnen waren

relativ erfolgreich, da sie in aller Regel ihre stabile Arbeitsmarktposition halten konnten. Die gastgewerblichen Kurse wurden nicht nur für die Weiterbildung von Saisonarbeitskräften eingesetzt, sondern auch für den Ersteinstieg von vorwiegend weiblichen Schulabgängern. Während den Übergang von Saisonbeschäftigung in ein Dauerarbeitsverhältnis betreffend eine durchschnittliche Erfolgsquote erzielt wurde, läßt sich eine längerfristige Integration in das Beschäftigungssystem mit dem Besuch eines solchen Kurses kaum verwirklichen.

Unterschiede in der Qualität des Kursabschlusses schlagen in den Ergebnissen der längerfristigen Wirkungsanalyse nicht den Erwartungen entsprechend zu Buche. Es heben sich nur drei Subgruppen in signifikanter Weise ab: Ein staatlich anerkanntes Zertifikat als hochwertigster Kursabschluß verhilft Saisonbeschäftigten, vor allem aus dem Bausektor, häufig zu einer ungefährdeten Dauerbeschäftigung. Über den Erwerb von Zertifikaten gelingt es vor allem jungen Bauarbeitern, in die Kernbelegschaft aufgenommen zu werden. Geschulte, die nur eine Teilnahmebestätigung erhalten haben, sind vergleichsweise seltener in der Lage, bestehende Beschäftigungsprobleme in den Griff zu bekommen. Kurse, bei denen es keinerlei Zeugnis oder Teilnahmebestätigung gibt, sind für Saisonarbeitskräfte wie auch für Arbeitslose von geringem Wert. Insgesamt kann man festhalten, daß die Bedeutung von Zertifikaten, ähnlich wie jene von Abschlüssen der Erstausbildung, geringer ist, wenn es um die Erhaltung einer Beschäftigung geht als wenn ein neuer Arbeitsplatz gesucht wird. Ähnlich negativ wie bei Kursen mit nicht qualifiziertem Abschluß ist der Befund für Abend- oder Wochenendveranstaltungen. Schließlich zeigt sich, betrachtet man die Kursdauer, daß die Erfolgsquote nicht linear mit zunehmender Kurslänge ansteigt.

### 3.3. Subjektive Wirkungsanalyse

In Ergänzung zur Wirkungsanalyse anhand objektiver Kriterien wurde die subjektive Einschätzung der Teilnehmer zu den Auswirkungen der Schulungsmaßnahme erhoben. Neben dem grundsätzlichen Interesse am Urteil der Betroffenen stand dahinter auch die Absicht, die Befunde der objektiven Analyse wegen der Problematik einer kausalen Zuordnung des Kurseffekts einer zusätzlichen Überprüfung zu unterziehen. Als subjektive Wirkungsindikatoren wurden gewählt:

- der Nutzen des Kursbesuches für die Erwerbssituation unmittelbar nach Abschluß der Maßnahme (unterschieden wird zwischen der Fortführung und der Neuaufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses);
- der Effekt des Kursbesuches für die längerfristige berufliche Entwicklung;
- die längerfristige Verwertbarkeit der Kursinhalte;
- die generelle Bewertung des Kursbesuches.

Es zeigt sich, daß zwei von drei betroffenen Teilnehmern die Schulung als eine wichtige Einstiegshilfe in ein Beschäftigungsverhältnis unmittelbar nach der Maßnahme ansehen. Für die Fortführung einer aufrechten Beschäftigung dagegen wird ein Kursbesuch sehr viel häufiger als bedeutungslos erachtet. Andererseits sticht das hohe Ausmaß an positiver Gesamtbewertung der Schulung hervor. Eine längerfristige Verwertbarkeit der im Kurs erworbenen Kenntnisse sieht rückblickend etwa jeder zweite Teilnehmer als gegeben an. Von geringerer Wichtigkeit ist die Schulung aus der Sicht der Teilnehmer offensichtlich für die generelle Entwicklung ihrer Berufslaufbahn.

Im Rahmen der Subgruppenanalyse sollen zunächst jene Teilkollektive hervorgehoben werden, die unter Einschluß aller Kriterien ein besonders günstiges Urteil über den Kurs und seine Wirkungen abgeben. Differenziert man nach Personenmerkmalen, so liegt der Anteil positiver Bewertungen für mindestens drei Wirkungskriterien in den folgenden Subgruppen jeweils deutlich über dem Gesamtdurchschnitt (vgl. Tab. 5):

- Pflichtschulabgänger;
- in Hilfsberufen Tätige;
- vom Betrieb zur Weiterbildung Motivierte;
- Arbeitskräfte über 35 Jahre;
- Teilnehmer mit Aufstiegsorientierung.

Umgekehrt liegen in den folgenden Subgruppen die Anteile positiver Bewertung für alle Wirkungskriterien wesentlich unter dem Durchschnitt:

- vom Arbeitsamt zum Kursbesuch Motivierte;
- nicht besonders oder gar nicht an einer Weiterbildung Interessierte;
- Teilnehmer, die mit dem Kursbesuch eine schwierige Beschäftigungssituation oder Arbeitslosigkeit überbrücken wollen.

Die vorliegenden Befunde deuten also darauf hin, daß vor allem gering qualifizierte und ältere Beschäftigte den größten Nutzen aus der Schulung ziehen konnten. Weiterhin sehen sich offensichtlich Teilnehmer mit einer konkreten Karriereperspektive durch den Besuch der Weiterbildungsmaßnahme unterstützt. Berücksichtigt man auch die restlichen Personenmerkmale, so zählen noch stark motivierte und selbst initiativ gewordene Teilnehmer zu den Gruppen, die mit dem Besuch der Weiterbildungsmaßnahme größere Vorteile verbinden. Dies gilt vor allem im Falle der Neuaufnahme einer Arbeit. Wer dagegen aus einer ungünstigen Erwerbssituation heraus und gering motiviert in die Schulung eingetreten ist, kommt insgesamt eher zu einem negativen Urteil über die Weiterbildungsmaßnahme und ihre Wirkung. Über die bisher genannten Gruppen hinaus sind auch Jugendliche, Absolventen weiterführender Schulen und Abbrecher einer Lehrausbildung zum Kreis jener Teilnehmer zu rechnen, deren Urteil über Auswirkungen der Weiterbildungsmaßnahme eher negativ ausfällt. Es herrschte die Meinung vor, daß die Schulung weder besonders hilfreich für die Neuaufnahme einer Arbeit noch für die Erhaltung einer bestehenden Beschäftigung gewesen sei.

Tabelle 5: Anteile positiver Urteile nach Personenmerkmalen (in Prozent)

	Nutzen für die Beschäftigungssituation nach dem Kurs		Effekt für generelle berufliche Entwicklung	Längerfristige Verwertbarkeit des Kursinhalts	Gesamtbewertung der Maßnahme
	Fortführung	Neuaufnahme			
Insgesamt	46	64	46	52	61
<u>Geschlecht</u>					
Männer	47	62	47	53	63
Frauen	38*	65	45	50	56
<u>Alter</u>					
15-19 Jahre	31*	56*	41	49	56
20-24 Jahre	44	59	45	46*	62
25-34 Jahre	44	67	46	52	61
35-44 Jahre	54*	81*	50	58*	62
45-54 Jahre	56*	85*	51	66*	66
<u>Erstausbildung</u>					
Pflichtschule	54*	73*	57*	59*	68*
Lehrabbruch	48	62	43	45*	53*
Lehre nicht verwertet	48	67	53*	50	61
Lehre verwertet	42	59	42	51	61
Mittlere Schule	44	49*	44	51	54*
Höhere Schule	39*	69	36*	47	65
<u>Berufsgruppe<sup>1)</sup></u>					
Bauberufe	42	59	45	58*	64
Metall-/Elektroberufe	49	68	58*	74*	73*
Graphische Berufe	51	-	41	57	77*
Hilfsberufe	68*	70*	54*	63*	68
Büroberufe	30*	67	22*	41*	54*
Gastgewerbliche Berufe	30*	64	43	58*	56
<u>Anstoß zum Kursbesuch</u>					
Betrieb	59*	84*	54*	68*	70*
Eigeninitiative	41	73*	52*	55	70*
Arbeitsamt	28*	54*	33*	41*	47*
<u>Bildungsmotivation</u>					
Hoch	51	73*	54*	57	69*
Mittel	38*	51*	35*	45*	51*
Niedrig	27*	35*	21*	30*	30*
<u>Schulungsziel</u>					
Aufstieg	55*	68	57*	63*	71*
Überbrückung	35*	55*	33*	40*	50*
Wechsel/Umschulung	43	72*	49	50	66
Unspezifisch	43	65	45	50	58

1) Die Beschränkung auf dauerhaft in der gleichen Berufsgruppe beschäftigte Personen führt zu einer reduzierten Stichprobe und dementsprechend anderen Durchschnittswerten als Bezugsbasis für die Kennzeichnung signifikanter Abweichungen für einzelne Berufsgruppen.

\* ) Differenz zum jeweiligen Gesamtanteil größer als fünf Prozentpunkte; liegt das N der betreffenden Gruppe unter 20, wird kein Wert ausgewiesen.

Trifft man die gleiche Unterscheidung für eine auf die Kursmerkmale bezogene Subgruppenanalyse, so ergibt sich bei folgenden Kurstypen eine sehr positive Einschätzung (vgl. Tab. 6):

- Kurse mit staatlich anerkanntem Zertifikat als Abschluß;
- Kurse mit über viermonatiger Dauer;
- Spezialisierungskurse für Bauberufe, Heimhilfekurse und qualifizierte Weiterbildungskurse in Produktionsberufen.

Eine sehr negative Meinung hinsichtlich der Effekte äußern Teilnehmer von Kursen mit folgenden Merkmalen:

- Kursabschluß ohne schriftliche Bestätigung (noch deutlicher bei Kursabbruch);
- Höherqualifizierungskurse im Baubereich, Spezialisierungskurse im Bürobereich, Berufsvorbereitungskurse.

Aus der Sicht der Teilnehmer besitzen also vor allem die mehrere Monate dauernden, anspruchsvolleren Ausbildungsgänge und Kurse mit einem qualifizierten Abschluß einen Wert für ihre berufliche Karriere. Die staatlich anerkannten Zertifikate werden in jeder Hinsicht als sehr hilfreich angesehen, den informalen Zeugnissen der Ausbildungsinstitute wird dagegen nur in der Situation unmittelbar nach dem Kursbesuch, nicht aber längerfristig ein Einfluß auf das berufliche Fortkommen zugeschrieben. Neben den bereits erwähnten qualifizierten Weiterbildungskursen für Produktionsberufe, in denen beispielsweise Kenntnisse im Bereich der Elektronik vermittelt worden sind, schneiden im Urteil der Teilnehmer auch Höherqualifizierungskurse für Metall-/Elektroberufe recht günstig ab. Hervorzuheben ist ihre wichtige Rolle sowohl für den unmittelbaren Einstieg als auch für die längerfristige berufliche Entwicklung.

Tabelle 6: Anteile positiver Urteile nach Kursmerkmalen  
(in Prozent)

	Nutzen für die Beschäftigungssituation nach dem Kurs		Effekt für generelle berufliche Entwicklung	Längerfristige Verwertbarkeit des Kursinhalts	Gesamtbewertung der Maßnahme
	Fortführung	Neuaufnahme			
Insgesamt	46	64	46	52	61
<u>Kursinhalt</u>					
Maschinen-/Kranführerkurse	57*	67	51	52	70*
Bau- Anlernkurse	41	-	43	49	63
Bau- Höherqualifizierung	28*	57*	38*	37*	50*
Bau- Spezialkurse	53*	-	54*	63*	69*
Schweißkurse	37*	52*	37*	49	59
Metall-/Elektro-Höherqualifizierung	51	80*	59*	54	57
Fotosatz-/Offsetdruckkurse	47	-	43	51	69*
Qualifizierte Weiterbildung in Produktionsberufen	46	79*	53*	68*	71*
Restliche Kurse in Produktionsberufen	52*	-	49	71*	78*
Büropraxiskurse	-	62	37*	48	59
Büro- Spezialkurse	29*	-	26*	41*	54*
Gastgewerbliche Anlernkurse	18*	58*	41	43*	58
Gastgewerbliche Aufbaukurse	50*	64	49	45*	54*
Heimhilfekurse	-	94*	62*	73*	74*
Restliche Kurse in Dienstleistungsberufen	56*	61	42	47	56
Berufsvorbereitungskurse	-	45*	-	46*	46*
Restliche Jugendlernenkurse	-	59	-	40*	53*
<u>Kursabschluß</u>					
Staatliche Fachprüfung	63*	80*	62*	65*	75*
Prüfungszeugnis	55*	72*	51	53	64
Teilnahmebestätigung	35*	60	39*	51	59
Kein Nachweis	26*	33*	19*	30*	35*
Abbruch	9*	19*	10*	26*	30*
<u>Kursart</u>					
Tageskurs	49	65	47	51	60
Abend-/Wochenendkurs	40*	54*	43	54	66
<u>Kursdauer</u>					
Bis 2 Wochen	48	68	46	54	64
2 bis 4 Wochen	42	54*	44	53	67
1 bis 4 Monate	44	61	45	48	54*
Über 4 Monate	65*	77*	63*	59*	65

\*) Differenz zum jeweiligen Gesamtanteil größer als fünf Prozentpunkte ;  
liegt das N der betreffenden Gruppe unter 20, wird kein Wert ausgewiesen.

Daneben gibt es auch einige kurze Anlern- bzw. Spezialisierungskurse, die der mehrheitlichen Meinung der Teilnehmer zufolge zumindest in einigen Aspekten dem beruflichen Fortkommen genützt haben. Durchgehend positiv wurden die in der Regel nur zweiwöchigen Heimhilfekurse beurteilt. Im Bausektor scheint eine gezielte Spezialisierung von bereits qualifizierten Arbeitnehmern beruflich nutzbringender gewesen zu sein als der Besuch der teilweise sehr aufwendigen Höherqualifizierungskurse. Die Anlernkurse für Kran- oder Maschinenführer erfahren teilweise eine positive Bewertung, auf das längerfristige berufliche Fortkommen haben diese Kurse jedoch weniger Einfluß gehabt. Auch die Umschulungskurse auf Fotosatz bzw. Offsetdruck im graphischen Gewerbe werden dem Gesamturteil nach als durchaus zufriedenstellend angesehen; dies schlägt sich jedoch nicht im Urteil zu den weiteren Wirkungskriterien nieder. Die Teilnehmer würdigen also durchaus auf breiter Basis den Qualifikationserwerb, während sein Einfluß auf den Berufsverlauf offensichtlich nicht in besonderem Umfang zur Geltung kam.

Geht man zu den Kursgruppen über, bei denen eine negative Einschätzung überwiegt, so sind - abgesehen von vorzeitigem Abbruch der Ausbildung - Veranstaltungen ohne jeden schriftlichen Nachweis an erster Stelle zu nennen. Sie bringen, wie man den Äußerungen der Teilnehmer entnehmen kann, fast überhaupt keinen Nutzen für die Erwerbskarriere. Auch der Erhalt einer Teilnahmebestätigung wird, vor allem was das längerfristige berufliche Fortkommen anbelangt, nicht als Hilfe angesehen. Außerdem erweist sich der Besuch von Abend- bzw. Wochenendveranstaltungen für die Beschäftigungsentwicklung unmittelbar nach Kursabschluß, also sowohl für die Erhaltung eines Arbeitsplatzes wie für die Erlangung einer neuen Beschäftigung, als kaum von Vorteil.

Betrachtet man die Kurstypen ihrem Inhalt nach, so sind neben den bereits erwähnten Höherqualifizierungskursen für Bauberufe Kurse zum Erwerb einer spezifischen Zusatzqualifikation im Bürobereich offensichtlich wenig geeignet, das berufliche Fortkommen zu fördern. Auffallend ist schließlich die negative Beurteilung der Berufsvorbereitungskurse. Allerdings muß dabei berücksichtigt werden, daß die vorliegende Fragestellung diesem Kurstyp insofern weniger gerecht wurde, als es sich dabei vor allem um

eine Überbrückungs- bzw. Trainingsmaßnahme mit laufender Vermittlung handelt. Ihr Sinn kann also weniger in einer Qualifizierung gesehen werden als vielmehr in der Vermeidung der psychischen und sozialen Nebenfolgen von Arbeitslosigkeit bei Schulabgängern, die keine Lehrstelle finden. Starke Vorbehalte bestehen aus der Sicht der Teilnehmer außerdem gegenüber Weiterbildungsmaßnahmen für Gaststättenberufe, vor allem auf Anlernniveau. Auch Schweißkursen wird besonders selten für die Absicherung einer Beschäftigung und für die längerfristige berufliche Entwicklung ein positiver Einfluß zugeschrieben. Von der Kursdauer her gesehen läßt sich trotz des besonders günstigen Abschneidens der über viermonatigen Lehrgänge kein systematischer Zusammenhang mit der Bewertung durch die Teilnehmer erkennen.

#### 3.4. Komplexe Erfolgsmuster

Zur Ermittlung der längerfristigen Wirkungen einer kursmäßigen Schulung wurden weiterhin mit Hilfe einer Clusteranalyse mehrdimensionale Erfolgsmuster erstellt. Mit der "Veränderung der beruflichen Position"<sup>24)</sup> und der "Einkommensentwicklung"<sup>25)</sup> fanden zwei zusätzliche objektive Wirkungsindikatoren Berücksichtigung. Darüber hinaus integriert dieses multivariate Auswertungsverfahren die objektive und subjektive Komponente der Wirkungsanalyse. In die Clusteranalyse gehen demnach die folgenden fünf Indikatoren ein: Entwicklung der Arbeitsmarktposition,<sup>26)</sup> Veränderung der

---

24) Die in der Untersuchung vorgenommene Aufgliederung der beruflichen Positionen erfolgt in Anlehnung an Erhebungen des Österreichischen Mikrozensus. Unterschieden wurden Hilfs- bzw. angelernte Arbeiter, Fach- bzw. Vorarbeiter/Meister, Hilfs- bzw. einfache Angestellte und mittlere Angestellte. Übergänge vom Hilfsarbeiter und Hilfsangestellten/einfachen Angestellten auf die beiden anderen Positionen wurden als beruflicher Aufstieg gewertet.

25) Zur Beurteilung der Einkommensentwicklung der Teilnehmer wurde die durchschnittliche Einkommensentwicklung aller unselbständig Beschäftigten in Österreich im Erhebungszeitraum herangezogen. Die monatlichen Nettoeinkommen der unselbständig Beschäftigten sind zwischen dem ersten Halbjahr 1978 und dem ersten Halbjahr 1983 durchschnittlich um 25,6 % gestiegen. Positive Abweichungen von dieser allgemeinen Entwicklung im Umfange von über 5 % wurden als Erfolg gewertet.

beruflichen Position, Einkommensentwicklung, subjektive Einschätzung von kurzfristigen und langfristigen Effekten des Kursbesuches auf die berufliche Laufbahn.<sup>27)</sup> Auf dieser Basis ergaben sich fünf unterschiedliche Erfolgstypen.<sup>28)</sup> Diese Typologie ist vor allem auch deshalb von Interesse, weil sie auf das Urteil der Teilnehmer gestützte Anhaltspunkte dafür liefert, inwieweit sich Veränderungen in der Erwerbsbiographie auf den Kursbesuch zurückführen lassen. Die fünf Erfolgsmuster können demnach wie folgt beschrieben werden:

- Für das erste Muster ist eine besonders günstige Entwicklung der Arbeitsmarktposition typisch. Hingegen ergeben sich so gut wie keine Verbesserungen der beruflichen Position und auch kaum überdurchschnittliche Einkommenszuwächse. Zugleich sind die beruflichen Kurz- und Langfristeffekte der Schulung aus der Sicht der Teilnehmer eher gering. Dieses Erfolgsmuster läßt sich so interpretieren, daß zwar die Entwicklung der Arbeitsmarktposition einen günstigen Verlauf genommen hat, daß dieser Befund aber kaum auf den Kursbesuch zurückgeführt werden kann.

- 
- 26) Für die Clusteranalyse mußte das primäre Erfolgskriterium "Entwicklung der Arbeitsmarktposition" auf einer metrischen Skala abgebildet werden. Dabei wurde so vorgegangen, daß den einzelnen Typen der Veränderung des Risikostatus Werte entsprechend dem Stabilitätsbeitrag zugeordnet wurden. Kategorien, welche die nicht erfolgreichen Kursteilnehmer beschreiben, wurde einheitlich der Wert 0 zugewiesen. Den höchsten Wert (6) erhielten jene Teilnehmer, die in eine stabile und sichere Beschäftigung überführt werden konnten. Teilnehmer, die freiwillig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, wurden nicht berücksichtigt.
  - 27) Für die Zwecke der Clusteranalyse wurden die subjektiven Wirkungsindikatoren auf Basis einer Faktorenanalyse zu diesen zwei Indizes zusammengefaßt.
  - 28) Durch die Skalentransformation zu den genannten fünf Variablen entsteht bei der Durchführung der Clusteranalyse eine interne Gewichtung der Erfolgsindikatoren: "objektiver" Erfolg wird etwas stärker gewichtet als "subjektiver" Erfolg und innerhalb des objektiven Erfolges wird das primäre Kriterium etwas stärker gewichtet als die sekundären. Die Clusteranalyse selbst erfolgte in einem zweistufigen Verfahren: Zuerst wurde mit einem hierarchischen Algorithmus eine Zerlegung gesucht, welche interpretierbare Erfolgsmuster ergibt. Sodann wurde die Stabilität der Partition mit einem iterativen Algorithmus überprüft. Als Ergebnis eines explorativen Verfahrens wurden fünf Erfolgsmuster gefunden.

- Das zweite Erfolgsmuster bildet hierzu gleichsam das Gegenstück. Die diesem zuzuordnenden Schulungsteilnehmer zeichnen sich, was die objektiven Effizienzkriterien betrifft, wiederum durch eine besonders positive Entwicklung der Arbeitsmarktposition aus. Zugleich liegen aber auch die Werte für die beiden subjektiven Wirkungskriterien deutlich über dem Durchschnitt. In diesem Falle läßt sich die günstige Arbeitsmarktentwicklung mit großer Wahrscheinlichkeit tatsächlich auch als Kurseffekt interpretieren.
- Das dritte Erfolgsmuster ist durch einen überdurchschnittlichen Einkommenszuwachs geprägt, ohne daß sich auch der Arbeitsmarktstatus oder die berufliche Position wesentlich verändert haben. Die Befunde der subjektiven Analyse sprechen nicht dafür, daß die günstige Einkommensentwicklung dem Kursbesuch zugeschrieben werden kann.
- Das vierte Erfolgsmuster ist dadurch gekennzeichnet, daß weder aus objektiver noch aus subjektiver Sicht positive Wirkungen erkennbar sind. Man kann die betroffenen Teilnehmer also als in jeder Hinsicht erfolglos einstufen.
- Das fünfte und letzte Erfolgsmuster weist die betroffenen Teilnehmer hinsichtlich der beiden sekundären Wirkungskriterien als besonders erfolgreich aus, während sich die Arbeitsmarktposition nicht wesentlich verbessert hat. Überdurchschnittliche Einkommenszuwächse können hier als Folge beruflichen Aufstiegs interpretiert werden. Da die betroffenen Teilnehmer auch davon ausgehen, daß die Schulung einen Langfristeffekt für ihre berufliche Entwicklung gehabt hat, kann wiederum ein Kurseffekt als Veränderungsimpuls angenommen werden.

Die Befunde der Clusteranalyse lassen erkennen, daß Teilnehmer, die dem ersten, dritten oder vierten Erfolgsmuster zuzuordnen sind, durch ihre Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme in ihrer beruflichen Laufbahn nicht besonders gefördert worden sind. Sie unterscheiden sich zwar durch den Verlauf der Erwerbskarriere nach Abschluß des Kurses: während Geschulte, die dem ersten oder dritten Erfolgsmuster zuzurechnen sind, durchaus eine Stabilisierung ihrer Arbeitsmarktposition oder hohe Einkommenszuwächse erzielen konnten, ist das vierte Erfolgsmuster eher als

Anzeichen für eine stagnierende Erwerbskarriere der Betroffenen anzusehen. Jedoch lassen auch die positiven Entwicklungen, wie aus den Meinungsäußerungen der Teilnehmer hervorgeht, nicht auf einen ursächlichen Beitrag der Schulungsmaßnahme zu dieser Veränderung schließen.

Ein Blick auf die Größenrelationen der einzelnen Gruppen zeigt, daß dem vierten Cluster, in dem sich die in jeder Hinsicht erfolglosen Teilnehmer befinden, nur etwa 15 % der Gesamtpopulation angehören. Auf die beiden anderen Erfolgsmuster, die durch geringe subjektive Wirkungszuschreibung gekennzeichnet sind, entfallen jeweils etwa 20 % der Geförderten. Den Ergebnissen der Clusteranalyse zufolge hat die Schulungsmaßnahme demnach bei nicht ganz der Hälfte der Teilnehmer positive Auswirkungen auf die Erwerbskarriere gehabt, wobei es mehrheitlich zu einer günstigen Entwicklung der Arbeitsmarktposition kam.

Im Rahmen der Subgruppenanalyse nach Personenmerkmalen sollen zunächst nähere Aufschlüsse über jene Teilnehmergruppen gewonnen werden, deren Erwerbskarriere durch den Kursbesuch offensichtlich keine positive Entwicklung genommen hat (vgl. Tab. 7). Zu den Personen, die nach der Schulung keine beruflichen Verbesserungen erzielen konnten und selbst auch von der Wirkungslosigkeit der Maßnahme überzeugt sind, zählen vor allem in gastgewerblichen und in Berufen des Bausektors Tätige. Diese Befunde sind in erster Linie durch den hohen Anteil von Saisonarbeitskräften und instabil Beschäftigten beeinflusst, denen es nicht gelungen ist, berufliche Sicherheit zu erlangen. Auch unter den Teilnehmern, die ihre Lehrausbildung nicht abgeschlossen haben, vom Arbeitsamt zum Kursbesuch angehalten wurden, bei denen mit dem Eintritt in die Schulungsmaßnahme eine Überbrückungsfunktion verbunden war oder die sich bildungsmäßig nicht weiter interessiert zeigten, ist der Anteil erfolgloser Schulungsbesucher besonders groß.

Aufgrund der Befunde der Clusteranalyse müssen auch die 20- bis 24-jährigen Teilnehmer, Geschulte mit einem Lehrabschluß, der ursprünglich beruflich auch verwertet werden konnte, in graphischen und in Büroberufen Beschäftigte und Personen mit nicht allzu großer Bildungsmotivation in den Kreis jener Schulungsbesucher einbezogen werden, deren beruflicher Werdegang durch den Eintritt in die Weiterbildungsmaßnahme nur selten

Tabelle 7: Prozentuelle Verteilung auf komplexe Erfolgsmuster nach Personenmerkmalen<sup>1)</sup>

	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Cluster 5
Insgesamt	20	24	22	16	17
<u>Geschlecht</u>					
Männer	19	19	25	18	20
Frauen	24	37*	14*	13	11*
<u>Alter</u>					
15 bis 19 Jahre	31*	29	8	14	9*
20 bis 24 Jahre	19	17*	29*	16	20
25 bis 34 Jahre	17	21	22	20	20
35 bis 44 Jahre	18	31*	16*	17	17
45 bis 54 Jahre	16	36*	16*	15	16
<u>Erstausbildung</u>					
Pflichtschule	19	30*	15*	16	19
Lehrabbruch	16	18*	21	23*	22
Lehre nicht verwertet	21	25	21	11	22
Lehre verwertet	19	18*	32*	19	13
Mittlere Schule	26*	26	14*	16	17
Höhere Schule	29*	44*	15*	5*	8*
<u>Berufsgruppe<sup>2)</sup></u>					
Bauberufe	13	18	29	33*	7*
Metall-/Elektroberufe	13	26*	27	6*	28*
Graphische Berufe	33*	22	24	19	2*
Hilfsberufe	0*	28*	28	11*	33*
Büroberufe	33*	11*	41*	4*	15
Gastgewerbliche Berufe	0*	5*	23	59*	14
<u>Anstoß zum Kursbesuch</u>					
Betrieb	17	28	25	9*	21
Eigeninitiative	17	24	24	13	23*
Arbeitsamt	24	21	20	25*	11*
<u>Bildungsmotivation</u>					
Hoch	17	28	22	13	20
Mittel	26*	23	25	16	10*
Niedrig	28*	10*	13*	38*	10*
<u>Schulungsziel</u>					
Aufstieg	15	24	33*	11	16
Überbrückung	23	22	18	26*	11*
Wechsel/Umschulung	18	25	25	13	18
Unspezifisch	23	26	14*	15	21

1) Die Clusterung basiert aus programmtechnischen Gründen nicht auf der sonst zugrundeliegenden Gesamtstichprobe, sondern auf einer mittels Zufallsgenerator reduzierten Anzahl von 817 Fällen.

2) Die Beschränkung auf dauerhaft in der gleichen Berufsgruppe beschäftigte Personen führt zu einer reduzierten Stichprobe und dementsprechend anderen Durchschnittswerten als Bezugsbasis für die Kennzeichnung signifikanter Abweichungen für einzelne Berufsgruppen.

\*) Differenz zum jeweiligen Gesamtanteil größer als fünf Prozentpunkte.

gefördert wurde. Diese Beurteilung wird durch die Befunde der anderen Untersuchungsschritte nicht vollständig abgestützt. Vielmehr weisen die subjektive und objektive Einzelanalyse für einige Teilgruppen tendenziell eher positive Ergebnisse aus. Ausschlaggebend ist jedoch ein relativ geringer Anteil erfolgreicher Teilnehmer, die gleichzeitig auch dem Kursbesuch eine langfristig positive Wirkung zuschreiben.

Zu den Teilgruppen, die die Clusteranalyse als vergleichsweise erfolgreich ausweist, zählen weibliche und ältere Schulungsbesucher, Teilnehmer mit Pflichtschulabschluß und solche mit höherer Schulbildung sowie in Metall-Elektro- und Hilfsberufen Tätige. Für eine solche Einstufung ist der jeweils relativ hohe Anteil jener Teilnehmer ausschlaggebend, die eine positive Entwicklung ihres Arbeitsmarktstatus dem Kursbesuch zuschreiben. Unter den in Metall-/Elektroberufen und in Hilfsberufen Tätigen gibt es außerdem noch eine größere Anzahl von Geförderten, die ihren beruflichen Aufstieg und damit einhergehende finanzielle Vorteile mit dem Kursbesuch in Verbindung bringen.

Das durch die Clusteranalyse vermittelte Bild deckt sich somit in einigen Aspekten nicht ganz mit den vorher auf Basis der objektiven und subjektiven Teilanalysen gewonnenen Befunden. Eine Gegenüberstellung der verschiedenen Ergebnisse läßt vor allem vermuten, daß aufstiegsorientierte und an einer Weiterbildung sehr interessierte Teilnehmer sowie vom Betrieb zur Weiterbildung veranlaßte oder selbst initiativ gewordene Schulungsbesucher in ihrer subjektiven Einschätzung die Auswirkungen der Weiterbildung auf ihr berufliches Fortkommen nicht selten überschätzen. Das insgesamt eher negative Urteil über den Kursbesuch, das mit der subjektiven Wirkungsanalyse für die jüngsten Teilnehmer und für Absolventen mittlerer Schulen ermittelt wurde, verdeckt, daß es auch in diesen beiden Teilgruppen eine größere Anzahl von Geförderten gibt, die reale Verbesserungen ihrer Erwerbssituation dem Kursbesuch zuschreiben.

Bei einer Subgruppenanalyse nach Kursmerkmalen werden wesentliche Befunde der vorangegangenen Untersuchungsschritte durch die Clusteranalyse bestätigt (vgl. Tab. 8). Es sind vor allem Kurse, die mit einem Prüfungszeugnis abschließen oder sich über eine Veranstaltungsdauer von

mehr als vier Monaten erstrecken, die den Absolventen zu einer Stabilisierung ihrer Arbeitsmarktposition oder zu beruflichem Aufstieg und finanziellen Vorteilen verhelfen. Ebenfalls nicht unerwartet kommt das relativ schlechte Abschneiden jener Teilnehmer, die zum Abschluß des Kurses nur eine Teilnahmebestätigung oder überhaupt keinen schriftlichen Nachweis erhielten. Gleiches gilt für Geförderte, deren Fortbildung nur wenige Wochen dauerte oder nicht in Vollzeitmaßnahmen erfolgte. Hier ist entweder der Anteil der erfolglosen Teilnehmer hoch oder es gibt vergleichsweise wenige unter ihnen, die Erfolge im Erwerbsleben auf den Kursbesuch zurückführen.

Die Ergebnisse der Clusteranalyse lassen vor allem Höherqualifizierungskurse für Metall-/Elektroberufe, Büropraxiskurse, Heimhilfekurse und auch gastgewerbliche Aufbaukurse als besonders wirksam erscheinen. Es gibt jeweils eine größere Gruppe von Teilnehmern, die eine erfolgreiche Entwicklung ihrer Arbeitsmarktposition oder aber beruflichen Aufstieg und finanzielle Verbesserungen auf den Kursbesuch zurückführen. Hervorzuheben ist außerdem ein geringer Anteil erfolgloser Teilnehmer. Dieser liegt bei Anlern- und Höherqualifizierungskursen im Bausektor, bei gastgewerblichen Anlernkursen und auch bei Fotosatz-/Offsetdruckkursen dagegen deutlich über dem Durchschnitt. In ihnen finden sich außerdem, ähnlich wie in Spezialisierungskursen für den Bürobereich und den beiden Mischkategorien von Kursen für Produktions- und Dienstleistungsberufe, nur wenige erfolgreiche Teilnehmer, die die erzielten Vorteile in ihrer Erwerbskarriere auf den Kursbesuch zurückführen. Aus diesem Grunde muß eine besondere Wirksamkeit dieser Kurse in Zweifel gezogen werden. Maschinen-/Kranführerkurse, Spezialisierungskurse für den Bausektor, Schweißkurse und eine Reihe anspruchsvollerer Kurse für Produktionsberufe repräsentieren weitgehend das durchschnittliche Erfolgsmuster. Bei den Berufsvorbereitungskursen ergibt sich kein eindeutiges Bild. Zwar gelingt die berufliche Eingliederung in großem Umfang, mehrheitlich sind die Betroffenen jedoch der Ansicht, daß dies nichts mit dem Kursbesuch zu tun habe. Außerdem ist der Anteil der erfolglosen Teilnehmer relativ hoch.

Von den sonstigen Befunden abweichende Ergebnisse liefert die Clusteranalyse vor allem für Fotosatz-/Offsetdruckkurse auf der einen und für

gastgewerbliche Aufbaukurse auf der anderen Seite. Das gegenüber den vorausgegangenen Untersuchungsschritten ungünstigere Ergebnis für die erste Gruppe von Kursen findet seine Erklärung dadurch, daß Teilnehmer, die sich beruflich stabilisieren können oder finanzielle Vorteile erzielen, diese Erfolge nicht mit dem Kursbesuch in Zusammenhang bringen. Bei den gastgewerblichen Aufbaukursen wiederum dominiert eine günstige Entwicklung der Arbeitsmarktposition als Wirkungsaspekt ganz eindeutig und die in dieser Hinsicht erfolgreichen Teilnehmer sind überwiegend der Meinung, daß der Kursbesuch hilfreich war.

Tabelle 8: Prozentuelle Verteilung auf komplexe Erfolgsmuster nach Kursmerkmalen

	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Cluster 5
Insgesamt	20	24	22	16	17
<u>Kursinhalt</u>					
Maschinen-/Kranführerkurse	11*	27	28*	15	19
Bau- Anlernkurse	14*	14*	35*	33*	5*
Bau- Höherqualifizierung	8*	8*	26	36*	23*
Bau- Spezialkurse	17	21	29*	21	12
Schweißkurse	24	24	24	6*	22
Metall-/Elektro-Höherqualifizierung	17	17*	16*	11	41*
Fotosatz-/Offsetdruckkurse	39*	15*	22	22*	2*
Qualifizierte Weiterbildung in Produktionsberufen	12*	25	33*	16	14
Restliche Kurse in Produktionsberufen	22	17*	27	12	22
Büropraxiskurse	23	42*	11*	8*	16
Büro- Spezialkurse	34*	13*	38*	6*	9*
Gastgewerbliche Anlernkurse	16	16*	19	34*	10*
Gastgewerbliche Aufbaukurse	27*	30*	14*	14	16
Heimhilfekurse	10*	74*	7*	0*	10*
Restliche Kurse in Dienstleistungsberufen	19	11*	32*	13	26*
Berufsvorbereitungskurse	40*	30*	5*	23*	3*
Restliche Jugendlichenkurse	-	-	-	-	-
<u>Kursabschluß</u>					
Staatliche Fachprüfung	13*	28	23	8*	30*
Prüfungszeugnis	21	33*	22	8*	17*
Teilnahmebestätigung	20	20	24	24*	12
Kein Nachweis	20	14*	19	42*	6*
Abbruch	48*	6*	15*	28*	4*
<u>Kursart</u>					
Tageskurs	19	28	21	17	16
Abend-/Wochenendkurs	26*	14*	28*	10*	22
<u>Kursdauer</u>					
Bis 2 Wochen	19	28	28*	10*	16
2 bis 4 Wochen	20	18*	23	29*	11*
1 bis 4 Monate	22	25	18	16	18
Über 4 Monate	19	23	11*	11	36*

\*) Differenz zum jeweiligen Gesamtanteil größer als fünf Prozentpunkte; liegt das N der betreffenden Gruppe unter 20, wird kein Wert ausgewiesen.

### 3.5. Der Einfluß unterschiedlicher Rahmenbedingungen

Aus der eingangs skizzierten generellen Verschlechterung der Arbeitsmarktlage während der Beobachtungsperiode folgt zunächst, daß sich die Chance auf autonome berufliche Verbesserungen für Arbeitnehmer generell reduziert hat. Ohne dies für jeden Einzelfall behaupten zu wollen, wird schon allein dadurch die Erklärung von positiven Veränderungen der Erwerbsbiographie im Anschluß an die Schulungsmaßnahme als einer endogenen, ohne ursächlichen Beitrag des Kursbesuches eingetretenen Entwicklung weniger wahrscheinlich. Darüber hinaus konnte wenigstens für einige der in Frage kommenden Faktoren geprüft werden, inwieweit spezifische Rahmenbedingungen Einfluß auf die Ergebnisse der Wirkungsanalyse nehmen (vgl. Tab. 9, 10, 11).

Tabelle 9: Längerfristiger Verbleib nach unterschiedlichen Rahmenbedingungen (Anteil der erfolgreichen Teilnehmer nach bestimmten Ausgangslagen in Prozent)

	V e r ä n d e r u n g s t y p e n			
	Aufrechterhaltung sicherer und stabiler Beschäftigung	Stabilisierung unsicherer und/ oder instabiler Beschäftigung	Überführung von Saisonarbeit in stabile und sichere Dauer- beschäftigung	Integration von Arbeitslosen oder unfreiwillig nicht Beschäftigten
Insgesamt	69	50	12	69
<u>Lebensereignis</u>				
Ja	44*	39*	7	31*
Nein	72	51	14	83*
<u>Regionale Arbeitsmarktsituation</u> 1)				
Günstig	80*	33*	6*	-
Verschlechterung	66	52	7	76
Ungünstig	69	52	21*	75
<u>Berufliche Arbeitsmarktsituation</u>				
Günstig	75*	36	9	70
Schwankend	75*	59*	-	85
Ungünstig	65	49	12	83
<u>Betriebsgröße/ Beschäftigtenzahl</u> 1)				
1 bis 9	51*	28*	3*	75
10 bis 99	70	46	14	79
100 bis 499	72	57*	18*	84
500 und mehr	80*	65*	-	85

1) Wegen fehlender Angaben reduzierte Stichprobe und dementsprechend andere Durchschnittswerte als Bezugsbasis.

\* Differenz zum jeweiligen Gesamtanteil größer als fünf Prozentpunkte; liegt das N der betreffenden Gruppe unter 20, wird kein Wert ausgewiesen.

Ganz offensichtlich ist, daß einschneidende Lebensereignisse mit negativen Effekten für den Verlauf der Erwerbskarriere der betroffenen Teilnehmer verbunden waren. Unter ihnen ist, wie die Clusteranalyse zeigt, der Anteil der Geschulten ohne jedes Erfolgsmoment besonders hoch. Andererseits sind Schulungsbesucher mit einer günstigen Entwicklung der Arbeitsmarktposition, die zugleich von einer Kurswirkung überzeugt sind, deutlich unterrepräsentiert. Aus dieser Subgruppe haben Geschulte, wenn sie vor dem Kurs in einem Arbeitsverhältnis standen, des öfteren Beschäftigungsprobleme und es treten, sofern sie arbeitslos waren, vermehrt Schwierigkeiten bei einer gewünschten Rückkehr ins Arbeitsleben auf. Abgerundet werden diese Befunde durch die Ergebnisse der subjektiven Analyse. Ein Kursbesuch kann, nach Ansicht der von einem einschneidenden Lebensereignis Betroffenen, kaum zur Absicherung eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses beitragen und eine längerfristige Verwertung des Erlernten wird ebenso vielfach negiert. Auch die Gesamtbewertung der Schulungsmaßnahme fällt in diesen Fällen selten positiv aus. Dies wiederum ist deswegen plausibel, weil im Gesamturteil auch zum Ausdruck kommt, inwieweit die Teilnehmer die von ihnen im Zusammenhang mit dem Kursbesuch angestrebten Ziele als erreicht ansehen.

Eindeutige Hinweise auf eine systematische Beeinflussung der durch die Schulung erzielten Wirkungen ergeben sich auch bei Berücksichtigung der Größe der Betriebe, in denen die bildungsmäßig Geförderten nach Abschluß des Kurses beschäftigt sind. Es bestätigt sich die vielfach vertretene These, daß Erwerbskarrieren tendenziell in Großbetrieben stabiler und Arbeitsplätze sicherer sind als in Kleinbetrieben. So finden sich, wendet man sich den Ergebnissen der Clusteranalyse zu, in Betrieben mit über 500 Beschäftigten kaum erfolglose Teilnehmer. Auch ist eine größere Anzahl von Geschulten, die auf eine günstige Entwicklung ihrer Arbeitsmarktposition zurückblicken können, der Meinung, der Schulungsbesuch habe hierzu entscheidend beigetragen. Personen, die in einem Betrieb mit weniger als 10 Mitarbeitern tätig sind, bereitet es dagegen größere Schwierigkeiten, stabil beschäftigt zu bleiben; andererseits gelingt es ihnen relativ selten, aus einem gefährdeten oder saisonalen Beschäftigungsverhältnis in eine stabile Dauerbeschäftigung überzuwechseln. Auch die Befunde der subjektiven Analyse passen in das Gesamtbild. So sehen Teilnehmer, die in

größeren Betrieben tätig sind, im Kursbesuch eine besonders große Hilfe für den beruflichen Neueinstieg. Das entspricht der Erfahrung, daß bei der Personalrekrutierung in Großbetrieben verstärkt formalen Kriterien, wie sie etwa Zertifikate über eine erfolgreich absolvierte Fortbildung darstellen, Aufmerksamkeit geschenkt wird.

Tabelle 10: Anteile positiver Urteile nach unterschiedlichen Rahmenbedingungen (in Prozent)\*

	Nutzen für die Beschäftigungssituation nach dem Kurs		Effekt für generelle berufliche Entwicklung	Längerfristige Verwertbarkeit des Kursinhalts	Gesamtbewertung der Maßnahme
	Fortführung	Neuaufnahme			
Insgesamt	46	64	46	52	61
<u>Lebensereignis</u>					
Ja	36*	68	43	39*	52*
Nein	46	63	47	53	62
<u>Regionale Arbeitsmarktsituation</u> <sup>1)</sup>					
Günstig	40*	53*	41	47	58
Verschlechterung	48	66	46	52	61
Ungünstig	46	65	49	52	61
<u>Berufliche Arbeitsmarktsituation</u>					
Günstig	39*	62	42	45*	56
Schwankend	48	77*	56*	68*	62
Ungünstig	48	61	45	48	59
<u>Betriebsgröße/ Beschäftigtenzahl</u> <sup>1)</sup>					
1 bis 9	42	59	43	53	59
10 bis 99	45	65	46	52	63
100 bis 499	51	71*	50	55	63
500 und mehr	50	75*	48	52	65

1) Wegen fehlender Angaben reduzierte Stichprobe und dementsprechend andere Durchschnittswerte als Bezugsbasis.

\*) Differenz zum jeweiligen Gesamtanteil größer als fünf Prozentpunkte

Tabelle 11: Prozentuelle Verteilung auf komplexe Erfolgsmuster nach unterschiedlichen Rahmenbedingungen

	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Cluster 5
Insgesamt	20	24	22	16	17
<u>Lebensereignis</u>					
Ja	16	15*	28*	26*	15
Nein	21	26	21	16	17
<u>Regionale Arbeitsmarktsituation<sup>1)</sup></u>					
Günstig	15	23	19	19	24*
Verschlechterung	23	27	21	14	15
Ungünstig	19	22	24	19	16
<u>Berufliche Arbeitsmarktsituation</u>					
Günstig	22	21	16*	20	22
Schwankend	22	23	25	10*	21
Ungünstig	18	28	23	18	13
<u>Betriebsgröße/ Beschäftigtenzahl<sup>1)</sup></u>					
1 bis 9	13	13*	24	22	29*
10 bis 99	16	20	29	21	14*
100 bis 499	20	18	26	13	23
500 und mehr	20	27*	22	9*	23

1) Wegen fehlender Angaben reduzierte Stichprobe und dementsprechend andere Durchschnittswerte als Bezugsbasis.

\*) Differenz zum jeweiligen Gesamtanteil größer als fünf Prozentpunkte

Wendet man sich der Entwicklung regionaler und beruflicher Teilarbeitsmärkte zu,<sup>29)</sup> die innerhalb des fünfjährigen Beobachtungszeitraumes stattgefunden hat, so läßt sich aus den vorliegenden Befunden eine zusätzliche Unterstützung für die Annahme eigenständiger Effekte der Fortbildung ableiten. Nur bei einer systematischen Korrelation von günstigen

29) Die Regionaltypologie basiert auf einer Klassifikation sämtlicher Arbeitsamtsbezirke nach der Arbeitsmarktsituation zwischen 1978 und 1982 sowie nach dem Gebietstyp. Die Trennlinie für die Einstufung in einen durchgängig günstigen, einen durchgängig ungünstigen oder einen Arbeitsmarkttyp mit negativem Trendbruch 1981 liegt beim Wert 3 für das Verhältnis von registrierten Arbeitslosen zur Zahl der gemeldeten offenen Stellen. Die Berufstypologie umfaßt ebenfalls drei Kategorien, nämlich Berufsgruppen mit kontinuierlich günstiger Stellenandrangsziffer, solche mit durchgängig ungünstiger sowie eine Mischkategorie. Die Grenzziehung für die Typenzuordnung wurde in diesem Fall bei einem 1:1-Verhältnis von registrierten Arbeitslosen und offenen Stellen vorgenommen.

Teilarbeitsmärkten und positiven Wirkungsbefunden wäre von einer Dominanz externer Effekte gegenüber der Schulungswirkung auszugehen. Keiner der verschiedenen Untersuchungsschritte führt zu einem solchen Befund.

Insgesamt läßt sich der Schluß ziehen, daß die Ergebnisse der Subgruppenanalyse durch Unterschiede in den Rahmenbedingungen nur wenig beeinflußt werden. Als für die weitere Erwerbskarriere hinderlich bzw. weniger förderlich erweisen sich das Auftreten zentraler Lebensereignisse und eine Tätigkeit in Kleinstbetrieben. Wer dagegen nach dem Kursbesuch in Großbetrieben beschäftigt ist, zieht daraus für sein berufliches Fortkommen gewisse Vorteile.

#### 4. Multivariates Modell zur Vorhersage des Risikostatus

Während die verschiedenen Erfolgskriterien mittels der Clusteranalyse zu komplexeren Erfolgsmustern komprimiert werden konnten, ist bei der Analyse der Bedeutung der Personen- und Kursmerkmale bisher nur eindimensional verfahren worden. Damit sind jedoch einige Fragen offen geblieben, über die durch eine multivariate Auswertung genauere Aufschlüsse erwartet werden können. Insbesondere wäre zu klären, inwieweit die Arbeitsmarktlage der Schulungsteilnehmer vor und nach dem Kurs in gleicher Weise mit bestimmten Kombinationen von Individualmerkmalen verbunden sind. Ebenso ist von Interesse, inwiefern die verschiedenen Kursmerkmale unabhängig von den anderen arbeitsmarktpolitisch bedeutsamen Merkmalen der Geschulten eine eigenständige bzw. zusätzliche Wirkung auf den Berufserfolg ausüben. Diesen Fragen wird im folgenden nachgegangen, indem mittels eines multiplen Regressionsmodells in explorativer Weise versucht wird, den Einfluß der wichtigsten Merkmalsgruppen auf den zentralen Erfolgsindikator der Untersuchung - den Risikostatus der Teilnehmer am Arbeitsmarkt - zu identifizieren und gegeneinander abzuwägen.

Die Formulierung und Interpretation des Modells geschieht unter folgenden Gesichtspunkten:

- Es soll verglichen werden, wie groß der erklärende Beitrag der Personenmerkmale für den Risikostatus zu den beiden erfaßten Zeitpunkten - vor dem Kursbesuch und ca. 5 Jahre danach - ist. Dabei werden einige Rahmenbedingungen als intervenierende Variablen kontrolliert. Unterschiede in der Vorhersagekraft für den Risikostatus vor und fünf Jahre nach der Maßnahme können dabei Aufschluß darüber geben, inwiefern Merkmale, welche hinsichtlich des Risikostatus der Teilnehmer vor dem Kursbesuch eine benachteiligende Wirkung entfaltet haben, diese Wirkung auch bis zum Ende des Beobachtungszeitraumes beibehalten oder ob sich zumindest eine Abschwächung ergeben hat.

- Weiters stellt sich die Frage, inwieweit der Risikostatus vor dem Kursbesuch und eine eventuell eingetretene Periode der Arbeitslosigkeit im Zusammenhang mit dem Wiedereinstieg in das Beschäftigungssystem einen zusätzlichen Einfluß auf den Endstatus haben.
- Schließlich verbleibt als dritter Gesichtspunkt die Frage, welchen zusätzlichen Erklärungsbeitrag die Kursmerkmale für den Risikostatus zum Befragungszeitpunkt zu liefern imstande sind - inwiefern also Unterschiede beim besuchten Kurs unter ceteris-paribus-Bedingungen die Arbeitsmarktchancen positiv oder negativ beeinflußt haben.

Folgende Variablengruppen gehen in das Modell ein:

- (1) Zu einer ersten Gruppe lassen sich die Personenmerkmale zusammenfassen. Von ihnen kann angenommen werden, daß sie die individuellen Arbeitsmarktchancen wie auch den Kurserfolg beeinflussen. Dazu gehören:
  - demographische Merkmale, die am Arbeitsmarkt eine besondere Rolle spielen (Geschlecht und Alter);
  - qualifikatorische Merkmale (Formaler Ausbildungsabschluß, Berufserfahrung, qualifizierte oder unqualifizierte Tätigkeit, Erwerb von Zusatzqualifikationen informaler Art);
  - Rekrutierungsmerkmale (Motivation und Anstoß zum Kursbesuch).
- (2) Eine zweite Gruppe bilden die Kursmerkmale:
  - Kurstyp;
  - Art des Kursabschlusses;
  - Kursdauer;
  - Selektivität der Aufnahme;
  - Tages- oder Abend-/Wochenendkurs;
  - qualifikatorische Eingangsvoraussetzungen;
- (3) Eine weitere Gruppe von Merkmalen erfaßt für die Gestaltung der Erwerbsbiographie wichtige Veränderungen bestimmter Rahmenbedin-

gungen im Untersuchungszeitraum (intervenierende Variablen)<sup>30)</sup>

- berufliche und regionale Arbeitsmarktentwicklung;
- Eintritt von gravierenden Lebensereignissen;
- regionale Mobilität.

Diese Merkmale bilden "zwischenzeitliches Geschehen" ab, welches zwischen dem Kursabschluß und dem Befragungszeitpunkt - von den Teilnehmern überwiegend unbeeinflußbar - einen Effekt auf die Arbeitsmarktchancen erwarten läßt.

- (4) Schließlich wird als weitere unabhängige Variable auch die Einstiegssituation nach dem Kursbesuch kontrolliert, wobei als zentraler Aspekt anzusehen ist, ob ein Teilnehmer mit Einstiegsarbeitslosigkeit konfrontiert war oder nicht.<sup>31)</sup>
- (5) Als abhängige Variable fungiert der Risikostatus am Arbeitsmarkt, welcher wie der Index für den objektiven Erfolg bei der Clusteranalyse auf metrisches Skalenniveau gebracht wurde.<sup>32)</sup> Geschätzt wurde also das folgende Modell:

$$\ln \frac{s}{4.5 - s} = \beta_1 x_1 + \dots + \beta_i x_i + u,$$

wobei:  $s$  = der Skalenwert  
 $x_i$  = Dummyvariablen für die einzelnen Merkmale

---

30) Die Variable "Betriebsgröße" wurde deshalb nicht mehr in das Modell aufgenommen, weil ein beträchtlicher Teil der Geschulten vor dem Kurs nicht beschäftigt war und sich aus diesem Grund die Zahl der Fälle für die Regressionsschätzung noch weiter reduziert hätte. Regionale Mobilitätsvorgänge zu berücksichtigen ist in eingeschränkter Form möglich durch die Variable "regionale Mobilität". Diese gibt an, ob nach dem Kursbesuch ein Wechsel des Wohn- und Arbeitsortes stattgefunden hat.

31) Alle diese Merkmale waren ursprünglich in mehr oder weniger differenzierter Form als qualitative Variablen gegeben und mußten mit Ausnahme von Alter und Motivation für das Regressionsmodell in Dummy-Variablen umcodiert werden.

32) Die einzelnen Bestimmungsmomente des Risikostatus wurden zu diesem Zwecke wie folgt numerisch bewertet und zu einem additiven Index zusammengefaßt:

Inhaltlich wird dadurch in Form einer Varianzzerlegung schrittweise der "erklärende Beitrag" der verschiedenen Merkmalsgruppen für den Risikostatus geschätzt, wobei stufenweise die einzelnen erklärenden Variablen-  
gruppen in die Schätzung einbezogen werden und man diese in ihrer systematischen Abfolge von Stufe zu Stufe auf ihren zusätzlichen Erklärungswert für die abhängige Variable 'Risikostatus' überprüfen kann.

Das Regressionsmodell wird zunächst für die gesamte Teilnehmerstichprobe geschätzt. In einer zweiten Version erfolgt die Berechnung getrennt nach dem Geschlecht der Teilnehmer, da man nicht von vornherein ausschließen kann, daß die verschiedenen Merkmale für männliche und weibliche Teilnehmer jeweils unterschiedliche Bedeutung haben. In einer weiteren Modellvariante wird die Teilnehmerstichprobe annähernd auf die engere Zielgruppe der arbeitslosen bzw. von Arbeitslosigkeit unmittelbar bedrohten Personen eingeschränkt. Nach dem Kursbesuch bei ihrem alten Arbeitgeber weiterbeschäftigte Teilnehmer und Saisonarbeitskräfte werden dabei ausgeschlossen.

---

Forts. Anm. 32)

Beschäftigt auf Dauerarbeitsplatz = 2 / arbeitslos oder unfreiwillig nicht beschäftigt = 0;

Stabile Karriere = 1.5 / Instabile Karriere = 0;

Beschäftigung nicht gefährdet = 1 / Beschäftigung gefährdet = 0;

Beschäftigung als Saisonarbeitskraft = 0.5.

Dadurch wurden die Zustände auf einem Intervall von 0 (Arbeitslosigkeit mit instabiler Vorkarriere) bis 4.5 (stabile, nichtgefährdete Dauerbeschäftigung) aufgetragen. Es gilt also, je größer der Wert, desto günstiger der Risikostatus. Die Beschränkung auf ein Intervall hat es weiters erforderlich gemacht, entsprechende Transformationen zur Erfüllung der Bedingungen für ein lineares Regressionsmodell durchzuführen.

#### 4.1. Erklärung des Risikostatus durch Personenmerkmale

In Abschnitt 2.2.2. (Tab. 1, 2) ist die deutliche Verbesserung der Arbeitsmarktpositionen für die Teilnehmer im Vergleich zwischen ihrer Situation vor und zu den zwei Zeitpunkten nach dem Kursbesuch dargestellt worden. Dieses Gesamtbild gibt den Rahmen für die Interpretation der nun folgenden Ergebnisse des Regressionsmodells ab.

Tabelle 12 zeigt in Modellversion I die Entwicklung des für die Zahl der Variablen pro Stufe adjustierten Bestimmtheitsmaßes auf den untersten vier Stufen. Es fällt sofort ins Auge, daß der Risikostatus vor dem Kursbesuch durch die einbezogenen Merkmale gut erklärt wird (50 % erklärte Varianz bei den Teilnehmern insgesamt, fast 40 % bei der eigentlichen Zielgruppe), und daß dies beim Risikostatus fünf Jahre danach nicht mehr der Fall ist (der Anteil der erklärten Varianz reduziert sich auf 13 bzw. 19 Prozent).

Die Variablengruppen, welche in beiden Versionen den größten Erklärungsbeitrag für den Risikostatus vor dem Kurs leisteten - Geschlecht, Alter, Motivation, Vorqualifikation - verlieren fast vollständig ihren Einfluß für die Vorhersage des Status zum Befragungszeitpunkt. Auch der Anstoß zum Kursbesuch, der bei der eigentlichen Zielgruppe bereits für den Ausgangsstatus eine geringere Rolle spielte, trägt kaum noch zur Erklärung der längerfristigen Arbeitsmarktposition bei. Interessant ist das Ergebnis für den Einfluß der intervenierenden Variablen. Während bei der Zielgruppe im engeren Sinn der erklärte Varianzanteil von 1 % auf 7 % steigt, liegt dieser bei den Teilnehmern insgesamt zu beiden Zeitpunkten etwa auf dem gleichen Niveau.

Betrachtet man die intervenierenden Merkmale im einzelnen, so klärt sich deren unterschiedlicher Einfluß in den beiden Modellversionen auf. Die Beeinflussung des Risikostatus vor dem Kursbesuch, die nur bei den Teilnehmern insgesamt, nicht aber bei der Zielgruppe zu beobachten ist, entsteht allein aus der Zugehörigkeit zu bestimmten Arbeitsmarktsegmenten, während sich Teilnehmer mit dem späteren Eintritt von Lebensereignissen ihrem ursprünglichen Risikostatus nach von den übrigen Kursteilneh-

mern nicht unterscheiden. Da vor allem die Zugehörigkeit zu beruflichen Arbeitsmarktsegmenten eine Rolle spielt, kann man den Schluß ziehen, daß sich der Einfluß der Rahmenbedingungen auf den Ausgangsstatus vor allem bei den Saisonarbeitskräften in der Bauwirtschaft ergibt. Da die Saisonarbeitskräfte in der auf die engere Zielgruppe beschränkten Version nicht einbezogen sind, verschwindet dieser Effekt.

Tabelle 12: Erklärte Varianz des Risikostatus vor dem Kursbesuch und fünf Jahre danach durch Rahmenbedingungen und Personenmerkmale; Teilnehmer insgesamt und eigentliche Zielgruppe.

<u>VERSION I</u> Teilnehmer insgesamt	Risikostatus vor dem Kurs		Risikostatus fünf Jahre danach	
	adj. R <sup>2</sup> kumuliert	Zuwachs	adj. R <sup>2</sup> kumuliert	Zuwachs
<u>1. Stufe</u>				
Rahmenbedingungen	7	+7	8	+8
<u>2. Stufe</u>				
Geschlecht, Alter, Motivation	28	+21	9	+1
<u>3. Stufe</u>				
Vorqualifikation	43	+15	12	+3
<u>4. Stufe</u>				
Anstoß zum Kursbesuch	50	+7	13	+1
<u>VERSION II</u>				
<u>Zielgruppe</u>				
<u>1. Stufe</u>				
Rahmenbedingungen	1	+1	8	+8
<u>2. Stufe</u>				
Geschlecht, Alter, Motivation	18	+17	8	-
<u>3. Stufe</u>				
Vorqualifikation	34	+16	9	+1
<u>4. Stufe</u>				
Anstoß zum Kursbesuch	38	+4	11	+2

Der spätere Risikostatus wird in beiden Versionen nur unwesentlich von der Zugehörigkeit zu bestimmten Arbeitsmarktsegmenten beeinflusst; dagegen spielen einschneidende Lebensereignisse eine große Rolle. Diese betreffen bei den männlichen Teilnehmern vor allem gesundheitliche Probleme und Unfälle. Bei den Frauen stehen eher die Probleme im Vordergrund, welche im Zusammenhang mit einer Familiengründung und der Versorgung von Kindern für die berufliche Entwicklung erwachsen.<sup>33)</sup>

Die Arbeitsmarktentwicklung nach beruflichen und regionalen Aspekten spielt bei den beiden bisher behandelten Modellversionen wie gesagt eine unwesentliche Rolle für die Erklärung des längerfristigen Risikostatus der Kursteilnehmer. Wenn man jedoch die nach dem Geschlecht getrennte Modellversion zusätzlich heranzieht, so muß dieses Ergebnis etwas relativiert werden. Aus Tabelle 13 ist ersichtlich, daß die intervenierenden Variablen bei den Frauen einen stärkeren Einfluß auf den Arbeitsmarktstatus zum Befragungszeitpunkt ausüben als bei den Männern. Dieser Unterschied ergibt sich aber nicht - wie man erwarten könnte - aus einem stärkeren Effekt der Lebensereignisse, sondern daraus, daß die Arbeitsmarktsegmente, in welchen sich die Teilnehmer bewegen, offensichtlich geschlechtsspezifisch segregiert sind. Um diese Unterschiede interpretieren zu können, sind die Effekte der einzelnen Variablen genauer zu betrachten.

Die Fragestellung lautet, inwiefern eine positive oder negative Entwicklung des Risikostatus der Teilnehmer durch bestimmte Rahmenbedingungen, etwa Entwicklung der regionalen Arbeitsmarktbedingungen, beeinflusst wurde. Konfrontiert man nun die Hypothese eines positiven Zusammenhangs zwischen (günstiger) Entwicklung von Teilarbeitsmärkten und (günstiger) Veränderung des Risikostatus der Kursteilnehmer mit den Daten, so findet diese keine Bestätigung (vgl. Tabelle 14). Nur bei einem von acht Koeffizienten entspricht das Vorzeichen der Hypothese: Männer in

---

33) Dabei muß daran erinnert werden, daß bei allen Schätzmodellen jene weiblichen Kursteilnehmer, welche nach eigenen Angaben freiwillig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, nicht in die Berechnungen einbezogen wurden.

ungünstigen beruflichen Teilarbeitsmärkten haben gegenüber der Referenzgruppe einen schlechteren Risikostatus erreicht. Bei den weiblichen Teilnehmern gilt genau das Gegenteil: Bei generell ungünstigen Berufsperspektiven sind positive Effekte zu verzeichnen. Die regionalen Teilarbeitsmärkte haben fast durchwegs keine signifikanten Effekte.

Tabelle 13: Erklärte Varianz des Risikostatus vor dem Kursbesuch und fünf Jahre danach durch Rahmenbedingungen und Personenmerkmale; Teilnehmer insgesamt nach Geschlecht.

<u>VERSION III</u>	Risikostatus vor dem Kurs		Risikostatus fünf Jahre danach	
	kumuliert	Zuwachs	kumuliert	Zuwachs
<u>Männer:</u>				
<u>1. Stufe</u>				
Rahmenbedingungen	9	+9	10	+10
<u>2. Stufe</u>				
Alter, Motivation	19	+10	11	+1
<u>3. Stufe</u>				
Vorqualifikation	37	+18	14	+3
<u>4. Stufe</u>				
Anstoß zum Kursbesuch	49	+12	17	+3
<u>VERSION IV</u>				
<u>Frauen:</u>				
<u>1. Stufe</u>				
Rahmenbedingungen	2	+2	16	+16
<u>2. Stufe</u>				
Alter, Motivation	14	+12	18	+2
<u>3. Stufe</u>				
Vorqualifikation	36	+22	18	-
<u>4. Stufe</u>				
Anstoß zum Kursbesuch	39	+3	18	-

Tabelle 14: Effekte der einzelnen intervenierenden Variablen auf den Risikostatus zum Befragungszeitpunkt

	Teilnehmer insgesamt			Zielgruppe
	zusammen BETA	männlich BETA	weiblich BETA	BETA
<u>Berufliche Arbeits-</u>				
<u>marktentwicklung</u>				
günstig	-.17**	-.07*	-.05	-.09
ungünstig	-.13**	-.22**	.25**	.05
<u>Regionale Arbeits-</u>				
<u>marktentwicklung</u>				
günstig	.02	.05	-.10	-.06
ungünstig	.09**	.06	-	.03
<u>Lebensereignis</u>	-.21**	-.20**	-.23**	-.23**
<u>Mobilität</u>	.01	.03	-.01	.05
R <sup>2</sup>	.084	.103	.179	.092

Man kann also insgesamt die Schlußfolgerung beibehalten, daß die Arbeitsmarktlage, wie sie durch die Stellenandrangziffern repräsentiert wird, nicht ausreicht, um eine positive oder negative Entwicklung des Risikostatus zu erklären.

Kommt man nun zurück auf die Bedeutung von Personenmerkmalen, so liefert die geschlechtsspezifische Auswertung eine klare Bestätigung des Hauptergebnisses der vorangegangenen Modellversionen: sowohl bei männlichen als auch bei weiblichen Kursteilnehmern erklären Individualmerkmale einen wesentlichen Teil der Variation des Risikostatus vor dem Kursbesuch - für den Befragungszeitpunkt gilt dies jedoch nicht mehr. Der Risikostatus der Kursteilnehmer ist zum Befragungszeitpunkt fünf Jahre nach dem Kursbesuch in allen Modellversionen weitestgehend unabhängig von den Merkmalen, von welchen gemeinhin angenommen wird, daß sie die Arbeitsmarktchancen von Arbeitnehmern beeinflussen: Von Geschlecht, Alter, Motivation, Qualifikation und Initiative zur Weiterbildung. Da diese Merkmale gleichzeitig den Ausgangsstatus ganz entsprechend den Erwar-

tungen verhältnismäßig gut erklären, ist nicht anzunehmen, daß dieses Ergebnis an einer schlechten Spezifikation des Modells liegt und ein Artefakt darstellt.

Inhaltlich bedeutet die Reduzierung der erklärten Varianz des rund fünf Jahre nach dem Kursbesuch gegebenen Risikostatus, daß die positiven und negativen Wirkungen der einzelnen Merkmale, welche vor dem Kursbesuch bestanden hatten, sich im Beobachtungszeitraum ganz wesentlich verringert haben. Gleichzeitig mit der insgesamt positiven Entwicklung der Arbeitsmarktchancen der Kursteilnehmer hat demnach aufgrund der bisherigen Schätzergebnisse eine Entwicklung stattgefunden, in deren Zuge die Arbeitsmarktrisiken zwischen verschiedenen Teilnehmergruppen gleicher verteilt wurden als sie es vor dem Kursbesuch waren. Diese Veränderung kann ihre Ursache im Kursbesuch haben; die These, daß die positive Entwicklung auf den Kursbesuch zurückgeht, ist mit den Daten verträglich.

#### 4.2. Die Bedeutung von Ausgangsstatus und Einstiegssituation nach dem Kursbesuch

Man kann nun einen Schritt weitergehen und den Risikostatus vor dem Kursbesuch selbst in das Modell einfügen und diesen somit zusätzlich für die Erklärung des Endstatus heranziehen. Es wäre möglich, daß sich die verschiedenen Personenmerkmale zwar nicht direkt, aber indirekt -nämlich vermittelt über den ursprünglichen Risikostatus - auswirken. Es hat sich gezeigt, daß dieser Ausgangsstatus zwar recht gut, aber doch nur zur Hälfte von den einbezogenen Merkmalen erklärt werden kann. Es läßt sich daher argumentieren, daß weitere erklärende Faktoren existieren, die in der Untersuchung nicht erfaßt sind - wie etwa persönliche Fähigkeitspotentiale -und daß der Risikostatus vor dem Kursbesuch zumindest teilweise eine Proxy-Variable für diese Faktoren darstellt. Ebenso kann man sich indirekte Wirkungen nach dem Prinzip von positiven oder negativen Verstärkermechanismen vorstellen; d.h. ursprünglich benachteiligende Merkmale könnten sich in erhöhtem Beschäftigungsrisiko auswirken, welches zu Arbeitslosigkeit bzw. instabilen Beschäftigungskarrieren führt, wodurch dann der Zugang in stabilere Bereiche des Beschäftigungssystems zunehmend erschwert wird.

Tabelle 15 zeigt, daß der Ausgangsstatus bei den weiblichen Kursteilnehmern und vor allem auch bei der eigentlichen Zielgruppe einen schwächeren zusätzlichen Einfluß auf den Risikostatus fünf Jahre nach der Schulung hat als bei den Männern und den Teilnehmern insgesamt. Dieses Muster in den Ergebnissen erklärt sich dadurch, daß Arbeitnehmer, die nicht der eigentlichen Zielgruppe zugerechnet worden sind, unter den Männern stärker repräsentiert sind als unter den Frauen. Eine Phase von Arbeitslosigkeit im Zusammenhang mit dem Einstieg oder Wiedereinstieg in das Beschäftigungssystem nach der Weiterbildungsmaßnahme ist im ganzen gesehen von bescheidenem Erklärungsbeitrag. Allerdings beeinträchtigt sie den Risikostatus zum Befragungszeitpunkt in der Zielgruppe etwas stärker als in den übrigen Modellversionen. Unter den Teilnehmern insgesamt sowie den männlichen Teilnehmern schwächte offenbar die Gruppe der beim alten Arbeitgeber Verbliebenen den Effekt von Einstiegsarbeitslosigkeit ab, während es unter den Frauen eine Gruppe gibt, welche trotz Einstiegsarbeitslosigkeit eine stärkere Verbesserung des Risikostatus erreichen konnte als dies in der Zielgruppe insgesamt der Fall ist: Diese Konstellation trifft für Teilnehmerinnen, die einen Einstieg in Büroberufe gefunden haben, zu.

Tabelle 15: Zusätzliche Erklärung des Risikostatus fünf Jahre nach der Schulung durch Ausgangsstatus und Einstiegsarbeitslosigkeit

	Teilnehmer insgesamt						Zielgruppe	
	zusammen		männlich		weiblich		adj.R <sup>2</sup>	
	adj.R <sup>2</sup>	adj.R <sup>2</sup>	adj.R <sup>2</sup>	adj.R <sup>2</sup>	adj.R <sup>2</sup>	adj.R <sup>2</sup>	adj.R <sup>2</sup>	
	kum.	Zuw.	kum.	Zuw.	kum.	Zuw.	kum.	Zuw.
<u>Stufen 1 bis 4</u>								
Rahmenbedingungen und Personenmerkmale	13	+13	17	+17	18	+18	11	+11
<u>Stufe 5</u>								
Risikostatus vor dem Kurs	16	+ 3	21	+ 4	19	+ 1	12	+ 1
<u>Stufe 6</u>								
Einstiegsarbeitslosigkeit	17	+ 1	22	+ 1	20	+ 1	14	+ 2

In den unterschiedlichen Einflüssen, welche der Risikostatus vor dem Kursbesuch und die Einstiegsarbeitslosigkeit auf den Endstatus in den verschiedenen Modellversionen ausüben, deutet sich an, daß der Kursbesuch für die Zielgruppe eine gewisse Rolle als positives Marktsignal gespielt haben kann: Wenn nach dem Kurs ein neuer Arbeitgeber gesucht wurde, hat sich ein ungünstiger Risikostatus vor dem Kurs - vor allem also auch Arbeitslosigkeit - nicht gravierend nachteilig auf die längerfristige Karriere ausgewirkt. Wenn aber der Einstieg nicht sofort gelungen ist und mit Arbeitslosigkeit verbunden war, sind damit eher auch negative längerfristige Folgewirkungen zu erwarten.

Bei den Teilnehmern, die nach dem Kursbesuch bei ihrem alten Arbeitgeber verblieben oder zu diesem zurückgekehrt sind, haben sich günstige Ausgangsbedingungen in Form einer stabilen und sicheren Beschäftigung auch längerfristig vorteilhaft ausgewirkt. Dagegen hat der Verbleib am angestammten Arbeitsplatz und damit indirekt auch die Vermeidung von Einstiegsarbeitslosigkeit im Fall von unsicheren oder instabilen Arbeitsplätzen auf längere Sicht nicht unbedingt Vorteile mit sich gebracht.

#### 4.3. Erklärung des Risikostatus durch Kursmerkmale

Vorweg muß daran erinnert werden, daß im Untersuchungsdesign nur Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen erfaßt wurden. Daher ergibt die Schätzung des Einflusses der Kursmerkmale keine Information über den Effekt des Kursbesuches selbst. Dies würde ein experimentelles Design mit einer Kontrollgruppe von Arbeitnehmern voraussetzen, die nicht an einer entsprechenden Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen haben. Im Fall der gegenständlichen Untersuchung sagen die Effekte der Kursmerkmale nur etwas über den Einfluß von Unterschieden zwischen den besuchten Kursen aus. Da man davon ausgehen kann, daß die Arbeitsmarktverwaltung prinzipiell bemüht ist, die einzelnen Kursmaßnahmen jeweils ihrem spezifischen Zweck entsprechend zu konzipieren, sind von Unterschieden in den besuchten Kursen geringere Effekte zu erwarten als bei einem experimentellen Design. Wollte man die Interpretation auf der Größe der Effekte aufbauen, so würde man am Ziel vorbeischießen, da die Effekte im wesentlichen

etwas über Qualitätsunterschiede zwischen den einzelnen Kursen bzw. Kursaggregaten aussagen. Und im Sinne eines effektiven Einsatzes der arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsmaßnahmen sind nicht möglichst große Qualitätsunterschiede erwünscht, sondern die verschiedenen Kursmaßnahmen sollen jeweils ihre spezifischen Zwecke in optimaler Weise erfüllen. Die Schätzergebnisse können daher die sorgfältige Analyse der Erfolgsmuster für die verschiedenen Kurse nicht ersetzen sondern bilden nur ein Instrument zur Relativierung der Ergebnisse dieser Analyse.

Daher wird für die einzelnen Modellversionen zunächst der Einfluß, den die Kursmerkmale allein auf den Risikostatus zum Befragungszeitpunkt ausüben, geschätzt. Dieses Ergebnis bringt zum Ausdruck, welche Effekte die Unterschiede im besuchten Kurs aufweisen, ohne daß andere Merkmale in die Gleichung einbezogen werden. (Da bei der deskriptiven Wirkungsanalyse für die Kursmerkmale immer von den bivariaten Zusammenhängen ausgegangen wird, war bei den bisherigen Aussagen über unterschiedliche Wirkungen der einzelnen Kursmerkmale auch dieser unbereinigte Effekt enthalten.) In einem zweiten Schritt wird dann abzuschätzen versucht, inwieweit sich der Einfluß der Kursmerkmale reduziert, wenn man die Effekte der einbezogenen Rahmenbedingungen und Personenmerkmale kontrolliert. Damit kann geprüft werden, (1) ob den Kursmerkmalen ein eigenständiger Effekt zukommt, (2) in welcher Größenordnung die eigentlichen Kurseffekte im Hinblick auf Unterschiede der Teilnehmerzusammensetzung der Kurse zu relativieren sind und (3) welches Gewicht den einzelnen Kursmerkmalen dabei zukommt.

Aufgrund der Modellversion, welche die Teilnehmer insgesamt in die Schätzung einbezieht, ergibt sich bei Kontrolle der Rahmenbedingungen und Personenmerkmale eine Reduzierung des Erklärungsbeitrages der Kursmerkmale um etwa die Hälfte (vgl. Tabelle 16). Wenn man also die unterschiedliche Teilnehmerzusammensetzung in den Kursen sowie die Rahmenbedingungen und die Einstiegssituation nach dem Kurs berücksichtigt, bleibt ein gewisser Einfluß von Qualitätsunterschieden zwischen den Kursen auf die längerfristige Entwicklung der Arbeitsmarktposition der Teilnehmer insgesamt erhalten. Anscheinend besitzen Unterschiede in den Kursmerkmalen für die eigentliche Zielgruppe der arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsmaßnahmen aber eine geringere Bedeutung.

Tabelle 16: Erklärung des Risikostatus fünf Jahre nach dem Kursbesuch durch Kursmerkmale

	Teilnehmer insgesamt			Zielgruppe
	zusammen	männlich	weiblich	
	BETA	BETA	BETA	BETA
	adj.R <sup>2</sup>	adj.R <sup>2</sup>	adj.R <sup>2</sup>	adj.R <sup>2</sup>
Erklärungsbeitrag der Kursmerkmale				
- allein	12	14	11	7
- unter Kontrolle von Rahmenbedingungen und Personenmerkmalen	6	4	4	3

Um die Unterschiede zwischen den Schätzergebnissen der einzelnen Modellversionen interpretieren zu können, ist es zweckmäßig, den Einfluß der verschiedenen Merkmale genauer zu betrachten. Man sieht in Tabelle 17, daß unter den formalen Kursmerkmalen der Kursberuf in allen Teilpopulationen die wesentlichste Rolle spielt. Das bedeutet, daß die verschiedenen beruflichen Arbeitsmarktsegmente, für welche die Weiterbildung erfolgt ist, längerfristig die Position der Teilnehmer am stärksten beeinflussen. Dieser Einfluß ist in der Zielgruppe geringer als unter den Teilnehmern insgesamt und unter den Frauen geringer als unter den Männern. Es liegt daher nahe, die Unterschiede darauf zurückzuführen, daß sich die Kursteilnehmer, die beim alten Arbeitgeber verblieben sind, auf bestimmte Berufsgruppen wie Saisonberufe und graphische Berufe konzentrieren. Es zeigt sich jedoch auch, daß der Abschluß der Weiterbildungsmaßnahme durch ein Zertifikat oder Zeugnis in der eigentlichen Zielgruppe keinen Effekt auf den Risikostatus ausübt, einen geringfügigen jedoch in den übrigen Teilpopulationen. Dieser Befund unterstützt die Interpretation, daß für die Zielgruppe der Maßnahmen der Kursbesuch selbst eine gewisse positive Signalwirkung am Arbeitsmarkt besitzt, während die Weiterbildung für die beim alten Arbeitgeber verbliebenen Teilnehmer eher erst mit dem Erwerb eines Zertifikats eine Verbesserung der Marktchancen erbringt.

Die übrigen Kursmerkmale - Selektivität, Kursart, Kursdauer und qualifikatorische Eingangsvoraussetzungen - haben nur bei den weiblichen Teilnehmern einen geringfügigen Einfluß. Vollzeitkurse und Kurse, für welche keine Qualifikationsanforderungen für die Teilnahme vorausgesetzt waren, sind mit positiven Effekten verbunden; der Besuch von Abendkursen für qualifizierte Arbeitnehmerinnen hat die Arbeitsmarktchancen längerfristig dagegen nicht verbessern können. Die beiden übrigen Kursmerkmale, also die Kursdauer und die Selektion durch eine Aufnahmeprüfung bzw. einen Test, haben auch bei den weiblichen Teilnehmern keinen systematischen Einfluß.

Tabelle 17: Zusätzliche Erklärung des Risikostatus fünf Jahre nach dem Kursbesuch durch Kursmerkmale

	Teilnehmer insgesamt						Zielgruppe	
	zusammen		männlich		weiblich		adj.R <sup>2</sup> kum. Zuw.	
	adj.R <sup>2</sup>		adj.R <sup>2</sup>		adj.R <sup>2</sup>			
	kum. Zuw.		kum. Zuw.		kum. Zuw.			
<u>Stufen 1 bis 6</u>	17	-	22	-	20	-	14	-
<u>Stufe 7</u> Zertifikat/Prüfung	18	+1	23	+1	21	+1	14	-
<u>Stufe 8</u> Kursberuf	23	+5	26	+3	23	+2	17	+3
<u>Stufe 9</u> Selektivität, Kursart, Kursdauer, Qualifikations- voraussetzungen	23	-	26	-	24	+1	17	-
<u>Stufen 7 bis 9</u>	6	-	4	-	4	-	3	-

Überblickt man nun zusammenfassend die Schätzergebnisse für die Bedeutung der Kursmerkmale, so ist zunächst einmal zu sagen, daß die Qualitätsunterschiede zwischen den Kursen einen Einfluß auf die längerfristige Entwicklung der Arbeitsmarktposition der Teilnehmer ausüben, der etwa in der gleichen Größenordnung liegt, wie jener der erfaßten Personenmerkmale. Insgesamt ist dieser Einfluß gering, er ergibt sich einerseits aus den unterschiedlichen Bedingungen in den beruflichen Arbeitsmarktsegmenten und andererseits aus der Art des Kursabschlusses. Zur Frage, ob der schriftliche Nachweis des Kurserfolges in Form eines Zertifikates eine Bedingung für das Erreichen eines günstigen Arbeitsmarktstatus darstellt, muß einschränkend gesagt werden, daß dies offenbar in verstärktem Maße für Kursteilnehmer gilt, die bei ihrem alten Arbeitgeber verblieben sind. Beim Neueinstieg in ein Arbeitsverhältnis scheint dagegen die Signalwirkung des Kursbesuches an sich im Vordergrund zu stehen.

## 5. 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 Qualifizierungsförderung 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 Auswirkungen 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.

(1) Für den untersuchten Ausbildungsjahrgang gilt, 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 wenig selektiven Förderpraxis ausdrückt, gingen mit der Qualifizierungsförderung Verteilungswirkungen einher, die der Zielsetzung entsprechen. Die kompensatorische Funktion der arbeitsmarktpolitischen Schulungsförderung zugunsten der im allgemeinen in Fortbildungsmaßnah-

men, 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.

(2) 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.

(3) Die Beschäftigungswirkungen betreffend konnte ein etwaiger expansiver Netto-Effekt mit der hier zur Verfügung stehenden Datenbasis nur in grober Annäherung abgeschätzt werden. Er dürfte jedoch verschwindend gering sein, wie dies auch entsprechende gesamtwirtschaftlich aggregierte Wirkungsanalysen nahelegen, die für vergleichbare Maßnahmen aus der BRD vorliegen.<sup>34)</sup> Was an Beschäftigungswirkungen zählt, ist einerseits 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. Von den Geschulten, die vor dem Kurs stabil und sicher beschäftigt waren, konnten etwa 70 % diese günstige Arbeitsmarktposition halten. Die Stabilisierung von gefährdeten Beschäftigungsverhältnissen und vor allem die Aufgabe von

---

34) Vgl. die Wirkungsanalyse des Sonderprogramms für Problemregionen in der BRD bei Peters, A./Schmid, G.: Aggregierte Wirkungsanalyse des arbeitsmarktpolitischen Programms der Bundesregierung für Regionen mit besonderen Beschäftigungsproblemen: Wissenschaftszentrum Berlin, 1982.

Saisonbeschäftigung stellen dagegen Zielsetzungen dar, die sich durch die Weiterbildungsmaßnahmen weniger gut verwirklichen ließen.

(4) Dem Urteil der Teilnehmer zufolge stellen Schulungsmaßnahmen eine bedeutsame Hilfe für den Einstieg ins Berufsleben dar. Für die Fortführung einer aufrechten Beschäftigung wird ein Kursbesuch dagegen sehr viel seltener als hilfreich erachtet. Auch die längerfristige berufliche Entwicklung wird von der Absolvierung einer Schulungsmaßnahme offensichtlich weniger stark beeinflusst, was auch dadurch zum Ausdruck kommt, daß nur etwa jeder zweite Teilnehmer eine dauerhafte Verwertbarkeit der im Kurs erworbenen Kenntnisse als gegeben ansieht. Die Gesamtbewertung der Schulung fällt auf breiter Basis positiv aus.

(5) Die clusteranalytische Integration subjektiver und objektiver Indikatoren zu komplexen Erfolgsmustern liefert durch das Urteil der Teilnehmer gestützte Anhaltspunkte für das Ausmaß des ursächlichen Beitrags der Fortbildung zur Veränderung der Arbeitsmarktlage der Geschulten: demnach hat die Förderung in Form beruflicher Fortbildung die Erwerbskarriere von knapp der  Hälfte der Kursteilnehmer wesentlich in  positiver Weise verändert, wobei Verbesserungen der Arbeitsmarktposition gegenüber beruflichem Aufstieg und entsprechende einkommensmäßige Verbesserungen überwiegen.

(6) Es zeigt sich, daß die Befunde der drei Teilschritte der Wirkungsanalyse auf  Subgruppenebene relativ gut miteinander verträglich sind. Die auf Personenmerkmale bezogene Subgruppenanalyse läßt erkennen, daß der Anteil derer, die aus dem Kursbesuch Vorteile für die Entwicklung ihrer Erwerbskarriere ziehen, unter weiblichen und älteren Schulungsbesuchern, Teilnehmern mit Pflichtschulabschluß und mit höherer Schulbildung sowie unter den in Metall-/Elektro- und in Hilfsberufen Tätigen vergleichsweise hoch ist. Von den Kursen erweisen sich jene mit den qualifiziertesten Abschlüssen und der längsten Dauer als besonders förderlich für berufliches Fortkommen. Außerdem gibt es unter den Teilnehmern an Höherqualifizierungskursen für Metall-/Elektroberufe, Büropraxiskursen, Heimhilfekursen und an gastgewerblichen Aufbaukursen jeweils eine größere Gruppe von Teilnehmern, die durch die Schulung Vorteile im Erwerbsleben erzielen konnten.

(7) Um die kausale Zurechenbarkeit von Veränderungen der beruflichen Lage nicht nur an der subjektiven Beurteilung festzumachen, wurde auch der Einfluß unterschiedlicher Rahmenbedingungen untersucht. Eine systematische Verzerrung der eruierten Wirkungen durch unterschiedliche Teil- arbeitsmarktbedingungen ist nicht gegeben, wohl aber eine Begünstigung der nach der Maßnahme in Großbetrieben beschäftigten Kursbesucher gegenüber jenen in Kleinbetrieben. Zentrale individuelle Lebensereignisse mit Auswirkungen auf den Berufsverlauf sind andererseits als ein Faktor zu berücksichtigen, der bei den Betroffenen die Effekte der Fortbildung beeinträchtigt.

(8) Die Ergebnisse der multivariaten Auswertung können zwar keinen Beweis für den ursächlichen Beitrag des Kursbesuches liefern, sie haben aber jedenfalls eine empirische Unterstützung für die Hypothese erbracht, daß der Kursbesuch eine Wirkung als positives Marktsignal auszuüben imstande war. Die Schätzergebnisse deuten darauf hin, daß im Zusammenhang mit dem Kursbesuch das Gewicht von beeinträchtigenden Merkmalen der Teilnehmer abgenommen hat und sich die Arbeitsmarktrisiken fünf Jahre nach dem Kursbesuch weniger ungleich auf die Teilnehmerpopulation verteilen als vor dem Kursbesuch. Die positive Wirkung scheint jedoch dann an Bedeutung zu verlieren, wenn der Neueinstieg in eine Beschäftigung mit Friktionen verbunden war oder wenn versucht wurde, eine gefährdete instabile Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber aufrechtzuerhalten.

(9) Die Kontrolle der Rahmenbedingungen, wie sie durch regionale und berufliche Arbeitsmarktsegmente mit unterschiedlich günstigen Stellenan- drangziffern repräsentiert werden, hat auch bei der multivariaten Auswer- tung keine systematischen Einflüsse auf die Entwicklung des Risikostatus der Kursteilnehmer ergeben. Damit kann die Hypothese, daß eine günstige Entwicklung des Risikostatus nur auf eine günstige Entwicklung in den entsprechenden Arbeitsmarktsegmenten zurückgeht, zurückgewiesen wer- den.

(10) Die Überprüfung, ob den unterschiedlichen Kursmerkmalen ein eigen- ständiger Effekt auf die Entwicklung des Risikostatus zukommt, hat ergeben, daß sich der Einfluß der Kursmerkmale etwa um die Hälfte

reduziert, wenn man die Rahmenbedingungen und die unterschiedliche Teilnehmerzusammensetzung kontrolliert. Von den verschiedenen Kursmerkmalen spielt der Kursberuf die wichtigste Rolle. Die multivariate Auswertung hat jedoch den Einfluß von erworbenen Zertifikaten etwas relativiert. Es hat den Anschein, daß Zertifikate vor allem dann einen positiven Einfluß ausgeübt haben, wenn eine Fortsetzung der Beschäftigung beim alten Arbeitgeber erfolgt ist.



Literaturverzeichnis

- 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.: Staatlich geförderte Qualifizierungsprogramme: Ein Mittel gegen Arbeitslosigkeit? in: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, 3/1984, S. 303-314.
- 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: MittAB 3/1982, S. 232-250.
- BUNDESMINISTERIUM für Soziale Verwaltung (Hg): Arbeitsmarktförderung, Berichtsjahr 1985, o.J.
- BUTSCHEK, F. (Hg): Die ökonomischen Aspekte der Arbeitsmarktpolitik, Wien 1975.
- 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.
- DANIMAN, F./STEINBACH, G.: Arbeitsmarktförderungsgesetz, Wien 1972.
- GARLICH, 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.
- GEHMACHER, E. (Hg): Die außerökonomischen Aspekte der Arbeitsmarktpolitik, Wien 1979.
- 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 (Hg): Berufliche Ausbildung und Fortbildung, Statistische Nachrichten, 29.Jahrgang, Heft 10, Wien 1974.
- ÖSTERREICHISCHES STATISTISCHES ZENTRALAMT (Hg): 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.
- PICHELMANN, K./WAGNER, M.: Die Struktur steigender Arbeitslosigkeit, in: Wirtschaft und Gesellschaft, Heft 2/1984, S. 203.
- SCHMID, G.: Zur Effizienz der Arbeitsmarktpolitik: Ein Plädoyer für einen Schritt zurück und zwei Schritte vor, IIM-paper 82-3, Wissenschaftszentrum Berlin, 1982.
- WEISS, C.: Evaluierungsforschung, Methoden zur Einschätzung von sozialen Reformprogrammen, Opladen 1974.
- WEITZEL, R.: Berufliche Bildung nach dem Arbeitsförderungsgesetz. Rechtliche und institutionelle Bedingungen der Teilnahme von Frauen im Vergleich zu Männern, IIM-paper 83-12, Wissenschaftszentrum Berlin 1983.
- WÖSENDORFER, J., Beurteilungskriterien für das Arbeitsmarktförderungsgesetz, Österreichisches Institut für Arbeitsmarktpolitik, Heft XXVII, Linz 1980.