

DIPLOMARBEIT

Die Herausforderungen einer modernen Arbeitsmarktpolitik

Evaluierung aktueller Maßnahmen

Verfasser

Gerhard Jonak

angestrebter akademischer Grad

Magister der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, im Juni 2011

Studienkennzahl lt. Studienblatt

A300

Diplomarbeitsgebiet lt. Studienblatt

Politikwissenschaft

Betreuer:

Univ.Prof. Dr. Hannes Wimmer

Inhaltsverzeichnis

1.	EINLEITUNG	1
1.1	METHODEN UND FORSCHUNGSINTERESSE DER DIPLOMARBEIT	3
1.2	GLIEDERUNG DER ARBEIT	4
2.	ARBEITSMARKTDATEN UND ARBEITSMARKTTHEORIEN	7
2.1	DEFINITION DES BEGRIFFS „ARBEIT“	7
2.2	THEORETISCHE GRUNDLAGEN DES ARBEITSMARKTES	8
2.3	DIE ÖSTERREICHISCHE WIRTSCHAFT IM KONTEXT DER WELTWIRTSCHAFTSKRISE	10
2.4	DIE ARBEITSMARKTLAGE IM JAHR 2010	14
2.5	MESSUNGSMETHODEN DER ARBEITSLOSIGKEIT	16
2.6	ARBEITSLOSENZAHLEN NACH BILDUNGSSTAND	17
2.7	DIE SITUATION DER JUGENDLICHEN AM ARBEITSMARKT	20
2.7.1	Jugendfördermaßnahmen des AMS	21
2.7.2	Jugendliche mit Qualifikationsbedarf	27
2.8	ÄLTERE ARBEITNEHMER AM ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSMARKT	28
2.8.1	Tätigkeitsbereiche der älteren Arbeitnehmer	30
2.9	DIE SITUATION DER FRAUEN AM ARBEITSMARKT	31
2.9.1	Beschäftigungsanteile nach Wirtschaftssektoren	32
2.9.2	Das Gender- Mainstreaming Projekt	37
2.10	AUSLÄNDISCHE ARBEITSKRÄFTE AM ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSMARKT	39
2.10.1	Arbeitsmarktpositionierung von Arbeitskräften mit ausländischer Staatsbürgerschaft	41

2.11	DIE ARBEITSLOSENZAHLEN ÖSTERREICHS IM VERGLEICH MIT DEN EU 27	46
2.12	LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT	48
2.13	DIE AUSWIRKUNG VON ARBEITSLOSIGKEIT AUF DAS INDIVIDUUM	51
2.14	DAS VIER-PHASENMODELL DER ARBEITSLOSIGKEIT	53
2.15	URSACHEN DER ARBEITSLOSIGKEIT	55
2.16	BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR UND ARBEITSMARKTDYNAMIK	56
2.17	DIE VERSCHIEDENEN ARTEN DER ARBEITSLOSIGKEIT	59
3.	ARBEITSLOSIGKEIT IM ÖKONOMISCH KONJUNKTURELLEN KONTEXT	63
3.1	DIE ROLLE DES STAATES IN WIRTSCHAFT UND GESELLSCHAFT	63
3.2	DIE LISSABON STRATEGIE	66
3.3	MEHR BESCHÄFTIGUNG DURCH WACHSTUM	68
3.4	DAS ZWEITE ÖSTERREICHISCHE REFORMPROGRAMM FÜR WACHSTUM UND WIRTSCHAFT	76
3.5	DIE ARBEITSLOSENUNTERSTÜTZUNG UND IHRE EFFEKTE AUF DIE VOLKSWIRTSCHAFT	80
4.	DIE VERÄNDERTEN ÖKONOMISCHEN RAHMENBEDINGUNGEN	83
4.1	DIE VERÄNDERTEN RAHMENBEDINGUNGEN: ENDOGENE UND EXOGENE FAKTOREN	83
4.2	DIE ABKEHR VOM ZIEL DER VOLLBESCHÄFTIGUNG	86
4.3	DIE VERÄNDERUNG DER GLOBALEN RAHMENBEDINGUNGEN	89
4.3.1	Der Mangel an hochspezialisierten Arbeitskräften	91

4.3.2	Die Veränderungen im Arbeitsmarktsektor am Beispiel der Elektronikindustrie	93
4.4	AUSWIRKUNGEN DES TECHNOLOGISCHEN WANDELS AUF DIE BESCHÄFTIGUNGSSITUATION	94
4.5	DIE EVOLUTION ATYPISCHER BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE	98
4.5.1	Gründe für den „Siegeszug“ der atypischen Beschäftigungsverhältnisse	104
5.	GRUNDLEGENDE KOMPONENTEN DER ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSMARKTPOLITIK	105
5.1	GRUNDLAGEN ZUR ARBEITSMARKTPOLITIK	105
5.2	GESTALTUNGSPRINZIPIEN DER SOZIALEN SICHERUNGSSYSTEME	106
5.3	DAS ARBEITSMARKTSERVICE	107
5.3.1	Die arbeitsmarktpolitischen Schwerpunkte des AMSÖ	109
5.3.2	Der Arbeitsvermittlungsprozess	113
5.3.3	Die Risiken der gegenwärtigen Praxis der Arbeitsvermittlung	114
5.3.4	Das Arbeitslosengeld	116
5.3.5	Die Notstandshilfe	119
5.4	KOSTEN DER ARBEITSLOSIGKEIT	121
6.	DIE AKTIVE ARBEITSMARKTPOLITIK DES ARBEITSMARKTSERVICE	123
6.1	DER KURSWECHSEL DER ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSMARKTPOLITIK	123
6.2	DIE AKTIVE ARBEITSMARKTPOLITIK	127
6.2.1	Aktive Arbeitsmarktpolitik vs. aktivierende Arbeitsmarktpolitik	131

6.2.2	Aktive Arbeitsmarktpolitik zwischen Skill Building und Quick Employment	132
6.2.3	Förderungsmaßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik im Detail	136
6.3	DIE EFFEKTE DER AKTIVEN ARBEITSMARKTPOLITIK	143
6.3.1	Jobcoaching 2000	149
6.3.2	Effekte der Gender Mainstreaming Maßnahmen des AMS	153
6.4	VERBESSERUNGSPOTENTIAL BEIM ARBEITSVERMITTLUNGSPROZESS AUS KLIENTENSICHT	154
6.5	DAS DATA - WAREHOUSE DES AMS	155
7.	SCHLUSSBETRACHTUNG UND RESUMEE	159
	ABBILDUNGSVERZEICHNIS	163
	LITERATURVERZEICHNIS	165

1. Einleitung

Arbeitslosigkeit stellt nach wie vor ein großes gesellschaftliches als auch individuelles Problem dar. In der heutigen Zeit ist die Problematik der steigenden Arbeitslosigkeit verstärkt im medialen, politischen und gesellschaftlichen Focus, da die Höhe der Arbeitslosigkeit eine der wichtigsten ökonomischen Messgrößen für den Wohlstand eines Landes darstellt. Eine hohe Arbeitslosenrate bedeutet demnach für den betroffenen Staat nicht nur eine Verschwendung der Ressourcen sondern auch ein fehlendes Output, welches im Falle einer Vollbeschäftigung zu erreichen gewesen wäre. Noch bis zum Ende der 1970er Jahre stieg die Arbeitslosenquote in Österreich praktisch nicht über 2 Prozent an, wodurch das damalige Ziel der Vollbeschäftigung realisiert werden konnte. Dieses Ziel, welches über einen breiten Konsens in allen politischen Lagern verfügte, wurde vor allem durch eine expansive Budgetpolitik realisiert. Aufgrund wirtschaftlicher, aber auch politischer Veränderungen wurde die Zielsetzung der Vollbeschäftigung verworfen, anstatt der bis dahin verfolgten staatlichen Nachfragepolitik orientierte sich die Politik in die Richtung einer angebotsorientierten Strukturpolitik. Die seit den 1970er Jahren einsetzenden, strukturellen Veränderungen am Arbeitsmarkt gefährdeten vor allem minder qualifizierte Arbeiter, eine Personengruppe die immer mehr dem Phänomen Arbeitslosigkeit ausgesetzt war. Spätestens seit der Globalisierung und der zumindest teilweise daraus resultierenden Evolution atypischer Beschäftigungsformen stiegen auch in Österreich, welches im internationalen Vergleich traditionell gute Zahlen aufweisen konnte, die Arbeitslosenzahlen deutlich an.

Im Bestreben die Arbeitslosigkeit niedrig zu halten, kam es auch im Bereich der Arbeitsmarktpolitik zu gravierenden Veränderungen.

Arbeitslosigkeit stellt allerdings nicht nur für den Staat eine große Gefahr dar, es ist vor allem das Individuum welches sich im Falle der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit häufig mit schwerwiegenden Problemen konfrontiert sieht. Es kommt zum Verlust ökonomischer Sicherheit, durch den Verlust des Arbeitsplatzes gehen oftmals soziale Kontakte verloren, die betroffenen Personen erfahren nicht mehr die gewohnte Selbstbestätigung, in vielen Fällen kommt es zur finanziellen Abhängigkeit.

Die österreichische Arbeitsmarktpolitik versucht mit verschiedenen Methoden der Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken. So erfahren arbeitslose Personen auf der einen Seite durch die Gewährung des Arbeitslosengeldes beziehungsweise der Notstandhilfe finanzielle Absicherung, auf der anderen Seite werden von Seiten des Arbeitsmarktservice verschiedene Maßnahmen angeboten, um die betroffenen Personen schnell wieder in den Arbeitsmarkt zu reintegrieren.

1.1 Methoden und Forschungsinteresse der Diplomarbeit

Die Reduzierung und Eindämmung der Arbeitslosigkeit hat in den letzten 3 Jahrzehnten erheblich an Bedeutung gewonnen. Die vorliegende Arbeit widmet sich den Gegebenheiten und neuen Entwicklungen der Arbeitsmarktpolitik in Österreich und richtet dabei ihren Focus auf die Tätigkeitsbereiche des Arbeitsmarktservice. Es werden im Zuge dieser Diplomarbeit grundlegende Daten und Fakten des österreichischen und europäischen Arbeitsmarktes analysiert.

Außerdem wird die Schwerpunktsetzung des Arbeitsmarktservices in Richtung aktive Arbeitsmarktpolitik beleuchtet. Das Ziel ist es hierbei, die Tendenzen der österreichischen Arbeitsmarktpolitik herauszuarbeiten und diese genauestmöglich zu analysieren. Die hier vorliegende Diplomarbeit hat sich vor allem die Beantwortung der folgenden Fragen zum Ziel gesetzt:

- **Welche Strategien verfolgt das Arbeitsmarktservice um arbeitslose Personen in den Arbeitsmarkt zu integrieren?**
- **Wie effektiv sind die Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik?**

Methodisch stütze ich mich im Rahmen dieser Arbeit auf eine Vielfalt von Primär- und Sekundärliteratur. Hierbei waren vor allem die vom Arbeitsmarktservice bereitgestellten Unterlagen eine große Hilfe. Weiters wurde im Zuge der vorliegenden Diplomarbeit ein Experteninterview mit der Regionalstellenleiterin des Arbeitsmarktservice, Marina Ladinig durchgeführt, wobei es sich hierbei um ein qualitatives, offen konzipiertes Interview handelte, welches keinem standardisierten, sondern nur einem grob strukturierten Leitfaden folgte.

1.2 Gliederung der Arbeit

Die vorliegende Arbeit ist in 6 Kapitel unterteilt. Das erste Kapitel setzt sich aus der Einleitung sowie der Erörterung der Auswahl der Methoden und des Forschungsinteresses als auch einer grundsätzlichen Gliederung der Arbeit zusammen.

Das zweite Kapitel lautet „Arbeitsmarktdaten und Arbeitsmarkttheorien“. Es kommt hier zu einer theoretischen Auseinandersetzung mit dem Begriffen „Arbeit“ und „Arbeitsmarkt“. Neben der Darlegung der aktuellen heimischen Arbeitsmarktdaten kommt es zu einem Vergleich der internationalen Arbeitslosenquoten sowie einer genauen Analyse der Daten und Gegebenheiten von Frauen, Jugendlichen sowie älteren Personen am österreichischen Arbeitsmarkt. Die verschiedenen Arten der Arbeitslosigkeit sowie die Auswirkungen dieser auf die betroffenen Personen finden im 2ten Kapitel ebenso Beachtung.

Das dritte Kapitel beschäftigt sich mit der Arbeitslosigkeit im ökonomisch konjunkturellen Kontext. Dabei wird vor allem die Rolle des Staates in der Wirtschaft beleuchtet. Es kommt zur Auseinandersetzung mit dem „österreichischem Reformprogramm für Wachstum und Wirtschaft“ sowie der Lissabon Strategie. Des weiteren werden die Effekte der Arbeitslosenunterstützung auf die Volkswirtschaft untersucht.

Das vierte Kapitel hat die veränderten ökonomischen Rahmenbedingungen zum Thema. Wichtige Punkte sind hierbei die Strukturveränderungen im gesellschaftlichen und politischen Bereich aber auch der zunehmende technische Fortschritt sowie die immer weiter voranschreitende Globalisierung. Nicht zuletzt deshalb kam es auch am Arbeitsmarktssektor zu gravierenden Veränderungen wie etwa der Evolution der atypischen Beschäftigungsverhältnisse.

Das fünfte Kapitel behandelt die grundlegenden Komponenten der österreichischen Arbeitsmarktpolitik. Dabei wird das Arbeitsmarktservice in seinem Aufbau dargestellt, sowie auf die Hauptaufgabenbereiche des AMS eingegangen.

Kapitel 6 behandelt die aktive Arbeitsmarktpolitik. Die aktive Arbeitsmarktpolitik, welche aufgrund eines Kurswechsels sowohl der heimischen als auch der europäischen Arbeitsmarktpolitik immer stärker als Hauptstrategie im „Kampf“ gegen die Arbeitslosigkeit eingesetzt wird, kann in verschiedene Maßnahmegebiete eingeteilt werden. Kapitel 6 liefert einen Überblick über die vom Arbeitsmarktservice angebotenen Maßnahmen und Schulungen. Gegen Ende von Kapitel 6 wird die Effektivität der Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik anhand mehrerer Studien untersucht.

2. Arbeitsmarktdaten und Arbeitsmarkttheorien

2.1 Definition des Begriffs „Arbeit“

Für den Begriff der Arbeit bietet sich ein reicher Fundus verschiedener Definitionen an. Grundsätzlich wird Arbeit als zielgerichtetes Handeln des Individuums zum Zweck der Existenzsicherung sowie zur Befriedigung von Einzelbedürfnissen definiert. Arbeit ist eine Grundlage der Gütererzeugung und der Bedarfsdeckung (Offe 1984:13). Menschliche Arbeit wird definiert als eine auf ein Ziel gerichtete Betätigung, als Gegenstand und Ergebnis geistiger und körperlicher Beschäftigung. Im Wirtschaftslexikon wird der Begriff „Arbeit“ wie folgt definiert:

„.....zielgerichtete, soziale, planmäßige und bewusste, körperliche und geistige Tätigkeit. Ursprünglich war Arbeit der Prozess der Auseinandersetzung des Menschen mit der Natur zur unmittelbaren Existenzsicherung; wurde mit zunehmender sozialer Differenzierung und [Arbeitsteilung](#) und der Herausbildung einer Tauschwirtschaft und [Geldwirtschaft](#) mittelbar¹“.

Heute gilt Arbeit als eine zentrale Grundlage wirtschaftlicher Prozesse. Die Steigerung ihrer Produktivität durch Wissenschaft, Organisation und Technik zählt zu den markanten Merkmalen moderner Gesellschaften.

Interessanterweise sind die sprachlichen Wurzeln des Wortes Arbeit grundlegend negativ behaftet. Sämtliche Worte für „Arbeit“ in den europäischen Sprachen – im lateinischen sowie englischen „labor“, im griechischen „ponos“, oder auf Französisch „travail“ – bedeuten ursprünglich Mühsal im Sinne von Unlust und Schmerz verursachenden Tätigkeiten (Schultheiß 2003: 13). Daher erscheint es als wenig verwunderlich, dass in der Antike sowie im Mittelalter die Interpretation von Arbeit durchwegs negativ und abwertend war. Die Ausübung von Arbeit wurde als unwürdige Tätigkeit wahrgenommen,

¹ <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/arbeit.html/> Jänner 2011

und galt als Angelegenheit der unteren sozialen Schichten. Im alten Griechenland etwa war das Ausüben von Arbeit nicht geachtet. Sie war dem Bereich der Sklaven, Frauen sowie der Kinder zugeordnet.

Erst durch die christliche Religion erhielt Arbeit eine positive Bestimmung. Hier ist es vor allem der protestantischen Ethik zu verdanken, dass die Arbeit ihren schlechten Ruf ablegen konnte. In ihr ist die Arbeit mit gottgefälligem Tun gleichzusetzen, in einem von Arbeit geprägtem Lebenswandel kann das Individuum bereits im Diesseits die Vorbestimmtheit für die ewige Seligkeit sichtbar werden lassen². Die positive Bewertung von Arbeit hat sich vor allem in den früh industrialisierten westlichen Gesellschaften durchgesetzt und damit maßgeblich zu unserer gegenwärtigen, wohlwollenden Einstellung gegenüber der Ausübung von Arbeit beigetragen.

2.2 Theoretische Grundlagen des Arbeitsmarktes

Arbeitsmärkte sind gesellschaftliche Institutionen, welche eine Brückenfunktion zwischen Angebot und Nachfrage von Arbeitskräften bilden und somit individuelle sowie gesellschaftliche Chancen materieller und immaterieller Art verteilen. Arbeitsmärkte haben also sowohl eine Ausgleichs – als auch Verteilungsfunktion (Schultheiß 2003:15).

„Der Arbeitsmarkt stellt aufgrund seiner materiellen und sozialen Funktion für praktisch alle Wirtschaftssubjekte den zentralen Markt jeder Volkswirtschaft dar. Die materielle und immaterielle Wohlfahrtsposition jedes Einzelnen gründet auf seiner Stellung innerhalb des Arbeitsmarktes“ (Sesselmeier/Blauermel 1997: 1).

Arbeitsmärkte weisen auf Grund ihrer Komplexität eine Vielzahl von Variablen auf, anhand welcher sie beschrieben und mögliche Probleme analysiert werden können.

Im Gegensatz zu Güter- oder anderen Märkten, wird am Arbeitsmarkt nicht mit bereits fertigen Produkten gehandelt, sondern mit der Arbeitskraft der entsprechenden Person. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass Menschen dort ihre Arbeitskraft gegen Entgelt zu Verfügung stellen. Im Falle unselbständiger Arbeit überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Dauer des Dienstverhältnisses die zur Durchführung oder Erzeugung der Leistung oder des Produktes notwendigen Betriebsmittel. Die Mehrheit der Arbeitskräfte in den Industrienationen verfügt zwar über eine fundierte Ausbildung, allerdings nicht über die notwendigen Produktionsmittel um selbstständig produzieren zu können, und diese Produkte am freien Markt anbieten zu können. Die logische Konsequenz daraus ist eine Kooperation mit einem Produktionsmittelbesitzer, der zur Nutzung seiner Infrastruktur gut ausgebildete Arbeitskräfte benötigt, um sein Unternehmen florierend leiten zu können (Tekula 2007: 22).

Arbeitsmarkttheorien lassen sich grob in **neoklassisch** und stärker **institutionalistisch** orientierte Ansätze unterteilen:

Die **neoklassische** Sichtweise orientiert sich sehr stark am Reallohn. Sowohl Arbeitsangebot als auch Arbeitsnachfrage sind laut dieser Sichtweise reallohnabhängig. Die Arbeitsnachfrage nimmt demnach mit dem ansteigen des Reallohns ab, folgerichtig nimmt das Arbeitsangebot mit steigendem Reallohn zu. Weiters geht die neoklassische Sichtweise davon aus, dass Ungleichgewichte wie Arbeitslosigkeit beziehungsweise Überbeschäftigung durch den Preismechanismus ausgeglichen werden. Grundsätzlich kommt es daher immer und überall zu einem Gleichgewicht, bei dem jede Person, welche bereit ist zum gegenwärtigen Reallohn zu arbeiten, auch einen Arbeitsplatz bekommt. Daraus folgend ist das Phänomen der Arbeitslosigkeit grundsätzlich freiwilliger Natur³.

² <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/arbeit.html>/ Jänner 2011

³ <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/arbeitsmarkt.html/Dezember> 2010

Institutionalistisch ausgerichtete Ansätze beziehen kollektive Regeln sowie rechtliche Vorgaben als auch staatliche Akteure und Verbände und tarifvertragliche Abmachungen als Koordinationsmechanismen des Arbeitsmarktes in ihre Betrachtung mit ein. Bei der Institutionalistischen Theorie kommt dem Staat eine tragende Rolle bei. Er bestimmt nämlich durch die Festlegung der Rahmenbedingungen⁴ den Spielraum der privatwirtschaftlichen Akteure. Der Staat betreibt demnach, geleitet von der Zielsetzung einer möglichst hohen Beschäftigungsquote, eine aktive Arbeitsmarktpolitik (Schultheiß 2003: 17).

2.3 Die österreichische Wirtschaft im Kontext der Weltwirtschaftskrise

Noch in Juni 2007 verlautbarte der damalige Wirtschaftsminister Martin Bartenstein folgende Meldung:

*"Erstmals seit sechs Jahren verzeichnen wir schon im Mai weniger als 200.000 Arbeitssuchende. Der Arbeitsmarkt entwickelt sich weiterhin erfreulich. Wir sind gut unterwegs auf dem Weg zur Vollbeschäftigung"*⁵.

Zweifelsohne wirkt dieses Zitat in Zeiten der vielleicht schwersten Wirtschaftskrise die diese Welt je gesehen hat etwas befremdend, dennoch war sie, ob der im Juni 2007 gerade erst veröffentlichten Zahlen, durchaus nachzuvollziehen. Bartenstein begründete die guten Arbeitslosenzahlen damals übrigens mit der guten Wirtschaftslage sowie der aktiven Arbeitsmarktpolitik des AMS. Auch die Daten des Jahres 2008 waren vor allem zu Beginn des Jahres durchaus verheißungsvoll.

Der weltweite Konjunkturabschwung im Zuge der Wirtschaftskrise war auch in Österreich deutlich spürbar. Die Finanzkrise hatte sich zu einer globalen Wirtschaftskrise ausgeweitet,

⁴ z.B. Tarifvertrags- und Arbeitszeitgesetze

⁵<http://www.bmwfj.gv.at/Presse/Archiv/Archiv2007/Seiten/871d3918-cf94-4cef-83db-677ffb952451.aspx>.
Dezember 2010

die das Wirtschaftsgeschehen in Europa nachhaltig zu beeinträchtigen drohte. Ausgelöst durch den Konjunkturabschwung kam es zu einem massiven Einbruch des Beschäftigungswachstums. Das Auseinanderklaffen von Arbeitskräfteangebot- und Nachfrage ließ unweigerlich die Arbeitslosigkeit ansteigen und stellte somit vor allem die Politik vor neue Herausforderungen. Aufgrund des starken Jahresbeginns konnte im Jahr 2008 in Österreich zwar noch ein Wirtschaftswachstum von 2,1 Prozent erzielt werden, dieses Ergebnis konnte im Jahr 2009 allerdings nicht wiederholt werden. Neben der weltweiten Wirtschaftslage war auch die Effektivität des von der Regierung ins Leben gerufenen Konjunkturpakets für die österreichische Wirtschaftsleistung im Jahr 2009 von essentieller Bedeutung. Optimistische Prognosen spekulierten für das Jahr 2009 sogar mit einem leichten BIP-Wachstum von 0,5 Prozent (Städtner 2008:3).

Das stabile Wachstum des Bruttoinlandsproduktes im Jahr 2008, ließ sich vor allem auf das positive Ergebnis des ersten Quartals zurückführen, in dem die lebhaft Konjunktur der letzten Jahre, unterstützt von der Sachgütererzeugung, der Bauwirtschaft sowie dem florierenden Tourismus, noch weiter fortgesetzt werden konnte. Bedauerlicherweise konnte schon ab dem zweiten Quartal 2008 ein deutlicher Abschwung der konjunkturellen Entwicklung beobachtet werden (BKA 2008: 13).

Österreichs Exportunternehmen spürten die Nachfragerückgänge nach ihren Produkten deutlich. Im Zuge des globalen Wirtschaftsabschwunges hatte sich die Geschäftslage vieler Betriebe massiv verschlechtert. Zahlreiche Unternehmen sahen sich beträchtlichen Nachfragerückgängen ausgesetzt, ihre Auftragsbestände waren aufgrund dessen unzureichend und ihre Kapazitäten ungenügend ausgelastet (Alteneder 2008: 6). Die Warenexporte, die im Jahr 2006 erstmals die 100 Milliarden Euro Marke übersprungen hatten und im Jahr 2007 um real 8,7 Prozent gestiegen sind, pendelten sich 2008 auf 4,1 Prozent ein (BKA 2008: 13).

Unvorteilhafterweise waren vor allem die für die heimische Wirtschaft besonders wichtigen Exportmärkte in Osteuropa von der Finanzkrise schwer betroffen. Zwar förderten die Abwertung des Euros sowie das Nachlassen der Rohstoffpreise die preisliche Wettbewerbsfähigkeit, der weltweite Einbruch der Nachfrage ließ sich dadurch jedoch nicht kompensieren (Städtner 2008: 3).

Bedauerlicherweise hatte die aktuelle wirtschaftliche Lage, hierbei allen voran der deutliche Einbruch des Wirtschaftswachstums, gravierende Auswirkungen auf den österreichischen Arbeitsmarkt, da die schwierigen Rahmenbedingungen, unter welchen die Unternehmen operieren mussten, zum Teil beträchtliche Personalstandsanpassungen erforderten (Alteneder 2008:6).

Resultierend aus der durch die Wirtschaftskrise schlechteren Auftragslage wurden in vielen Branchen Entlassungen unumgänglich. Die düsteren Voraussagen bewahrheiteten sich bereits im Jänner 2009: 301.529 Personen waren arbeitslos gemeldet, um 32.777 Personen beziehungsweise 12,2 Prozent mehr als im Vorjahresmonat. Hierbei war es vor allem die Gruppe der Jugendlichen, welche mit einem Anstieg der Arbeitslosigkeit von 22,9 Prozent massiv betroffen war.

Tatsächlich war das Jahr 2009 eines der schwierigsten in der Geschichte Österreichs. Ein seit dem Zweiten Weltkrieg nicht erlebter Rückgang von 3,6 Prozent der heimischen Wirtschaftsleistung führte zu massiven Problemen am Arbeitsmarkt. Innerhalb eines Jahres verlor die österreichische Wirtschaft über 40.000 Arbeitsplätze, die Zahl der unselbständig Beschäftigten sank um 1,4 Prozent. Während die Arbeitslosigkeit österreichweit um 22,6 Prozent anstieg, schrumpfte die Beschäftigungsquote um 4,4 Prozent (AMS-Geschäftsbericht 2009:3). Die Gesamtbeschäftigungsquote in Österreich betrug im Jahr 2009 71,6 Prozent.

Abbildung 1:

Aktivbeschäftigung 2009

	2009	Veränderung zu 2008 absolut	Veränderung zu 2008 relativ (%)
Primärsektor	18.084	729	4,2
Produktionssektor	862.222	-39.562	-4,4
Dienstleistungssektor	2.376.995	-6.164	-0,3
Aktivbeschäftigung gesamt*	3.259.310	-44.818	-1,4

* Ohne Karenz- bzw. KinderbetreuungsgeldbezieherInnen und Präsenz- und Zivildienstler.

Quelle: Arbeitsmarktservice

Wie bereits oben erwähnt, sank die Aktivbeschäftigung im diesem Jahr um 1,4 Prozent. Hier waren es vor allem die Männer, welche mit minus 2,5 Prozent am stärksten Betroffen waren, während die Beschäftigung bei den Frauen sogar um 0,1 Prozent zunahm. Dieser Umstand war darauf zurückzuführen, dass sich die Wirtschaftskrise vor allem auf von Männern dominierte Branchen auswirkte.

Sämtliche Wirtschaftsbereiche waren von Anstieg der Arbeitslosigkeit betroffen. Besonders deutlich sank die Beschäftigungsquote im Produktionssektor. Hier kam es zu einem Rückgang von 4,4 Prozent. Auch die Saisonbranchen Bau sowie Fremdenverkehr waren von den negativen Entwicklungen betroffen. Die Beschäftigung im Bauwesen nahm im Vergleich zum Jahr 2008 um 2,1 Prozent ab, im Fremdenverkehr wurde ein Beschäftigungsrückgang von 2,1 Prozent verzeichnet. Im Primärsektor waren jahresdurchschnittlich um 23,4 Prozent mehr Arbeitslose zu verzeichnen als im Jahr 2008. Am wenigsten stark betroffen war der Dienstleistungssektor⁶.

Insgesamt betrug die Arbeitslosigkeit im Jahr 2009 laut nationaler Berechnung 7,2 Prozent, was bedeutete, dass im Jahresdurchschnitt 260.309 Personen keinen Arbeitsplatz hatten (AMS-Geschäftsbericht 2009:6).

⁶ Hier waren es um 28.605 bzw. 18,8 Prozent mehr Arbeitslose als im Vorjahr

Abbildung 2:

Arbeitslosigkeit 2009 (Jahresdurchschnittswerte)

	2009	Veränderung zu 2008 absolut	Veränderung zu 2008 relativ (%)
Arbeitslose Personen gesamt	260.309	+48.056	+22,6
Jugendliche (15–24)	42.908	+8.839	+25,9
Ältere (ab 50)	51.728	+8.108	+18,6
Männer	153.583	+34.772	+29,3
Frauen	106.726	+13.284	+14,2
Arbeitslosenquote (national)*	7,2 %	+1,4 %-Pkt.	-
Arbeitslosenquote Frauen	6,3 %	+0,7 %-Pkt.	-
Arbeitslosenquote Männer	7,9 %	+1,8 %-Pkt.	-
Zugänge in Arbeitslosigkeit	1.011.692	+91.516	+9,9
Abgänge aus Arbeitslosigkeit	1.136.407	+106.781	+10,4
Vormerkdauer in Tagen	98	+1	+0,6
Verweildauer in Tagen	93	+5	+6,6
Bestand an LZA >12 Monate	6.762	+1.016	+17,7
Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen	35.673	+4.409	+14,1

Quellen: Hauptverband, AMS

* Die nationale Registerquote berechnet sich als Anteil der Zahl der beim AMS registrierten arbeitslosen Personen am unselbständigen Arbeitskräftepotenzial (beim AMS

vorgemerkte arbeitslose Personen und beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger erfasste unselbständig Beschäftigte).

Zwar divergierte der prozentuelle Zuwachs der Arbeitslosenquote im Jahr 2009 zwischen den einzelnen Bundesländern zum Teil beträchtlich, dennoch stieg sie in jedem Bundesland an. Regional wiesen Oberösterreich, Tirol, Vorarlberg sowie Salzburg die niedrigsten Arbeitslosenquoten auf. Den geringsten Anstieg der Arbeitslosenquote konnte Wien mit einem Plus von 0,7 Prozent verzeichnen, am stärksten war Kärnten mit einem Plus von 9,3 Prozent betroffen.

2.4 Die Arbeitsmarktlage im Jahr 2010

Der Arbeitsmarkt in Österreich entwickelte sich im Jahr 2010 besser als erwartet. Im Jahresdurchschnitt gab es 250.782 Jobsuchende, was einen Rückgang von rund 3,7 Prozent oder in absoluten Zahlen 9.527 Personen im Vergleich zum Jahr 2009 bedeutet⁷. Damit

⁷ <http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/623409/Arbeitsmarkt-2010-besser-als-erwartet/Dezember2010>

konnte Österreich die Krise besser bewältigen als die meisten anderen Staaten, ein Umstand der auch von der Europäischen Kommission bestätigt wurde. Es waren hier vor allem die raschen und effizienten Maßnahmen wie etwa die Reform der Kurzarbeit, das Konjunkturpaket sowie der weitere Ausbau von Qualifizierungsmaßnahmen welche laut Experten dafür verantwortlich waren, dass die Arbeitslosigkeit gering und die Dynamik am Arbeitsmarkt hoch gehalten werden konnte⁸. Im November und Dezember 2010 konnte sogar ein Beschäftigungsrekord vermeldet werden. Die aktive Beschäftigung stieg 2010 um 0,9 Prozent auf 3,289.546 Personen an, die Zahl der offenen Stellen erhöhte sich im Jahresvergleich um 14,1 Prozent auf 31.009 Arbeitsstellen, was ein Plus von 3.843 bedeutet. Die Arbeitslosenrate betrug nach EU-Berechnung 4,8 Prozent.

2010 haben sich durchschnittlich 73.190 Personen in Schulungen befunden, was einen Anstieg von 14,2 Prozent bedeutet. Insgesamt nutzten demnach 273.968 Personen ein Kursangebot. Dazu Sozialminister Hundstorfer:

„Wir haben das Schulungsprogramm in der Krise bewusst ausgebaut, um die Chancen von schlecht ausgebildeten Personen zu verbessern“⁹

Immerhin haben im Jahr 2010 insgesamt 612.847 Personen mit der Unterstützung des Arbeitsmarktservice einen Arbeitsplatz gefunden.

Bereits ab März konnte eine kontinuierliche Erholung der Situation am Arbeitsmarkt festgestellt werden, eine Entwicklung die sich mit jedem Monat verstärkte.

Von der Erholung am Arbeitsmarkt konnten vor allem Männer profitieren. Regional sank die Arbeitslosigkeit in Österreich in allen Bundesländern mit Ausnahme von Wien, wo es ein leichtes Plus von 1,5 Prozent gab. Am stärksten sank die Arbeitslosigkeit in der Steiermark, wo es einen Rückgang von 10,9 Prozent gab, gefolgt von Salzburg mit minus 9,8 Prozent.

⁸http://www.bmsk.gv.at/cms/site/index_presseaussendung.html?doc=CMS1294395624154/Dezember 2010

⁹http://www.bmsk.gv.at/cms/site/index_presseaussendung.html?doc=CMS1294395624154/Dezember 2010

Aber auch Vorarlberg (-7,5 Prozent), Burgenland (-5,9 Prozent), sowie Tirol (-5,2 Prozent), Oberösterreich (-4,2 Prozent), Kärnten (-3,7 Prozent) und Niederösterreich mit minus 1,5 Prozent konnten am Arbeitsmarkt in Vergleich zum Vorjahr positive Zahlen vorlegen.

2.5 Messungsmethoden der Arbeitslosigkeit

Um die korrekte Arbeitslosenrate zu ermitteln, gibt es mehrere Faktoren die beachtet werden müssen. Primär gilt es hier vor allem sicherzustellen, Personen die sich aus verschiedensten Gründen freiwillig in einem beschäftigungsfreien Zustand befinden, nicht in die Berechnung der Arbeitslosenrate mit einzubeziehen. Die Arbeitslosenrate beschreibt also die Relation zwischen arbeitslosen und aktiv beschäftigungssuchenden Personen zu der Anzahl der Erwerbspersonen. Zu unterscheiden ist hierbei die österreichische Definition der Arbeitslosenquote von der Definition der Europäischen Union (Kronberger 2008:2).

Bei der nationalen Berechnung der Arbeitslosenquote werden die arbeitslosen Personen ins Verhältnis zum gesamten Arbeitskräftepotenzial gesetzt, welches sich aus der Summe aus Arbeitslosenbestand und unselbstständig beschäftigten Personen ergibt¹⁰. Anzumerken ist hierbei, dass arbeitslose Personen welche sich in Schulungen befinden, laut nationaler Berechnung nicht als arbeitslos anzusehen sind.

Zur EU-Berechnung werden vom statistischen Zentralamt der europäischen Union (EUROSTAT) die Umfragedaten aus dem Mikrozensus herangezogen. Als arbeitslos werden nach EUROSTAT demnach Personen eingestuft, die

- während der Bezugswoche nicht erwerbstätig waren,
- aktiv einen Arbeitsplatz suchen und

- sofort (innerhalb von zwei Wochen) eine Arbeit antreten könnten.

Als erwerbstätig werden Personen angeführt, welche in der Bezugswoche mindestens eine Stunde gearbeitet haben. In dieser Zahl sind auch Selbstständige und geringfügig Beschäftigte enthalten, die bei der nationalen Methoden nicht mitgerechnet werden.

Die Quote ergibt sich schließlich aus dem Anteil der so festgestellten Arbeitslosen an allen Erwerbspersonen¹¹.

2.6 Arbeitslosenzahlen nach Bildungsstand

Eine fundierte Ausbildung gilt als wichtiger Parameter um eine Arbeitsstelle zu erlangen. Dieser Umstand spiegelt sich auch in den vom Arbeitsmarktservice durchgeführten Analysen wider. In der Gliederung der Arbeitslosen nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung sieht man im Jahr 2009, dass 45,5 Prozent der gemeldeten Arbeitslosen keine die Pflichtschule übersteigende Schulbildung aufzuweisen haben. Hiervon sind immerhin 118.534 Personen betroffen. Damit sind Personen, die keinen über den Pflichtschulabschluss hinausgehenden Bildungsstand aufweisen können, jene Gruppe, welche das mit Abstand höchste Arbeitslosigkeitsrisiko trägt (Putz 2010: 1).

Ebenfalls alarmierend sind die Zahlen jener Personen die über eine abgeschlossene Lehre verfügen. Arbeitslose mit abgeschlossener Lehre machen etwas mehr als ein Drittel aller registrierten Arbeitslosen im Jahr 2009 aus. Es sind hier 93.140 Personen als arbeitslos vorgemerkt.

Die Gesamtanzahl der vorgemerkten Lehrstellensuchenden betrug im Jahresschnitt 2008 in Österreich 5.695 Personen, was einen Anstieg von 0,1 Prozent zum Vorjahr bedeutete. Die

¹⁰ <http://derstandard.at/fs/1531072/Juli> 2009

¹¹ <http://derstandard.at/fs/1531072/Juli> 2009

Anzahl der sofort verfügbaren offenen Lehrstellen betrug 3.633, woraus zu resultieren ist, dass im Jahresschnitt 2.062 Lehrstellen fehlten. Rein rechnerisch fielen damit auf jede offene Lehrstelle 1,6 Lehrstellensuchende, ein Wert, der exakt dem des Vorjahres entsprach. Regional betrachtet konnten deutliche Unterschiede beobachtet werden: Während in Wien, Niederösterreich, der Steiermark sowie dem Burgenland ein massiver Mangel an Lehrstellen herrschte, kam es in Salzburg, Oberösterreich sowie Tirol zu einem Überschuss an offenen Lehrstellen.

Abbildung 3: Arbeitslose nach Bildungsstand – Jahresdurchschnittswerte 2009

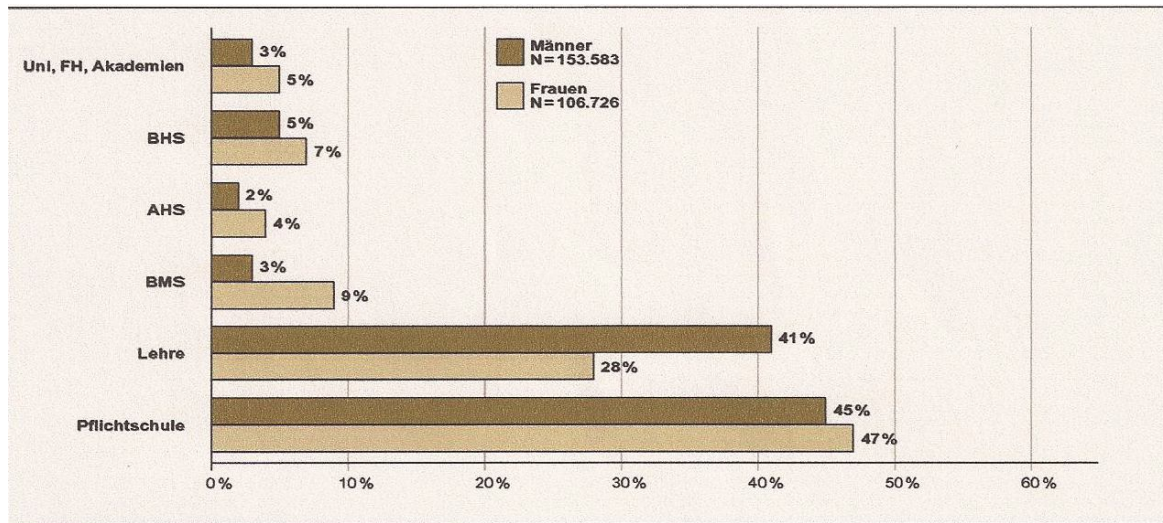
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Arbeitslosenbestand	Anteil
Pflichtschule	118.534	45,5 %
Lehre	93.140	35,8 %
Mittlere technisch-gewerbliche Schule	1.452	0,6 %
Mittlere kaufmännische Schule	6.247	2,4 %
Sonstige mittlere Schule	6.920	2,7 %
AHS	7.387	2,8 %
Höhere technisch-gewerbliche Schule	4.824	1,9 %
Höhere kaufmännische Schule	4.103	1,6 %
Sonstige höhere Schule	5.760	2,2 %
Akademie (Pädak u.ä.)	851	0,3 %
Fachhochschule	1.259	0,5 %
Universität, Hochschule	8.553	3,3 %
Ungeklärt	1.281	0,5 %
Insgesamt	260.309	100,0 %

Quellen: AMS Österreich/ABI, Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger

Erheblich besser schneiden in der Statistik „Arbeitslose nach Bildungsstand“ Absolventen der Fachhochschulen sowie Absolventen der herkömmlichen Universitäten ab. Während bei Personen mit Universitätsabschluss rund 3,3 Prozent als arbeitslos gemeldet sind, sind es bei Absolventen der Fachhochschulen gar nur 0,5 Prozent. Mit einem Anteil von unter 2 Prozent können auch Absolventen Höherer Technisch-Gewerblicher Schulen (1,9 Prozent) sowie Personen welche Höhere Kaufmännische Schulen absolviert haben aufwarten¹². Auch die AHS kann mit einer Arbeitslosenrate von 2,8 Prozent ein durchaus respektables Ergebnis vorlegen.

¹² Hier beträgt die Arbeitslosenrate 1,6 Prozent

Abbildung 4: Verteilung der Arbeitslosen nach Bildungsabschluss und Geschlecht – Jahresdurchschnitt 2009



Quelle: AMS Österreich/ABI, Rundungsdifferenzen möglich

Die immer höher werdende Bedeutung der Ausbildung spiegelt auch folgende Aussage von Johannes Kopf, seines Zeichens Chef des AMS wieder:

....“Märkte ändern sich massiv, es geht Richtung höherqualifizierte Arbeitsplätze. Das zeigt sich auch eindrucksvoll in den Arbeitslosenquoten nach Schulabschluss: 2008 waren von allen Personen mit nur Pflichtschulabschluss 14 Prozent arbeitslos, also jeder Siebente. Bei abgeschlossener Lehre war es nur mehr jeder 20., mit Matura jeder 33. und bei Uni-Absolventen nur jeder 50“ (Kurier 2009:3).

Die Tatsache, dass ein qualifizierter Bildungsabschluss das Risiko arbeitslos zu werden senkt, ist für nahezu alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union zutreffend. Mit Ausnahme von Griechenland, Spanien und Italien sind die am niedrigsten qualifizierten Personen in allen Ländern der EU mehr als doppelt so häufig arbeitslos wie Personen mit einem abgeschlossenen Universitätsabschluss (Fehrenbach 2001:76).

2.7 Die Situation der Jugendlichen am Arbeitsmarkt

Eines der vorrangigen Ziele der österreichischen Arbeitsmarktpolitik ist es, die (Re-) Integration arbeitsloser und lehrstellensuchender Jugendlicher¹³ zu gewährleisten. Gerade für Jugendliche hat die Arbeit einen hohen Stellenwert, da sie ihnen die Möglichkeit bietet gesellschaftlich aktiv zu werden, und auch ihre Existenz und Unabhängigkeit sicherstellt (Adorjan-Lopez 2006: 16). Diese Einstellung der Jugendlichen spiegelt sich auch im Bericht „Zur Lage der Jugend in Österreich“ wieder, welcher im Winter 2005 vom Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz veröffentlicht wurde. Hier gaben immerhin 55 Prozent der befragten Jugendlichen an, dass dem Bereich Schule und Ausbildung sowie der Arbeit ein sehr hoher Stellenwert zuzuordnen sei. Dem folgend stellt Arbeitslosigkeit für Jugendliche ein besonders schwerwiegendes Problem dar. So sind bei von Arbeitslosigkeit betroffenen Jugendlichen überdurchschnittlich häufig negative psychosoziale und psychische Auswirkungen zu beobachten (Adorjan-Lopez 2006:26).

Zwar liegt Österreich im Europäischen Vergleich mit einer EUROSTAT-Jugendarbeitslosigkeitsquote von durchschnittlich 10,3 Prozent im Jahr 2005 deutlich unter dem EU- 25 Durchschnitt von 18,5 Prozent, dennoch ist die Jugendarbeitslosigkeit in Österreich deutlich höher als die Gesamtwirtschaftliche. Dieser Trend lässt sich für den gesamten Europäischen Raum erkennen.

Leider ergeben sich bei der Analyse der Jugendarbeitslosigkeit einige Unklarheiten. Während nämlich in den 1980er Jahren unter Jugendlichen die Gruppe der 15- bis 19 Jährigen verstanden wurde, zählt man heute die 15- bis 25 Jährigen zur Gruppe der Jugendlichen. Die Tatsache, dass sich im Spektrum der 15- bis 25- Jährigen vom Studenten bis zum lehrstellensuchenden Hauptschulabgänger eine große Bandbreite an verschiedenen

¹³ Die Gruppe der Jugendlichen umfasst die 15 bis 25 Jährigen

Biographien und Karriereverläufen wieder findet, erschwert einen differenzierten Zugang zur Thematik.

Bei der Analyse der Jugendarbeitslosigkeit sollte außerdem die Problematik der nicht vollständig bekannten Arbeitslosenzahlen der Jugendlichen nicht außer Acht gelassen werden. Zwar wird von Seiten des Arbeitsmarktservices in periodischen Abständen der Prozentsatz der Jugendarbeitslosigkeit bekannt gegeben, jedoch berücksichtigen diese Zahlen nur die beim AMS als arbeitslos gemeldeten Jugendlichen. Die Melde- und Verfügbarkeitspflicht im Zuge der Registrierung beim AMS führt bei vielen jungen Menschen jedoch dazu, dass sie sich nicht als arbeitslos melden, und demnach nicht als erwerbslos erfasst werden (Tekula 2007:59). Aus diesem Umstand erklärt sich, dass die tatsächliche Arbeitslosigkeit deutlich höher ist, als die veröffentlichte Statistik angibt.

Da jugendliche Arbeitslose in der Regel aufgrund ihres Alters keine für den Bezug von Leistungen der Arbeitslosenversicherung ausreichende Erwerbsbiographien vorweisen können, tragen in der Regel die Eltern der betroffenen Jugendlichen die finanzielle Mehrbelastung.

Ansätze zur Erklärung von Jugendarbeitslosigkeit basieren in der Regel entweder auf Änderungen des Erwerbsverhaltens in einer Gesellschaft, wie zum Beispiel durch eine gesetzliche Neuregelung des Pensionsantrittsalters, oder auf der Ausweitung des Arbeitskräfteangebots auf Grund demographischer Zuwächse. Besonders in den Vordergrund gestellt wird dabei fast immer das konjunkturelle und strukturelle Verursacherprinzip auf den Arbeitsmärkten (Tekula 2007:16).

2.7.1 Jugendfördermaßnahmen des AMS

Von Seiten des AMS wurde im Jahr 2008 die Förderung von Jugendlichen auf hohem Niveau fortgesetzt. So waren 32,4 Prozent der genehmigten, geförderten Personen jünger als 25 Jahre. Einen besonderen Schwerpunkt in punkto Förderungen bei den Jugendlichen

stellte die überbetriebliche Lehrausbildung dar (AMS 2008: 36). Ziel dieses Maßnahmenprogramms ist es, lehrstellensuchenden Jugendlichen, die zumindest nicht unmittelbar vermittelbar sind, adäquate Hilfestellungen und Ersatzausbildungsplätze im Sinne der Ausbildungsgarantie zur Verfügung zu stellen (AMS 2008:36).

Dieses kann entweder so angelegt sein, dass ein baldiger Wechsel in ein reguläres Lehrverhältnis angestrebt wird, wie dies bei Lehrgängen im Rahmen des Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz (JASG) sowie überbetrieblichen Ausbildungen mit jeweils einjährigem Lehrvertrag der Fall ist, oder aber zum Ziel haben die gesamte Lahrausbildung abzudecken.

Das JASG ermöglicht privaten Schulungsträgern als Lehrbetrieb zu fungieren und Lehrlinge in ihrem ersten, zweiten oder auch dritten Lehrjahr auszubilden. Im Rahmen dieser Ausbildung können die Lehrlinge nach einer vakanten Stelle am Arbeitsmarkt suchen, und werden dabei im Rahmen ihrer verpflichtenden Berufsorientierungseinheiten von ihren Ausbildnern unterstützt. Die JASG-Ausbildung richtet sich nach dem dualen Lehrlings-Ausbildungssystem, was bedeutet, dass die Lehrlinge einen Teil der Wochen in der Berufsschule, den anderen Teil der Woche im Lehrbetrieb verbringen. Dort werden sie von Fachkräften im jeweiligen Gegenstand unterrichtet. Der Lehrbetrieb und die Berufsschule stehen über die Ausbilder in Kontakt. 2003 haben zirka 13.000 Jugendliche an JASG-Maßnahmen teilgenommen.

Darüber hinaus besteht jedoch auch die Möglichkeit, im Rahmen einer integrativen Berufsausbildung eine so genannte Teillehre oder eine Lehre mit verlängerter Laufdauer abzuschließen.

Im Jahr 2009 waren 8.600 Jugendliche in einer überbetrieblichen Ausbildung registriert. Diese überbetriebliche Ausbildung wird von Trägerorganisationen durchgeführt. Das Ausbildungsangebot dieser Trägerorganisationen umfasst in etwa 150 verschiedene Lehrberufe (Gregoritsch 2010: 2).

Seit dem Jahr 2005 ist die Zahl der Jugendlichen, welche eine überbetriebliche Lehrausbildung absolvieren stetig gewachsen (siehe Abbildung 5), gleichzeitig ist der Anteil der Jugendlichen, welche von einem überbetrieblichen in ein reguläres Lehrverhältnis wechseln von 25 auf 14 Prozent gesunken.

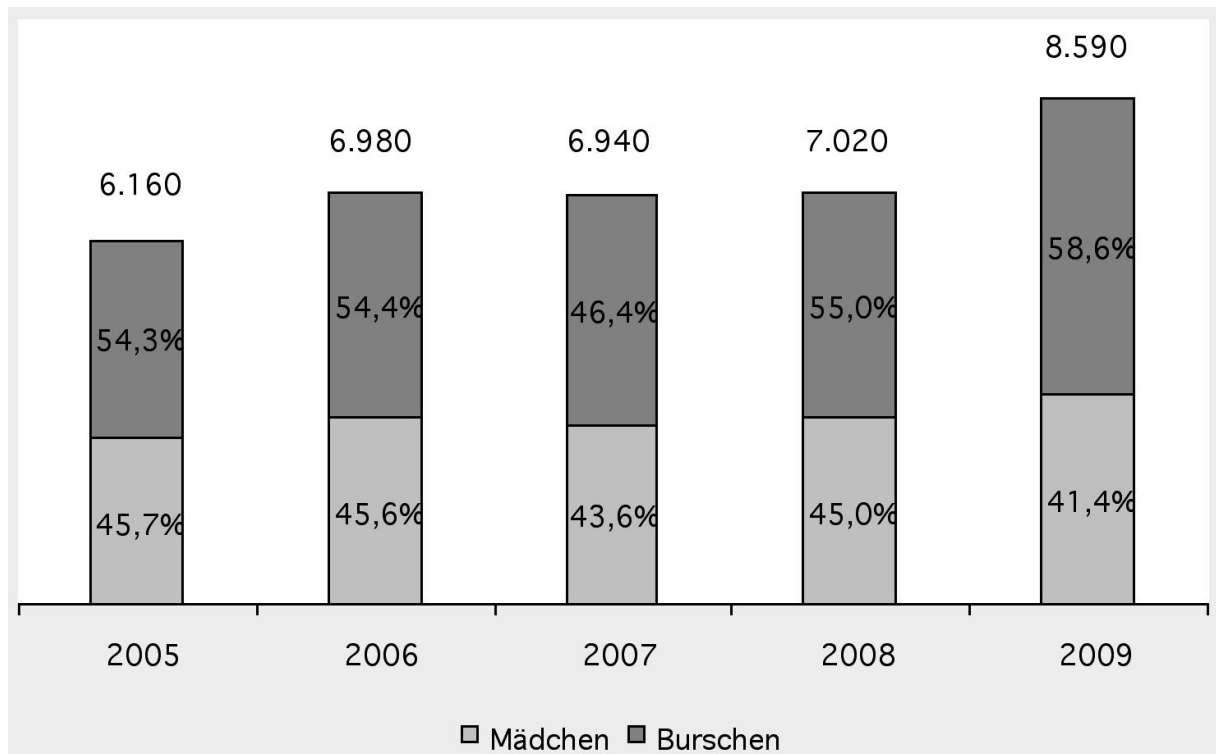
Im Laufe des Jahres 2009 hat das Arbeitsmarktservice in etwa 50.000 Lehrstellensuchende Jugendliche betreut. Mehr als 36.000 galten als „sofort verfügbar“, was soviel bedeutet, als dass diese Jugendlichen keine Einstellzusage eines Unternehmens hatten. Durchschnittlich waren 5.900 Lehrstellensuchende beim AMS gemeldet. Im Schnitt waren 2009 rund 3.200 Lehrstellen als sofort verfügbar ausgeschrieben, mehr als ein Drittel davon entfiel auf den Bereich der Beherbergung und Gastronomie (Gregoritsch 2010:3).

Obwohl aufgrund der demographischen Entwicklung die Anzahl an 15 bis 19-jährigen in Österreich in den nächsten Jahren zurückgeht, wird für die Jahre 2011 sowie 2012 ein leichter Anstieg der Zahl der „sofort verfügbaren“ Lehrstellensuchenden erwartet. Laut Prognosen wird sich der jahresdurchschnittliche Bestand der lehrstellenlosen Jugendlichen im Jahr 2014 von 5.940 auf 5.540 reduziert haben (siehe Abbildung 6).

Abbildung 5: Das Auffangnetz wächst

Bestand an Mädchen und Burschen in überbetrieblicher Ausbildung zum Stichtag

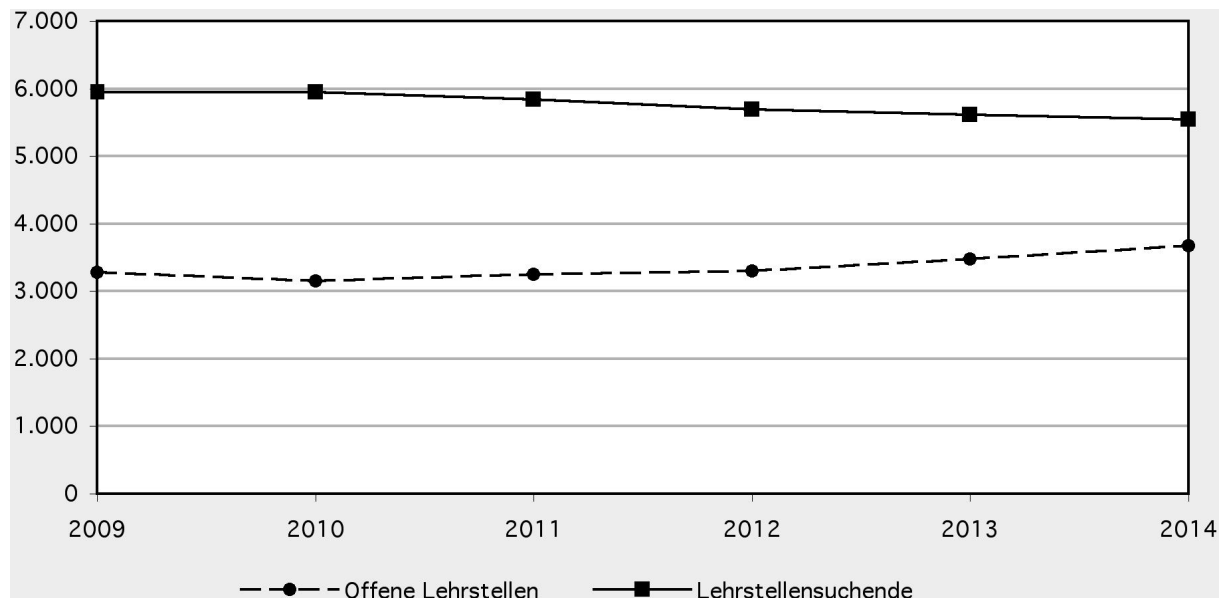
31. Dezember, 2005–2009



Quelle: Synthesis, im Auftrag des AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation

Abbildung 6 : Rückgang bei Lehrstellensuchenden, Zuwachs bei offenen Lehrstellen

Bestand an »sofort verfügbaren« gemeldeten offenen Lehrstellen und »sofort verfügbaren« Lehrstellensuchenden, 2009–2014



Quelle: Synthesis, im Auftrag des AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation

In etwa 40 Prozent der Mädchen und Burschen eines Jahrganges entschließen sich nach Beendigung der Pflichtschule zum Beginn einer Lehre. Dabei können sie aus rund 250 verschiedenen Lehrberufen auswählen. Wie viele Jugendliche pro Jahr eine Lehre aufnehmen können, hängt wie bereits oben erwähnt vor allem von der allgemeinen Wirtschaftslage ab, allerdings auch vom Ausbildungsverhalten und der Motivation der Jugendlichen selbst, sowie von der Bereitschaft der Betriebe, Ausbildungsplätze anzubieten.

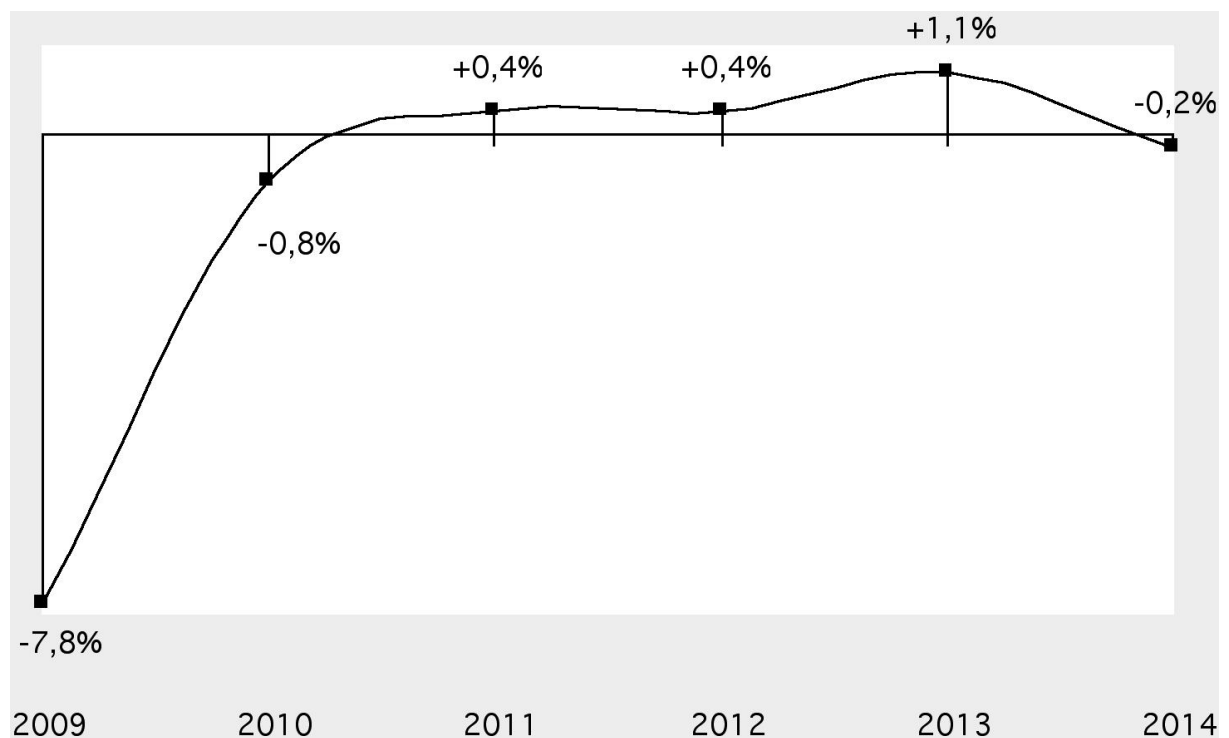
In Österreich beteiligen sich rund 15 Prozent der Betriebe an der Ausbildung von Lehrlingen. Durch die angespannte Wirtschaftslage im Jahr 2009 hatte ein großer Teil der Unternehmen seine Ausbildungsaktivitäten auf dem Lehrlingssektor allerdings deutlich eingeschränkt (Gregoritsch 2010: 1). Daraus resultierend waren im Jahr 2009 um 3.560 weniger Ersteintritte in die Lehre zu verzeichnen als im Jahr 2008. Insgesamt haben 42.110 Jugendliche 2009 erstmals eine Lehre begonnen. Leichte Zuwächse an Ersteintritten sind erst wieder ab dem Jahr 2011 zu erwarten (siehe Abbildung 7). Aufgrund des Rückganges

der demographischen Basis wird die hohe Zahl von Erstseintritten des Jahres 2008 vorerst nicht mehr erreicht werden.

Ähnlich wie bei den Erwachsenen zeigt sich auch bei den Jugendlichen der Trend, wonach vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen eine sehr große Nachfrage an Arbeitskräften besteht. Prognosen gehen davon aus, dass sich der mittlerweile schon hohe Bedarf in den nächsten 5 Jahren nochmals deutlich erhöhen wird (Gregoritsch 2010: 2).

Abbildung 7: Leichter Anstieg der Ersteintritte erst ab 2011

Veränderung der Zahl der Ersteintritte in Lehrverhältnisse, 2009–2014



Quelle: Synthesis, im Auftrag des AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation

2.7.2 Jugendliche mit Qualifikationsbedarf

Knapp 150.000 Jugendliche in Österreich haben keine abgeschlossene Berufsausbildung. Die Gründe für einen frühen Abbruch der Ausbildungslaufbahn sind mannigfaltig. Meistens sind es fehlende Erfolgserlebnisse sowie mangelndes Interesse aber auch die Aussicht auf Verdienstmöglichkeiten und die damit einhergehende finanzielle Eigenständigkeit, die zu einem vorzeitigen Ausstieg aus dem Ausbildungssystem führen. Dieser frühzeitige Abbruch der Ausbildung wird in der Regel mit häufigeren Zeiten der Arbeitslosigkeit, instabilen Beschäftigungskarrieren sowie limitierter langfristiger Perspektiven für das weitere Erwerbsleben begleitet. Hiervon besonders betroffen sind Jugendliche mit Migrationshintergrund. Fast die Hälfte von ihnen ist ohne weiterführende Ausbildung in den Arbeitsmarkt eingestiegen (Gregoritsch 2009a: 1). Insgesamt bedeutet dies, dass ein Drittel aller Jugendlichen, welche ohne Ausbildung in den Arbeitsmarkt eintreten, eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzen.

Rund 25.000 der insgesamt 150.000 Jugendlichen, welche über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, haben direkt nach dem Ende der Schulpflicht eine Beschäftigung angenommen. In etwa 98.000 Jugendliche setzten vorerst die Ausbildung fort, brachen die Schule oder Lehre dann allerdings ab. Als Hauptargument für den Abbruch der Ausbildung wurde vor allem genannt, dass die betroffenen Jugendlichen „Geld verdienen“ wollten. Rund 20.000 Jugendliche sind zwar bereits einmal als Hilfsarbeitskräfte beschäftigt gewesen, stehen aber nun nur mehr für wenige Tage im Jahr in einem angemeldeten Beschäftigungsverhältnis (Gregoritsch 2009a:1).

Im Jahr 2008 waren 34.069 arbeitslose Jugendliche gemeldet, was einen Rückgang von rund 3 Prozent oder 1.071 Personen gegenüber dem Vorjahr entspricht.

2.8 Ältere Arbeitnehmer am österreichischen Arbeitsmarkt

Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer stellt für die österreichische Wirtschaft eine Herausforderung dar. Die aktuellen Arbeitsmarktdaten der älteren Arbeitnehmer¹⁴ fallen durchwegs negativ aus. Die Gesamtzahl der sich auf Arbeitssuche befindlichen Personen betrug im Jahr 2008 43.620 Personen, was einen Anstieg um 738 oder 1,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr bedeutet (AMS 2008: 6). Wenn man sich die Verteilung der über 50 jährigen Arbeitslosen nach dem Geschlecht ansieht, dann zeigt sich, dass wesentlich mehr Männer als Frauen als arbeitslos registriert sind. So waren im Jahr 2006 etwas mehr als 61 Prozent der über 50 jährigen Arbeitslosen männlich und nur knapp 39 Prozent weiblich.

Nach wie vor werden ältere Arbeitnehmer von vielen Personalverantwortlichen als weniger leistungsfähig und belastbar, kaum lernfähig sowie langsamer und häufiger krank stigmatisiert. Obwohl diese Bild vom älteren Menschen bereits in den 1970er Jahren durch Studien widerlegt beziehungsweise relativiert werden konnte, ist es nach wie vor in den Köpfen vieler verankert. Dieser Umstand hat oftmals sehr negative Begleiterscheinungen für ältere Arbeitnehmer:

- Ältere Arbeitslose haben ein deutlich höheres Risiko länger arbeitslos zu sein. Dieser Umstand zeigt sich deutlich im Zuge der Analyse der Zeitspanne zwischen Beginn und Ende der Arbeitslosigkeit¹⁵. Diese war im Jahr 2008 bei den jüngeren Arbeitnehmern mit durchschnittlich 88 Tagen deutlich kürzer als bei den ältern Arbeitssuchenden (AMS 2008: 9f). Bei den über 45 jährigen beträgt die durchschnittliche Verweildauer 116 Tage, bei den 50-54 jährigen 108 Tage und bei den 55-59 jährigen 129 Tage. Besonders eklatant ist der Anstieg bei den über 60 jährigen. In dieser Altersgruppe beträgt die durchschnittliche Verweildauer 226 Tage und erreicht damit einen Wert welcher mehr als doppelt so hoch ist als der

¹⁴ Unter ältere Arbeitnehmer werden Personen subsumiert, die älter als 50 Jahre sind.

¹⁵ Gemeint ist die Verweildauer der Abgänge aus der Arbeitslosigkeit

Durchschnittswert aller Altersgruppen. Diese Daten belegen eindeutig, dass ältere Arbeitnehmer eher zu den Langzeitarbeitslosen zählen als andere Personengruppen (Krenn 2007: 11). Besonders schwierig wird es für ältere Arbeitslose vor allem dann einen neuen Arbeitsplatz zu finden, wenn sie über keinen Schulabschluss oder ein niedriges Ausbildungsniveau verfügen. In diesen Fällen sinken die ohnehin schon recht niedrigen Vermittlungschancen noch weiter ab. Ähnliches gilt für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen.

- Ältere Arbeitnehmer haben ein deutlich höheres Risiko des Arbeitsplatzverlustes, falls es in ihrem Betrieb zu Kündigungen kommt (Mosberger 2010: 9).
- Die Strukturen in den Betrieben sind in vielen Fällen nicht altersgerecht. Oftmals können Arbeitnehmer ab einem gewissen Alter nicht mehr an Weiterbildungen teilnehmen, ein Umstand der zum Stagnieren der Karriere führen kann.

Ein weiterer Grund, weshalb Betriebe nur in geringerem Ausmaß auf ältere Arbeitnehmer zurückgreifen liegt darin, dass diese als teurer empfunden werden.

Prinzipiell stellt die Weiterbildung älterer Personen in Österreich eine wichtige Thematik dar. Aus der demografischen Perspektive zeigt sich, dass die absolute sowie die relative Zunahme der über 50-jährigen eine massive Herausforderung für die Qualifikationsstrukturenerneuerung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter darstellt, da bei dieser Altersgruppe ein deutlicher Rückgang der sowohl beruflich als auch privat motivierten Weiterbildungsbeteiligung zu beobachten ist. Zum einen ist der Weiterbildung der über 50-jährigen ein immer höherer Stellenwert beizumessen, zum anderen zeichnet sich allerdings in dieser Altersgruppe eine sinkende Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen ab (Schmidt 2008: 6).

2.8.1 Tätigkeitsbereiche der älteren Arbeitnehmer

Von den im Jahr 2008 registrierten rund 3,3 Millionen unselbständigen Arbeitnehmer waren 640.500 mindestens 50 Jahre alt. Diese Zahlen verdeutlichen, dass in etwa 20 Prozent des Beschäftigungsstandes zu den „älteren“ Arbeitnehmern zu zählen ist. Im Laufe des Jahres 2009 wurden 1.017.534 Personen neu in Betrieben angemeldet, rund 70.000 dieser Neuanmeldungen betrafen Personen über 50. Obwohl dieser Anteil eher gering erscheint, ist festzustellen, dass Frauen und ältere Personen von den Folgen der globalen Wirtschaftskrise offensichtlich weniger stark betroffen waren. Während die Neuanmeldungen in Summe um 152.750 beziehungsweise um 13,1 Prozent gegenüber dem Jahr 2008 zurückgingen waren bei den älteren Arbeitnehmern Rückgänge von 6.901 Stellen beziehungsweise 9 Prozent zu konstatieren.

Aufschlussreich ist auch die Analyse der Beschäftigerbetriebe. Im Jahr 2009 haben in Summe 111.984 Betriebe neue Beschäftigte aufgenommen, 21,6 Prozent davon, also 24.165, haben auch ältere Personen neu eingestellt. Vergleich man diesen Wert mit dem Jahr 2008 so bedeutet das einen Rückgang von 6,1 Prozent.

Die meisten älteren Beschäftigten waren 2009 im Bereich der öffentlichen Verwaltung tätig, immerhin 158.915 Personen waren in diesem Bereich registriert, was einem Anteil von rund 30 Prozent entspricht. Auch im Handel waren nach absoluten Zahlen gemessen viele ältere Personen beschäftigt, nämlich 81.340. Relativ gesehen machen die über 50ig jährigen damit allerdings nur rund 16 Prozent aller Handelsbeschäftigten aus.

Eine bedeutende Rolle im punkto Neubeschäftigung von älteren Arbeitnehmern leisten Tourismusbetriebe. Die größte Anzahl an Betrieben, die Ältere eingestellt haben, sind im Bereich der Gastronomie zu finden. 3.766 Gastronomiebetriebe haben im Jahr 2009 Personen über 50 Jahre neu angestellt, das entspricht 22 Prozent aller heimischen Betriebe. Auch im Bereich des Beherbergungswesens meldeten 2.533 Betriebe ältere Beschäftigte neu

an.¹⁶ Ebenfalls bedeutend für die Neueinstellung von über 50ig jährigen sind Betriebe des Handels sowie der Baubranche (Putz/Zajic 2009:2).

2.9 Die Situation der Frauen am Arbeitsmarkt

Im Jahr 2007 betrug die Beschäftigungsquote in Österreich 71,4 Prozent, von den Männern im erwerbsfähigen Alter waren es 78 Prozent, bei den Frauen 64 Prozent, die in die Erwerbstätigkeit eingebunden waren. Es ist hierbei auffällig, dass es in den letzten 10 Jahren zu einem markanten Anstieg bei der Erwerbstätigkeit von Müttern gekommen ist, welche letztlich mitverantwortlich für den konstanten Anstieg der Erwerbstätigkeitsquote der Frauen ist. Dennoch liegt die Erwerbsbeteiligung der Frauen im Haupterwerbsalter mit rund 14 Prozentpunkten unter jener der Männer. Dieser Trend ist auch bei den 15 bis 19-jährigen zu beobachten. Auch hier liegt die Erwerbsbeteiligung der Mädchen mit 10 Prozent unter jener der Burschen.

Nach Altersklassen stellt bei den Frauen die Altersgruppe zwischen 40 und 44 Jahren die am stärksten besetzte Erwerbstätigengruppe dar, bei den Männer liegt sie in der Klasse der 35 bis 39 jährigen (Ertl 2008, 19). Im Jahr 2008 wies das WIFO 1.813.771 Frauen im Alter zwischen 15 und 60 Jahren als Erwerbspersonen¹⁷ aus (AMS-Geschäftsbericht 2009: 41). Der Hauptverband der Versicherungsträger meldete für 2008 eine Frauenbeschäftigung von 1.589.982 davon waren 1.487.707 in aktiver Beschäftigung, 102.275 Frauen bezogen Karenz bzw. Kinderbetreuungsgeld. Dies bedeutet, verglichen zum Vorjahr, einen Anstieg der Aktivbeschäftigung von rund 3 Prozent. Etwa 6 von 10 berufstätige Frauen waren im Jahr 2008 Vollzeit- berufstätig, 42,1 Prozent hatten eine Teilzeitbeschäftigung inne¹⁸. Im Jahr 2007 gab es in Österreich rund 270.000 Selbständige, wobei ein Drittel aller

¹⁶ Dies entspricht in etwa 32 Prozent aller Betriebe dieser Branche.

¹⁷ Unter Erwerbspersonen wird hierbei die Summe der selbständig Beschäftigten, der mithelfenden Familienangehörigen, der unselbständig Beschäftigten und der vorgemerkten Arbeitslosen verstanden.

¹⁸ Unter Teilzeit wird hier eine Wochenarbeitszeit von weniger als 30 Stunden verstanden.

Unternehmen von Frauen geführt wird. Der Frauenanteil bei Neugründungen liegt in etwa bei 40 Prozent.

Grosse Unterschiede sind nach wie vor in Punkto Entlohnung zwischen Männern und Frauen festzustellen:

„ Laut Rechnungshofbericht wuchs das Männereinkommen in den letzten Jahren schneller als jenes der Frauen und die Lohnschere ging weiter auf. Während das Einkommen von Frauen um 1,9 Prozent gestiegen ist, wuchs jenes der Männer um 2,1 Prozent. Lag der Median der Bruttojahreseinkommen der Frauen 1998 bei 60,4 Prozent des mittleren Männereinkommens, so waren es 2007 nur noch 59,3 Prozent“

(Standard 2008: 5).

2.9.1 Beschäftigungsanteile nach Wirtschaftssektoren

Wie bereits oben erwähnt, üben Frauen in überdurchschnittlichen Ausmaß Teilzeittätigkeiten aus und sind in einigen Sektoren besonders stark vertreten:

„Frauen sind überproportional in Dienstleistungs- und Hilfstätigkeiten und damit in schlecht bezahlten Berufen zu finden. In diesen Berufsgruppen arbeiten sie überdurchschnittlich häufig Teilzeit, was sich zusätzlich negativ auf ihre Einkommenssituation auswirkt. Aber auch wenn nur ganzjährig Vollzeitbeschäftigte verglichen werden, beträgt das mittlere Fraueneinkommen nur 78 Prozent von jenem der Männer“ (Standard 2008: 5).

Während handwerkliche Berufe nach wie vor eine männliche Domäne darstellen, ist in der Kategorie der Verwaltungs- und Büroberufe der Frauenanteil höher als jener der Männer (Gregoritsch/Kalmar 2001: 29). Rund 20 Prozent aller in Österreich vorhandenen

Arbeitsplätze sind der Kategorie „Verwaltungs- und Büroberufe“ zuzuordnen, die Tendenz ist allerdings fallend.

Eine relativ ausgeglichene Verteilung zwischen Männer und Frauen ist in der öffentlichen Verwaltung gegeben. Hier waren im Jahr 2000 jeweils rund 240.000 Männer und Frauen beschäftigt. Im Bereich der Vollzeitbeschäftigung ist der Beschäftigungsanteil der Frauen sogar höher als jener der Männer (Gregoritsch/Kalmar 2001:29). Im Bereich der Sachgüterproduktion ist die Situation umgekehrt. In diesem Bereich arbeiten rund 25 Prozent der Männer Vollzeit, aber nur 14 Prozent der Frauen.

Sowohl Männer als auch Frauen streben in der Regel stabile und gut bezahlte Arbeitsplätze an. Ob ein Arbeitsplatz überdurchschnittliche Chancen bietet, lässt sich anhand der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses sowie des Einkommens das dem Arbeitnehmer geboten wird, erkennen. Liegen die Beschäftigungsdauer und das erzielte Monatseinkommen höher als die mittlere Beschäftigungsdauer beziehungsweise das Medianeinkommen auf vergleichbaren Arbeitsplätzen, so kann von einem Arbeitsplatz gesprochen werden welcher dem Arbeitnehmer „überdurchschnittliche Chancen“ bietet und daher vom AMS als „vorteilhaft positionierter Arbeitsplatz“ bezeichnet wird (Gregoritsch 2009b: 1). Insgesamt gelten rund 27 Prozent aller Arbeitsplätze mit Standardbeschäftigung als „vorteilhaft positioniert“. Für Frauen lässt sich im Bezug auf diese „vorteilhaft positionierten Arbeitsplätze“ folgendes beobachten:

- 31 Prozent aller „vorteilhaft positionierten Arbeitsplätze“ werden von Frauen besetzt.
- 26 Prozent aller von Frauen besetzten Arbeitsplätze bieten eine „vorteilhafte Positionierung“.

- Rund 14 Prozent der heimischen Unternehmen bieten zumindest einem Viertel der dort standardbeschäftigten Frauen überdurchschnittliche Beschäftigungs- und Einkommenschancen (Gregoritsch 2009b:1).

Vergleichsweise viele dieser Betriebe, welche den Frauen überdurchschnittliche Chancen bieten, finden sich in den Wirtschaftsabteilungen Kredit – und Versicherungswesen, Energie – und Wasserversorgung sowie der Öffentlichen Verwaltung.

Ein wesentlicher Grund für die branchenspezifisch ungleichen Beschäftigungsanteile zwischen Frauen und Männern liegt in der Ausbildung. Hier finden sich erhebliche Unterschiede in der Verteilung von Frauen und Männern in den einzelnen Fachbereichen. Bei Frauen ist außerdem eine starke Konzentration auf einige wenige Lehrberufe festzustellen. Nahezu 70 Prozent der jungen Frauen wählen aus nur 10 Lehrberufen, während sich bei der Auswahl der jungen Männer eine größere Streuung erkennen lässt.

Junge Frauen die Höhere Schulen absolvieren, besuchen in der Regel kaufmännische Schulen für wirtschaftliche Berufe. Weniger oft werden allerdings gewerbliche, technische oder kunstgewerbliche Schulen besucht (BKA 2009:6). Eine ähnliche Situation lässt sich bei Berufsbildenden Mittleren Schulen sowie bei den Universitäten erkennen. Hier dominieren bei den Frauen vor allem die Geisteswissenschaften, technische Studienrichtungen sind allerdings nach wie vor nahezu ausschließlich von Männern besucht. Die Konzentration von Frauen auf wenige und tendenziell gering bezahlte Berufsbereiche, kann als ein nicht zu vernachlässigender Grund für die nach wie vor weit auseinanderklaffende Einkommensschere zwischen Männer und Frauen gesehen werden.

Nach wie vor ist der Frauenanteil im Bereich der Führungspositionen sehr gering. Frauenanteile in Vorständen, Geschäftsführungen oder Aufsichtsräten von Unternehmen sind in Österreich noch immer deutlich zu niedrig. So hatten im Jahr 2008 die heimischen Top 200 Unternehmen nur rund 9 Prozent Frauen in ihren Leitungsgremien (BKA 2009:6).

Eine von Synthesis Forschung durchgeführte Studie, die es sich zum Ziel setzte herauszufinden inwiefern sich die Stellung der Frau am österreichischen Arbeitsmarkt verändert hat, untersuchte die Arbeitsmarktbereiche Erwerbschancen, Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Erwerbseinkommen. Zusammenfassend sollen hier einige Ergebnisse dieser Studie dargestellt werden:

- Im Bereich der **Erwerbsbeteiligung** haben Frauen gegenüber Männern an Terrain gewonnen. Erfreulicherweise führt die erhöhte Erwerbsbeteiligung Frauen größtenteils in voll sozialversicherungspflichtige Standardbeschäftigungsverhältnisse. Erreichte die Standardbeschäftigung der Frauen im Jahr 1995 noch nicht ganz die Hälfte der Zahl der Frauen im erwerbsfähigen Alter, so wurde die 50 Prozent Marke nur 4 Jahre später bereits deutlich überschritten. Da zudem die Beschäftigungsquote der Männer fällt, wird der Unterschied im Bezug auf die Beschäftigungsquote zwischen Männer und Frauen immer geringer. Dieser Aufholprozess fiel jedoch deutlicher aus, wenn sich Männer stärker an der Übernahme von Betreuungspflichten beteiligen würden (Stockhammer 2009: 2).
- Teilhabe an der **Elternkarenz**: Während die Teilhabe an der Elternkarenz bei den Frauen seit 2002 gestiegen ist, sind nur minimale Zuwächse bei den Männern erkennbar.
- **Direktwechsel**: Die Chance auf einen direkten Jobwechsel ist im Zeitraum von 1997 bis 2007 gestiegen. Es haben sich während diesem Zeitraum sowohl für Frauen als auch für Männer die Aussichten auf eine neue Stelle direkt nach der Beendigung einer Beschäftigung erhöht (Stockhammer 2009:2). Leider hat sich in diesem Bereich die Situation im Zuge der Weltwirtschaftskrise wieder verschlechtert.
- **Jahresbeschäftigungseinkommen**: Das mittlere Jahresbeschäftigungseinkommen der Frauen lag im Jahr 2006 bei 16.940 Euro brutto. Wie bereits oben erwähnt ist die Schließung der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern nach wie vor nicht gegeben.

- **Wiederholte Arbeitslosigkeit:** Leider steigt das Risiko wiederholter Arbeitslosigkeit von Frauen an und gleicht sich somit dem Profil der männlichen Arbeitnehmer an (Stockhammer 2009:2).

Die Ergebnisse der Synthesis Studie zeigen deutlich, dass nach wie vor Handlungsbedarf besteht, um die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern. Eine bereits umgesetzte Maßnahme dies zu gewährleisten, ist die gesetzlich verankerte Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt. Die Zielsetzung dieser Gleichsetzungsorientierung ist es, die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen zu gewährleisten, sowie den gleichen Zugang zu sämtlichen Positionen mit gleicher Bezahlung zu fördern (AMS 2008: 13).

Eine essentielle Maßnahme, um eine Verbesserung der Situation von Frauen am Arbeitsmarkt zu gewährleisten besteht darin, die Rahmenbedingungen für Frauen zu verbessern. So weisen internationale Studien darauf hin, dass es einen deutlich erkennbaren Zusammenhang zwischen der Verfügbarkeit von Kinderbetreuung- beziehungsweise Kinderbildungseinrichtungen und der Erwerbsquote von Frauen gibt. Auch die Bundesministerin für Frauen Gabriele Heinisch-Hosek vertritt die Meinung, dass die Rahmenbedingungen für Frauen verbessert werden sollten:

„Eine unabdingbare Voraussetzung für Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt ist es Rahmenbedingungen und Infrastruktur zu schaffen, damit die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf ermöglicht wird. Die Frage der Vereinbarkeit zieht sich durch das gesamte Erwerbsleben“ (BKA 2009:5).

Tatsächlich konfrontiert die Geburt eines Kindes die betroffenen Frauen mit einer veränderten Situation. Zum einen kommt es zu einem vorübergehenden Ausstieg aus dem Beschäftigungssystem, zum anderen müssen die Frauen Familie und Beruf aufeinander abstimmen.

Bedauerlicherweise stehen Frauen mit Kindern Arbeitsplätze mit überdurchschnittlichen Beschäftigungs- und Einkommenschancen in einem deutlich geringeren Ausmaß zur Verfügung als Frauen ohne Kinder. Dieser Umstand trifft vor allem auf Mütter zu, deren Kinder unter 16 Jahren sind:

„Während 35 Prozent der standardbeschäftigten Frauen ohne Kinder auf dem Arbeitsplätzen tätig sind, die vorteilhaft positioniert sind, beträgt der entsprechende Anteil bei Müttern mit Kindern, die jünger als 16 Jahre sind, nur 15 Prozent. Von den Frauen, deren Kinder der Schulpflicht bereits entwachsen sind, sind 22 Prozent auf chancenreichen Arbeitsplätzen beschäftigt“ (Gregoritsch 2009b: 2).

2.9.2 Das Gender- Mainstreaming Projekt

Österreich hat sich sowohl politisch als auch rechtlich verpflichtet, die Gender Mainstreaming Strategie umzusetzen. Diese Verpflichtung basiert auf mehreren internationalen sowie nationalen Aktionsplänen und hat durch den Amsterdamer Vertrag rechtliche Geltung. Die nationalen Grundlagen dieser Strategie sind in Artikel 7 des Bundesverfassungsgesetzes verankert.

Die Vorreiterrolle in der praktischen Umsetzung hat dabei sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene die Arbeitsmarktpolitik übernommen.

„Gender Mainstreaming steht für ein gesellschaftliches Vorhaben, das nicht nur positive Maßnahmen zur Förderung von Frauen beinhalten soll, sondern generell zielorientierte Maßnahmen zur strukturellen Veränderung der Gesellschaft zu Gunsten einer gerechten Verteilung von Positionen und Ressourcen zwischen Männer und Frauen¹⁹“ (Bergmann/Sorger 2007:9).

Dabei zielt Gender Mainstreaming auf Chancengleichheit sowie auf das Bemühen um Geschlechtergerechtigkeit als essentielle Zielvorgabe ab:

„Durch die Verankerung von Gleichstellungsfragen als Querschnittsthema in allen Politikbereichen soll sichergestellt werden, dass sich nicht nur die Frauenressorts für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen, sondern sich – zumindest der Theorie nach – sämtliche Politikbereiche dazu verpflichten“ (Bergmann/Sorger 2007:9).

Im Zuge des Gender-Maistreaming Projekts, wurden vom Arbeitsmarktservice folgende Ziele ausgegeben:

- Die geschlechtsspezifische Verwendung von Fördermittel im Ausmaß von mindestens 50 Prozent für Frauen²⁰.
- Die Durchführung von Gender- Workshops in sämtlichen Geschäftstellen des Arbeitsmarktservice.
- Die Entwicklung von Qualitätskriterien für Gendertrainings, Erstellung von Gender-Mainstreaming- Kriterien in der Vergabe von Bildungsmaßnahmen.

Die Erstellung eines mehrjährigen arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramms zur Erreichung der Gleichstellungsziele.

²⁰ der Istwert 2008 betrug 49,4 Prozent

2.10 Ausländische Arbeitskräfte am österreichischen Arbeitsmarkt

Österreich zählt im weltweiten Vergleich zu den Ländern mit dem höchsten Zuwanderungsanteil. So betrug die Gesamtanzahl an in Österreich registrierten ausländischen Personen 854.752. Der Anteil an Personen mit nicht- österreichischer Staatsbürgerschaft an den Erwerbstätigen beträgt damit rund 15 Prozent.

Während die Beschäftigungsrate am österreichischen Arbeitsmarkt im Zeitraum von Dezember 2000 bis Dezember 2007 um insgesamt 9,4 Prozent angestiegen ist, stieg die Zahl der nichtösterreichischen Arbeitnehmer²¹ im selben Zeitraum um 40,3 Prozent. So gab es im Jahr 2007 mit einem Plus von rund 13 Prozent gegenüber dem Jahr 2006 eine deutliche Erhöhung der erteilten Arbeitsbewilligungen für Personen ohne österreichischer Staatsbürgerschaft (AMS 2007: 44f).

„Es ist mittlerweile unstrittig, dass Migration von gezielten Integrationsmaßnahmen begleitet werden muss, um den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft zu gewährleisten und die wirtschaftlichen Chancen von Migration nutzen zu können. Integration muss generell die umfassende Teilhabe an allen gesellschaftlichen Bereichen anstreben. Ein zentraler Punkt dabei ist die nachhaltige und qualifikatorisch dem Potential möglichst angemessene Eingliederung in den Arbeitsmarkt“ (Arbeitnehmer-Kurie 2008:1).

Bedauerlicherweise sind Personen mit Migrationshintergrund deutlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Inländer. So waren im Jahr 2007 rund 40.000 ausländische Personen als arbeitslos gemeldet (AMS 2007:45), ein Jahr später waren es immerhin noch 38.258 Personen, was einer Arbeitslosenquote von 8,1 Prozent entspricht²². Die Gruppe der Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft sind häufig mit speziellen Problemlagen und Benachteiligungen konfrontiert:

²¹ Hier als Personen ohne österreichischer Staatsbürgerschaft verstanden

²² <http://www.dnet.at/elis/Arbeitsmarkt.aspx/Juli> 2009

- Rund ein Drittel des Unterschieds bezüglich der Arbeitslosenquote zwischen Inländern und ausländischen Arbeitskräften resultiert aus dem in Schnitt deutlich geringeren Bildungsgrad der Migranten.
- Durch unterschiedliche kulturelle Herangehensweisen kommt es zu einer Erschwerung der Kommunikation zwischen In- und Ausländern, welche oftmals zu Diskriminierungen führen können. Dadurch wird nicht zuletzt auch die Eingliederung der ausländischen Personen am Arbeitsmarkt beeinträchtigt.
- Die mangelnden Sprachkenntnisse der ausländischen Personen, von denen vor allem Migranten aus der ersten oder zweiten Generation betroffen sind, stellen ein besonderes Hemmnis dar (Arbeitnehmer-Kurie 2008:1).

Ein nicht zu unterschätzendes Problem stellt die oftmals unterdurchschnittliche Bildung der Personen mit Migrationshintergrund dar. Rund 16 Prozent der Schüler an österreichischen Schulen sind Kinder mit einer anderen Muttersprache als Deutsch.

„Im Vergleich zu ihren in Österreich geborenen MitschülerInnen sind bei SchülerInnen mit Migrationshintergrund im Durchschnitt auf allen Ebenen schulischer Bildung schwächere Leistungen zu erkennen“ (Nusche/Shewbridge/Rasumssen 2009:8).

Diese besorgniserregende Erkenntnis lässt sich bereits gegen Ende der Volksschule in den Bereichen Lesen, Mathematik sowie Naturwissenschaften erkennen. Gegen Ende der Schulpflicht im Alter von 15 Jahren sind bei den Schülern mit Migrationshintergrund im Durchschnitt sehr signifikante Leistungsunterschiede festzustellen. Diese Unterschiede sind bei Schülern mit Migrationshintergrund der zweiten Generation, also bei Schülern die bereits in Österreich geboren wurden, ihre Eltern jedoch nach Österreich zugewandert sind, besonders deutlich (Nusche/Shewbridge/Rasumssen 2009:8).

Ein wesentlicher Grund für die teilweise eklatanten Leistungsunterschiede zwischen zugewanderten und einheimischen Schülern ist in den sozioökonomischen Unterschieden zu erkennen.

Bedauerlicherweise treten viele Kinder mit Migrationshintergrund ohne fertige Ausbildung in den Arbeitsmarkt ein. Rund ein Drittel aller Jugendlichen, welche ohne weiterführenden Ausbildungsabschluss in den Arbeitsmarkt eintreten, haben eine ausländische Staatsbürgerschaft. Ein noch drastischeres Bild zeichnet sich im bezüglich des Anteils der Jugendlichen mit akutem Qualifikationsbedarf. Während nur jeder zehnte inländische Jugendliche das Ausbildungssystem frühzeitig verlässt, trifft das auf nahezu jeden zweiten ausländischen Jugendlichen zu²³ (Gregoritsch 2009a: 2).

Durch eine nicht ausreichende Bildung beginnt für die Kinder mit Migrationshintergrund jedoch ein schwer zu durchbrechender „Teufelskreis“. Wie bereits oben dargestellt wurde, sind Personen mit geringerer Bildung überproportional stark von Arbeitslosigkeit betroffen.

2.10.1 Arbeitsmarktpositionierung von Arbeitskräften mit ausländischer Staatsbürgerschaft

Synthesis Forschung führt in regelmäßigen Abständen im Auftrag des Arbeitsmarktservice Analysen bezüglich der Arbeitsmarktpositionierung von Arbeitskräften mit ausländischer Staatsbürgerschaft durch. In Österreich lebende Ausländer leisten sowohl als Arbeitskräfte als auch als Konsumenten einen wichtigen Beitrag zur Angebots- beziehungsweise Nachfrageseite des Wirtschaftslebens. Ihre Positionierung am heimischen Arbeitsmarkt ist allerdings keineswegs einheitlich. So lassen sich laut der von Synthesis durchgeführten Studie die ausländischen Arbeitskräfte in vier verschiedene Personenkreise unterteilen (Gregoritsch 2009c:1):

- Personen, die mindestens drei Jahre am österreichischen Arbeitsmarkt erwerbsaktiv waren/sind.
- Personen, die aus dem österreichischen Arbeitsmarkt „abgehen“.

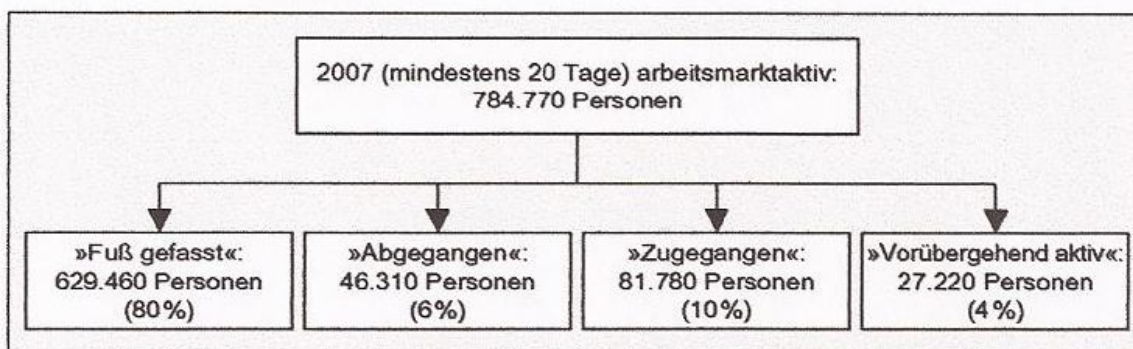
²³ Immerhin 42 Prozent der ausländischen Jugendlichen verlassen frühzeitig das Ausbildungssystem

- Personen, welche den österreichischen Arbeitsmarkt „beitreten“.
- Personen, die nur kurzfristig in Österreich arbeitsmarktaktiv sind.

Im Jahr 2007 waren in etwa 780.000 Personen mit nichtösterreichischer Staatsbürgerschaft für zumindest 20 Tage an österreichischen Arbeitsmarkt erwerbsaktiv. Davon waren 629.450 Personen sowohl im Jahr 2006 als auch im Jahr 2008 für mindestens 20 Tage bei einem Arbeitgeber beschäftigt. Rund 46.310 Personen sind im Zeitraum von 2006 bis 2008 vom österreichischen Arbeitsmarkt abgegangen, während 81.780 Personen welche im Jahr 2006 noch nicht aktiv am Arbeitsmarkt registriert waren, im Jahr 2008 erwerbsaktiv waren. Für rund 630.000 Ausländer gilt, dass sie am österreichischen Arbeitsmarkt „Fuß gefasst“ haben. 60 Prozent dieser Personen waren älter als 35 Jahre alt, 30 Prozent der am österreichischen Arbeitsmarkt etablierten verdienen mehr als 25.000 Euro pro Jahr (Gregoritsch 2009c:1).

Abbildung 8:

Grafik 1: Langfristig oder nur vorübergehend in Österreich arbeitsmarktaktiv?
Zahl der im Jahr 2007 in Österreich arbeitsmarktaktiven AusländerInnen, nach
Personenkreisen



Quelle: Synthesis, im Auftrag des AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation

Auffällig ist, dass in der Gruppe der Personen welche am österreichischen Arbeitsmarkt „Fuß gefasst“ haben, der Anteil an Personen mit Staatsbürgerschaft aus der Türkei oder einem Land, das ehemals Jugoslawien angehörte, überproportional hoch ist. Die Mehrheit

der Männer und Frauen welche nur eine kurze Zeit am österreichischen Arbeitsmarkt tätig waren, stammten aus EU-Ländern.

Die Gruppe der in Österreich erwerbstätigen Ausländer ist äußerst heterogen. Sie umfasst Menschen unterschiedlicher Herkunftsländer und Ausbildungsniveaus und mit unterschiedlichen Motiven in Österreich (zumindest kurzfristig) zu bleiben.

- Ein Teil der in Österreich lebenden Ausländer hat das Land als fixen Lebensmittelpunkt gewählt und plant keine Rückkehr in das ursprüngliche Heimatland. Dies trifft häufig auf Personen des ehemaligen Jugoslawiens zu.
- Ein weiterer Teil plant nur eine gewisse Zeitspanne in Österreich zu verbringen und demnach nur einer temporären Beschäftigung nachzugehen. Dies kann entweder auf Jahre ausgelegt sein²⁴, oder an saisonale Beschäftigungsmöglichkeiten orientiert sein.
- Eine dritte Gruppe besteht aus Studenten sowie ehemals in Österreich Studierende, welche auch nach Abschluss ihres Studiums zumindest kurzfristig in Österreich bleiben. Dieser Kreis umfasst häufig EU-Bürger.
- Eine weitere relevante Gruppe umfasst Personen, welche in internationalen Konzernen in Österreich arbeiten.

Mehr als ein Drittel der heimischen Betriebe beschäftigt Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft. Analysiert man die einzelnen Branchen, lässt sich feststellen, dass rund 15 Prozent der ausländischen Arbeitskräfte im Bereich der „Herstellung von Waren“, ebenfalls 15 Prozent im Bereich „Beherbergung und Gastronomie“ sowie rund 14 Prozent im Bereich „Handel und Reparatur“ beschäftigt sind (Kernbeiß 2009: 22).

²⁴ Viele türkische Staatsbürger fallen in diese Gruppe

Rund die Hälfte der ausländischen Arbeitskräfte sind in Betrieben mit wachsenden Beschäftigtenständen tätig. In etwa ein Drittel sind in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern beschäftigt, wohingegen 24 Prozent der ausländischen Arbeitskräfte in Kleinbetrieben mit maximal 10 Mitarbeitern beschäftigt sind.

Abbildung 9: Die Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften in den einzelnen Wirtschaftsabteilungen

Verteilung ausländischer Arbeitskräfte auf Branchen, 2007

<i>Wirtschaftsabteilung</i>	<i>Alle ausländischen Arbeitskräfte</i>	<i>»Fuß gefasst«¹</i>	<i>»Zugegangen«²</i>	<i>»Abgegangen«³</i>	<i>»Vorübergehend aktiv«⁴</i>
Land-/Forstwirt., Fischerei	3,9%	2,2%	7,1%	9,7%	28,4%
Bergbau	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
Herstellung von Waren	15,4%	16,5%	11,4%	10,7%	5,0%
Energieversorgung	0,3%	0,3%	0,1%	0,2%	0,1%
Wasserversorgung	0,3%	0,3%	0,2%	0,1%	0,1%
Bauwesen	11,0%	11,8%	7,7%	7,6%	5,2%
Handel, Reparatur	14,4%	14,9%	13,9%	11,4%	7,0%
Verkehr	5,3%	5,5%	4,3%	5,3%	3,1%
Beherbergung, Gastronomie	14,8%	13,3%	21,6%	20,8%	24,7%
Information, Kommunikation	1,2%	1,2%	1,3%	1,2%	1,1%
Finanz- und Versicherungsd.	1,2%	1,2%	1,4%	1,1%	0,5%
Grundstücks-/Wohnungsw.	1,6%	1,7%	0,9%	1,5%	0,5%
Freiberufl., wissen., techn. D.	3,1%	3,0%	4,0%	3,3%	2,3%
Sonstige wirtschaftl. Dienstl.	10,2%	10,2%	11,7%	8,9%	9,6%
Öffentliche Verwaltung	5,5%	5,9%	2,6%	6,0%	3,2%
Erziehung und Unterricht	2,1%	2,0%	3,0%	2,8%	1,7%
Gesundheits-/Sozialwesen	4,8%	5,2%	2,9%	3,7%	0,9%
Sonstige Dienstleistungen	1,3%	1,0%	2,1%	2,5%	4,9%
Private Haushalte	3,1%	3,2%	3,1%	2,7%	1,3%
Kunst/Unterhaltung/Erhol.	0,2%	0,1%	0,3%	0,2%	0,2%
Exterritoriale Organisationen	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Gesamt	100% 663.290	100% 550.320	100% 60.270	100% 31.670	100% 21.040

¹ Ausländer/-innen, die in den Jahren 2006, 2007 und 2008 am österreichischen Arbeitsmarkt erwerbsaktiv waren.

² Ausländer/-innen, die in den Jahren 2006 und 2007 am österreichischen Arbeitsmarkt erwerbsaktiv waren.

³ Ausländer/-innen, die in den Jahren 2007 und 2008 am österreichischen

Arbeitsmarkt erwerbsaktiv waren.

⁴ Ausländer/-innen, die nur im Jahr 2007 am österreichischen Arbeitsmarkt erwerbsaktiv waren.

Rohdaten:
Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.
Datenbasis:
Synthesis-Erwerb.

2.11 Die Arbeitslosenzahlen Österreichs im Vergleich mit den EU 27

Die Länder der Europäischen Union teilen als gemeinsame arbeitsmarktpolitische Herausforderung, dass sie, von unterschiedlichen Levels ausgehend, Maßnahmen setzen müssen, um einer verfestigten Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit wird längst als gemeinsame Herausforderung innerhalb der Europäischen Union wahrgenommen. Da der einzelne Staat dem zunehmenden Trend der Globalisierung nur wenig entgegenzusetzen hat und der einzelne Wirtschaftsstandort leicht gegen seine Nachbarn „ausgespielt“ werden kann, setzte sich auch innerhalb der Europäischen Union die Erkenntnis durch, dass überregionale Maßnahmenpakete erforderlich sind, um der Arbeitslosigkeit Einhalt zu gebieten. Dennoch ist hierbei festzuhalten, dass die Arbeitsmarktsituation in den einzelnen Nationalstaaten stark von konjunkturellen Entwicklungen, der institutionellen Einbettung der Arbeitsmarktpolitik sowie nicht zuletzt der wirtschaftspolitischen Ausrichtung des jeweiligen Staates abhängig ist (Buxbaum/Ertl/Pointecker 2008, 5f).

Zur Verringerung der Arbeitsmarktprobleme formulierte die EU im Rahmen der Europäischen Beschäftigungspolitik eine koordinierte Strategie mit gemeinsamen Methoden. Im März des Jahres 2000 legte der Europäische Rat von Lissabon als EU-Zielwert bis 2010 eine Gesamtbeschäftigungsquote von 70 Prozent sowie eine Frauenarbeitsquote von 60 Prozent fest. Ein weiteres Beschäftigungsziel legte der Europäische Rat von Stockholm in Jahr 2001 vor: Die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte²⁵ sollte bis 2010 auf 50 Prozent ansteigen (AMS 2006:6).

Österreich kann im Bereich der Gesamtbeschäftigungsquote sowie der Frauenbeschäftigungsquote im europäischen Vergleich durchaus akzeptable Zahlen vorlegen. So betrug die Gesamtbeschäftigungsquote in unserem Land im Jahr 2009 gemäß Eurostat 71,6 Prozent. Der Durchschnittswert der EU 27 liegt im Bereich der Gesamtbeschäftigungsquote bei 64,3 Prozent. Damit belegt Österreich innerhalb der

²⁵ In die Gruppe der älteren Arbeitskräfte fallen hier laut dem Europäischen Rat von Stockholm die 55-64 Jährigen.

Europäischen Union den fünften Rang. Nur Dänemark, die Niederlande, Schweden sowie Großbritannien können eine höhere Quote aufweisen.

Die Frauenbeschäftigungsquote, die in Österreich in den letzten Jahren konstant über 60 Prozent lag, liegt deutlich über dem EU- Durchschnitt von 57,1 Prozent und konnte somit auch den Zielwert von Lissabon erreichen. Ein noch immer erheblicher Abstand zur Zielsetzung von 50 Prozent für das Jahr 2010 ist mit 35,5 Prozent hingegen bei der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer zu konstatieren. Hier liegt Österreich deutlich unter dem EU- Durchschnitt der bei 43,5 Prozent liegt (AMS 2006:6).

Österreichs Arbeitslosenzahlen liegen im Vergleich mit den EU- 27 sehr günstig. Während die durchschnittliche Arbeitslosenquote innerhalb der Europäischen Union bei 8,9 Prozent lag, weist Österreich im Jahr 2009 eine Arbeitslosenquote von 5,0 Prozent aus. Österreich liegt somit hinter den Niederlanden an der zweiten Stelle der Europäischen Union (AMS – Geschäftsbericht 2009: 6).

Abbildung 10: Arbeitslosenquoten 2009 (Berechnet nach den Kriterien der Europäischen Union)

	Gesamt		Männer		Frauen	
	2009	2008	2009	2008	2009	2008
EU-27	8,9	7,0	9,0	6,6	8,9	7,5
EU-25	9,0	7,1	9,1	6,6	9,0	7,6
EU-15	9,0	7,1	9,1	6,7	9,0	7,6
Eurozone-13	9,4	7,5	9,2	6,9	9,6	8,3
Belgien	7,9	7,0	7,7	6,5	8,2	7,6
Bulgarien	6,7	5,6	6,9	5,5	6,6	5,8
Tschechien	6,8	4,4	6,0	3,5	7,8	5,6
Dänemark	6,0	3,3	6,5	3,0	5,3	3,7
Deutschland	7,5	7,3	8,0	7,4	6,9	7,2
Estland	13,8	5,5	16,9	5,8	10,6	5,3
Irland	11,8	6,0	14,8	7,1	8,0	4,6
Griechenland	:	7,7	:	5,1	:	11,4
Spanien	18,0	11,3	17,7	10,1	18,4	13,0
Frankreich	9,4	7,8	9,1	7,3	9,8	8,4
Italien	:	6,7	:	5,5	:	8,5
Zypern	5,3	3,6	5,1	3,1	5,5	4,2
Lettland	17,6	7,5	20,6	8,0	14,4	6,9
Litauen	14,0	5,8	17,4	6,1	10,5	5,6
Luxemburg	5,7	4,9	5,3	4,1	6,2	5,9
Ungarn	10,0	7,8	10,3	7,6	9,7	8,1
Malta	7,0	5,9	6,6	5,6	7,7	6,6
Niederlande	3,4	2,8	3,4	2,5	3,5	3,0
Osterreich	5,0	3,8	5,2	3,6	4,7	4,1
Polen	8,2	7,1	7,8	6,4	8,7	8,0
Portugal	9,6	7,7	9,0	6,6	10,3	9,0
Rumänien	:	5,8	:	6,7	:	4,7
Slowenien	6,0	4,4	6,1	4,0	5,9	4,8
Slowakei	11,9	9,5	11,2	8,4	12,6	10,9
Finnland	8,2	6,4	8,9	6,1	7,6	6,7
Schweden	8,3	6,2	8,6	5,9	8,0	6,5
Vereinigtes Königreich	7,6	5,6	8,6	6,1	6,4	5,1
Vereinigte Staaten	9,3	5,8	10,3	6,1	8,1	5,4
Japan	5,1	4,0	5,3	4,1	4,8	3,8

Quellen: Eurostat (nach Labour-Force-Konzept); Stand: 29.3.2010

2.12 Langzeitarbeitslosigkeit

Von Langzeitarbeitslosigkeit spricht man, wenn Personen länger als 12 Monate durchgehend ohne Beschäftigung sind. Jugendliche und Arbeitnehmer bis 24 Jahre gelten als langzeitarbeitslos, wenn sie länger als 6 Monate ununterbrochen ohne Beschäftigung sind.

Die Struktur der Arbeitslosigkeit hat sich nahezu in ganz Europa seit den 1980er - Jahren grundlegend geändert. Waren vor den 1980er Jahren Arbeitslose vorwiegend kurzfristig ohne Beschäftigung, so ist in den darauf folgenden Jahren die durchschnittliche Verweildauer in der Erwerbslosigkeit signifikant angestiegen. Bedauerlicherweise setzte sich dieser Trend selbst in Phasen der konjunkturellen Erholung fort (Eisbacher 2005: 32).

So waren im Jahr 2002 im Durchschnitt 44 Prozent der arbeitslosen Personen länger als zwölf Monate ohne Arbeit.

Langzeitarbeitslosigkeit ist ein spezifisch europäisches Problem. In den Vereinigten Staaten als auch in Kanada ist sie mit einem Anteil von zirka 7 Prozent vergleichsweise unbedeutend.

Die Gründe der Langzeitarbeitslosigkeit sind in einer Vielzahl sich kumulierenden Faktoren zu erkennen:

- **Konjunktur:** Zwar wirkt sich eine hochkonjunkturelle Lage auf Langzeitarbeitslose nicht im selben Ausmaß aus wie auf „allgemeine“ Arbeitslose, dennoch ist es nicht zu bestreiten, dass es für Langzeitarbeitslose in Zeiten der Hochkonjunktur leichter ist einen Arbeitsplatz zu finden als in einer Phase der Rezession (Eisbacher 2005: 33).
- **Lohnstarrheit:** Für viele Ökonomen sind die in den Gesamtarbeitsverträgen ausgehandelten starren Lohnstrukturen Westeuropas für die teilweise hohen europäischen Arbeitslosenzahlen mitverantwortlich.
- **Arbeitslosengeld:** Auch das Gewähren von Arbeitslosengeld kann als Faktor zur Entstehung von Langzeitarbeitslosigkeit beitragen. Zwar schützt die Arbeitslosenunterstützung die Betroffenen vor dem finanziellen Ruin, erleichtert allerdings auch allzu lange an Berufswünschen und Lohnvorstellungen festzuhalten, welche nicht mehr marktkonform sind (Eisbacher 2005: 33).
- **Individuelle Faktoren:** Als vermittlungshemmende Faktoren auf dem Arbeitsmarkt sind im allgemeinen mangelnde Qualifikation, weibliches Geschlecht, gesundheitliche Einschränkungen sowie fortgeschrittenes Alter zu zählen. Auch

nimmt die Chance einer Stellenzusage mit der Dauer der Arbeitslosigkeit dramatisch ab²⁶.

Ein zentrales Anliegen der Politik als auch des Arbeitsmarktservice liegt in der Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit. Als Langzeitarbeitslos wird eine arbeitssuchende Person dann bezeichnet, wenn er zumindest zwölf Monate als arbeitslos oder lehrstellensuchend gemeldet ist, wobei der Besuch einer Schulung welche länger als 28 Tage dauert, die Langzeitarbeitslosigkeit unterbricht. Die Langzeitarbeitslosenquote lag im 3. Quartal 2008 mit 0,9 Prozent²⁷ deutlich unter dem Schnitt der EU- Länder mit 2,5 Prozent²⁸.

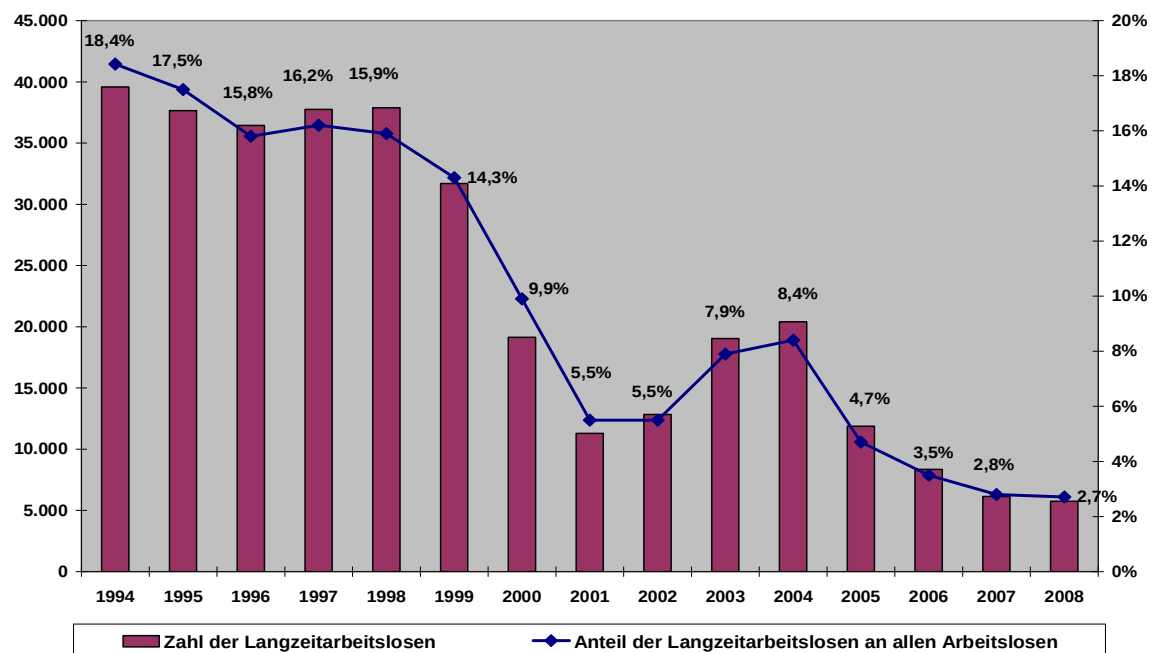
Durch die besondere Schwerpunktsetzung auf die Reduzierung beziehungsweise auf die Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit, welches durch das Konzept der early intervention realisiert werden soll ist es gelungen, die Langzeitarbeitslosigkeit auf ein verhältnismäßig niedriges Niveau zu senken:

²⁶ Im Zuge einer Langzeituntersuchung von Scheldon (1999) zur Dauer der Arbeitslosigkeit in der Schweiz wird bestätigt, dass mit der Dauer der Arbeitslosigkeit die Wahrscheinlichkeit, eine Stelle zu finden, abnimmt.

²⁷ Nach EU- Berechnung

²⁸ www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/3/4/3/CH0125 /Juli 2009

Abbildung 11: Beim AMS vorgemerkte Langzeitarbeitslose:



Quelle: AMS Österreich

Weitere Gründe für die Entstehung von Arbeitslosigkeit werden im Verlauf dieser Arbeit behandelt. Die hier genannten Ursachen beziehen sich hauptsächlich auf das Phänomen der Langzeitarbeitslosigkeit.

2.13 Die Auswirkung von Arbeitslosigkeit auf das Individuum

Arbeitslosigkeit als Problem großer Menschengruppen wurde erstmals in den 1920er und 30er Jahren als Folge der Weltwirtschaftskrise konstatiert. Bis dahin galt es eher als Ausdruck einer persönlichen Haltung oder Überzeugung wenn man keiner Arbeit nachging (Ackermann 1997: 12).

Arbeitslosigkeit ist in Österreich, ähnlich wie in vielen anderen Ländern auch, ein schwerwiegendes gesellschaftliches Problem, welches viele Personen mittelbar oder unmittelbar²⁹ betrifft.

²⁹ Durch Familienmitglieder, Freunde oder Bekannte

Selbstverständlich ist hier zwischen Personen zu unterscheiden welche sich freiwillig im Zustand der Arbeitslosigkeit befinden und jenen die einer Erwerbstätigkeit nachgehen wollen, jedoch keinen Arbeitsplatz finden. Die Arbeitslosigkeit stellt für die betroffene Person eine komplett veränderte Situation gegenüber der früheren Situation als Arbeitender dar. In erster Linie kommt es durch das Fehlen des gewohnten Einkommens zu einem Verlust an ökonomischer Sicherheit sowie der Möglichkeit der Bedürfnisbefriedigung durch finanzielle Mittel (Sabutsch 2002: 10). Die finanziellen Auswirkungen der Arbeitslosigkeit berühren den gesamten Lebensbereich der Betroffenen. Die finanzielle Situation der Arbeitslosen gilt aufgrund der damit verbundenen weiteren Problemen als einer der größten Stressfaktoren (Eisbacher 2005: 55). Der Verdienstaufschlag hat eine Konsumeinschränkung, oftmals eine Einschränkung der Mobilität, sowie eine finanzielle Abhängigkeit und in manchen Fällen eine mögliche Verschuldung zur Folge. Es kommt zu einer Neuordnung der Haushaltsfinanzen.

Weiters geht mit den finanziellen Einbußen ein Prestigeverlust einher, da für viele Personen die finanzielle Unabhängigkeit eine wesentliche Voraussetzung für Anerkennung und Selbstbewusstsein darstellt.

Zu erwähnen ist hierbei, dass durch die Gewährung von Arbeitslosengeld anfallende ökonomische Probleme zumindest teilweise abgefedert werden können. Dennoch sind die negativen Folgen im Zuge des Verlusts des Arbeitsplatzes gravierend. Nach Frese und Mohr (1978:311f) sind hier vor allem folgende Verlustereignisse anzuführen:

- Den Verlust der bis dahin durch die Ausübung einer Erwerbstätigkeit eingeteilten Struktur des Tages.
- Den bereits oben erwähnten Verlust von ökonomischer Sicherheit und damit eventuell einhergehender existentieller Probleme.
- Die Angst vor sozialer Diskriminierung aufgrund des Fehlens der Erwerbstätigkeit und der damit oftmals einhergehende Verlust des Kontakts zur sozialen Umwelt.
- Verlust des Gefühls der eigenen Wichtigkeit in der Gesellschaft.

- Verlust der sozialen Kontakte mit den Berufskollegen.

Die Ausübung einer Erwerbstätigkeit erfüllt verschiedene Funktionen im Leben eines Menschen. Im Falle des Verlusts des Arbeitsplatzes gehen auch diese Funktionen verloren. Dies lässt erkennen, in welchen Bereichen Beeinträchtigungen im Falle der Arbeitslosigkeit zu erwarten sind, vor allem dann, wenn kein adäquater Ersatz gefunden werden kann (Sabutsch 2002: 8).

„Die psychologische und sozialmedizinische Forschung hat nachgewiesen, daß Arbeitslosigkeit zu gravierenden psychosozialen und gesundheitlichen Folgeschäden bei den von ihr direkt betroffenen Arbeitslosen und auch bei ihren Partnern und Kindern führen kann. Die Bedeutung die diesem weltweiten Problem zugesprochen wird, zeigte sich schon 1985 in der Definition der WHO als epidemiologische Katastrophe“ (Fehrenbach 2001: 65).

2.14 Das Vier-Phasenmodell der Arbeitslosigkeit

Studien zufolge existiert ein Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitslosigkeit und den psychischen Auswirkungen des Individuums. Unterschiedliche Autoren haben den prozessualen Verlauf der Arbeitslosigkeit untersucht, und anhand dieser Daten den Versuch gestartet, ein Phasenmodell der Arbeitslosigkeit zu entwickeln. Diesem Modell liegt die Annahme zugrunde, dass der Verlust des Arbeitsplatzes von den Betroffenen in der Regel ähnlich wahrgenommen wird, und in verschiedenen Phasen verläuft. Es ist hier allerdings nur möglich, sehr allgemeine Rückschlüsse zu erfassen.

Im Lauf der Jahre wurden viele verschiedene Phasenmodelle erarbeitet, am häufigsten geht man in den Studien von einem Vier-Phasen-Modell der Arbeitslosigkeit aus.

Das erste Phasenmodell zur Arbeitslosigkeit wurde im Jahr 1938 von Eisenberg und Lazarsfeld erstellt, und fußte auf 112 Studien aus Mitteleuropa, Großbritannien sowie den Vereinigten Staaten. Das Modell formuliert vier verschiedene Phasen:

1. **Der Schock über den Verlust des Arbeitsplatzes.**
2. **Intensive Bemühungen um einen neuen Arbeitsplatz.**
3. **Erfolglosigkeit und zunehmende Angst sowie Resignation.**
4. **Sinkende Ansprüche und Interessen, Anpassung an das Schicksal der Arbeitslosigkeit** (Lazarsfeld 1938: 358f).

Nicht zu vergessen ist bei diesem Phasenmodell allerdings, dass es die Lebenssituation in den 1930er Jahren widerspiegelt.

Kaufmann beschrieb im Jahr 1982 die **vier Phasen** folgendermaßen:

1. Die **erste Phase**, welche in der Regel ein bis zwei Monate dauert, ist von einem anfänglichen Schock über den Verlust des Arbeitsplatzes gekennzeichnet. Der Beginn der ersten Phase ist oftmals mit einem Gefühl der „Nutzlosigkeit“ verbunden. Dennoch kann in dieser Phase auch eine Erleichterung und Entspannung auftreten. Daraus folgend kommt es zu einer subjektiven Erhöhung der Lebensqualität, der Betroffene ist zuversichtlich, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.
2. In der **zweiten Phase** werden alle Kräfte mobilisiert um einen neuen Arbeitsplatz zu finden. In dieser etwa zwei bis drei Monate andauernden Phase erfolgen intensive Bemühungen, welche durch ein hohes Maß an Optimismus und Motivation gekennzeichnet sind.
3. Sofern in der zweiten Phase kein neuer Arbeitsplatz gefunden worden ist, kommt es in der **dritten Phase** zum Gefühl der sozialen Wertlosigkeit, Selbstzweifel und

Frustration setzen ein. Diese Phase dauert rund 6 Monate, und kann zu einer schweren psychosozialen Krise führen.

4. Die **vierte** und letzte **Phase** ist durch Hoffnungslosigkeit, Resignation sowie Apathie und Fatalismus gekennzeichnet.

Dieser vierphasige Verlauf konnte auch im Zuge anderer Untersuchungen bestätigt werden.

2.15 Ursachen der Arbeitslosigkeit

In den 1930er Jahren begannen die ersten seriösen sozialwissenschaftlichen Untersuchungen welche sich mit dem Phänomen Arbeitslosigkeit befassten und die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf die Betroffenen untersuchten. Beispielhaft ist hierbei die Studie „Die Arbeitslosen von Marienthal“ welche von Jahoda, Lazarsfeld und Zeisel durchgeführt wurde. Über mehrere Jahrzehnte hinweg stand die Erforschung der Gründe sowie der Auswirkungen der Arbeitslosigkeit nicht mehr im Focus der Forschung. Noch in den 1960er Jahren waren Konjunkturexperten davon überzeugt, dass die Massenarbeitslosigkeit der Vergangenheit angehört. Erst als sich in den Industrienationen das Ende der Vollbeschäftigung abzeichnete änderte sich diese Situation (Ackermann 1997: 12).

Einer der ausschlaggebendsten Faktoren für die seit den 1970er Jahren in Österreich konstant ansteigende Arbeitslosigkeit ist in der Globalisierung der Märkte sowie im Einsatz neuer Technologien zu sehen, welche Teils deutliche Gewinnmaximierungen durch Einsparung von Kosten ermöglichen. So machen viele Unternehmen in einer globalisierten Wirtschaft von der Möglichkeit gebrauch ihre Produktionsstätten in Länder auszulagern, die über ein niedrigeres Lohnniveau verfügen. Leider werden oftmals auch gewinnbringende Produktionsstätten geschlossen und in Länder mit niedrigeren Arbeitskosten verlagert um höhere Gewinne erzielen zu können (Adorjan-Lorenz 2006: 23).

Ein weiterer Grund für das Ansteigen der Arbeitslosigkeit ist im technologischen Fortschritt zu sehen. Durch den Einsatz neuer Technologien werden ungleich mehr Arbeitskräfte freigesetzt als neue Arbeitskräfte dadurch geschaffen werden.

„Der Dienstleistungsbereich vermag die freigesetzten Arbeitsplätze nicht mehr zu kompensieren, denn zunehmend verdrängen auch hier neue Technologien Arbeitskräfte. Die Arbeitnehmer werden also durch Maschinen und Computer ersetzt, die effizienter und profitabler Arbeiten“ (Adorjan-Lorenz 2006: 24).

Kapitel 3 beschäftigt sich ausführlich mit den technologischen Veränderungen sowie den Veränderungen am Arbeitsmarkt.

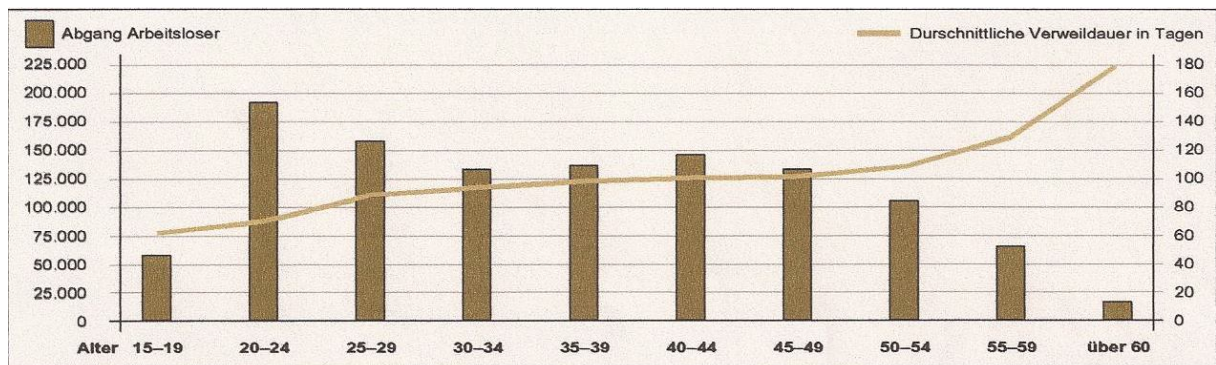
2.16 Beschäftigungsstruktur und Arbeitsmarktdynamik

Österreich verfügt über ein sehr dynamisches Arbeitsmarktgeschehen, eine Gegebenheit, die nicht zuletzt anhand der nur kurzen Beschäftigungsdauer eines nicht unerheblichen Teils der arbeitenden Bevölkerung zu dokumentieren ist. Die Beschäftigungsverhältnisse von rund 16 Prozent der unselbständig Beschäftigten hielten im Jahr 2007 nur kürzer als ein Jahr, wobei 36 Prozent im selben Jahr bereits 10 oder mehr Jahre im gleichen Unternehmen beschäftigt waren. (Ertl 2008: 20). Im Laufe des Jahres 2009 wurden in österreichischen Betrieben 1.923.649 Anmeldungen und 1.923.614 Abmeldungen von Arbeitnehmern vorgenommen. Diese hohe Dynamik des heimischen Arbeitsmarktes ist unter anderen auf die relativ stark ausgeprägten Saisonbranchen zurückzuführen, wobei viele Betriebe die selben Personen über Jahre hinweg an- und abmelden (Putz/Zajic 2009: 1).

Rund 50 Prozent der unselbständig Beschäftigten sowie knapp ein Fünftel der selbständig Erwerbstätigen wechselten im Jahr 2006 ihre Position am Arbeitsmarkt. Sie wechselten entweder in neue unselbständige oder selbständige Tätigkeiten, in die Arbeitslosigkeit, oder aber in eine erwerbsferne Position. Aus der Arbeitslosigkeit heraus gelang es im Jahr 2006 rund 840 000 Personen einen Arbeitsplatz zu erlangen.

Prinzipiell ist die Tendenz erkennbar, wonach im Falle eines Arbeitsplatzwechsels immer häufiger eine dazwischen liegende Arbeitslosigkeitsperiode erkennbar ist. Wechselten im Jahr 2000 noch 25 Prozent der Erwerbstätigen direkt von einem Beschäftigungsverhältnis in ein neues, so lag diese Zahl im Jahr 2007 bei nur noch 22 Prozent³⁰. Die Zeitspanne zwischen Beginn und Ende der Arbeitslosigkeit, die so genannte Verweildauer, war im Jahr 2009 mit durchschnittlich 93 Tagen um sechs Tage kürzer als im Jahr davor. Bedauerlicherweise steigt die Verweildauer mit zunehmenden Alter deutlich an.

Abbildung 12: Abgang Arbeitsloser nach Altersgruppen und durchschnittlicher Verweildauer, 2009



Quelle: AMS Österreich/ABI

Die meisten einer Erwerbstätigkeit nachgehenden Personen sind im Dienstleistungssektor engagiert. Die sogenannte „Tertiarisierung“ des Beschäftigungssystems schreitet auch in Österreich immer weiter voran³¹. 2007 waren im Dienstleistungsbereich mehr als vier von fünf Frauen erwerbstätig sowie mehr als die Hälfte der berufstätigen Männer. Während im Bereich der Industrie und Gewerbe „nur“ 27 Prozent³² der Österreicher tätig sind, umfasst

³⁰ In der Mikrozensusbefragung von 2007 wurden als Motive für den Wechsel des Arbeitsplatzes vor allem folgende Gründe genannt: 1) höheres Einkommen, 2) bessere Arbeitsbedingungen, 3) die vorangegangene Beschäftigung wurde nur als Übergangstätigkeit gesehen. (Statistik Austria 2008, 57)

³¹ Im Jahr 2007 konnten im Bereich des Dienstleistungssektors rund 44.450 Beschäftigungsverhältnisse mehr verzeichnet werden als im Vorjahr.

³² Im Jahr 1997 waren noch rund 30 Prozent der Erwerbstätigen in Industrie und Gewerbe beschäftigt. Innerhalb der letzten 10 Jahre verlor der Sektor der Industrie und Gewerbe rund 120.000 Erwerbstätige.

der Bereich der Dienstleistungen in etwa 67 Prozent. Die Zahl der selbständig Erwerbstätigen beträgt rund 14 Prozent.

Schon seit mehreren Jahren ist am Arbeitsmarkt ein neuer Trend festzustellen. Im Bereich der flexiblen Beschäftigungsformen ist Jahr für Jahr ein überdurchschnittlicher Anstieg der Beschäftigungen zu verzeichnen. So waren im Jahr 2006 rund 890.000 Personen teilzeitbeschäftigt, ein Plus von 5,5 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Festzustellen ist hierbei, dass die Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen sehr gravierenden geschlechtsspezifischen Schwankungen unterliegen. So sind zwei Drittel der Vollzeitbeschäftigungen von Männern besetzt, nur jeder siebente Mann führt eine Teilzeitbeschäftigung aus. Ganz anders stellt sich die Situation bei den Frauen dar. Rund 70 Prozent der Teilzeitbeschäftigungen werden von Frauen ausgeführt (Hametner 2008: 20).

Nicht nur im Bereich der Teilzeitbeschäftigung werden jährlich mehr Arbeitsplätze angeboten, auch bei geringfügig Beschäftigten (235.000 Personen) sowie bei freien Dienstnehmern³³ (27.000 Personen), die allesamt Steigerungen im Vergleich zum Vorjahr aufwiesen, ist die Situation ähnlich.

Vollzeitige, abhängige und unbefristete Arbeitsverhältnisse mit geregelter Arbeitszeit, geregelten Einkommen und Bestandsschutzgarantien sowie einer häufig damit verbundenen (über-)betrieblichen Interessenvertretung sind zwar nach wie vor die dominierende Beschäftigungsform, haben jedoch in den letzten Jahren zu Gunsten von Arbeitsverhältnissen, die mehr oder weniger von den eben genannten Merkmalen abweichen, an Bedeutung verloren“ (Riesenfelder 2008: 21).

³³ Auch im Bereich der freien Dienstnehmer spiegelt sich mit 51 Prozent ein höherer Frauenanteil wieder

Eine hohe Beschäftigungsexpansion verzeichnete das Segment der Arbeitskräfteüberlasser. Der Anteil überlassener Arbeitskräfte an den aktiv unselbständig Beschäftigten stieg auf 1,9 Prozent³⁴.

2.17 Die verschiedenen Arten der Arbeitslosigkeit

Unter Arbeitslosigkeit versteht man das Fehlen einer bezahlten Beschäftigungsmöglichkeit für eine arbeitsfähige und arbeitswillige Person. Für das Arbeitsmarktservice Österreichs gilt eine Person dann als arbeitslos, wenn diese *„zum Monatsende bei den Regionalen Geschäftsstellen des AMS zum Zwecke der Arbeitsvermittlung registriert ist und nicht in regulären Beschäftigungsverhältnissen oder Weiterbildungsmaßnahmen steht“*³⁵.

Es wird unter mehreren Verschiedenen Typen der Arbeitslosigkeit unterschieden. Zu diesen gehören:

- **Die strukturelle Arbeitslosigkeit:** Diese Art der Arbeitslosigkeit lässt sich durch ein Ungleichgewicht zwischen dem Angebot und der Nachfrage nach Arbeitskräften erklären. Es kommt hierbei also zu einer strukturellen Disbalance zwischen Angebot und Nachfrage. Diese strukturelle Disharmonie kann sich auf regionale Parameter beziehen, also darauf, dass es in bestimmten Bundesländern zu viele/wenige Arbeitskräfte gibt, oder es kann sich auf die spezifische Qualifikation der Arbeitskräfte beziehen (Kronberger 2008: 4). Wenn also die Nachfrage nach Arbeitskräften für eine bestimmte Branche wächst, während es in anderen Sektoren zu Entlassungen kommt wird ein Mangel verursacht. So hat beispielsweise die in

³⁴ Bei Arbeitskräfteüberlassung (Personalbereitstellung, Personalleasing) stellt ein Arbeitgeber seine Arbeitskräfte einem anderen Arbeitgeber zur Erbringung von Arbeitsleistungen zur Verfügung. Die Arbeitskräfteüberlassung unterliegt den besonderen arbeitsrechtlichen Regelungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes und bedarf einer behördlichen Genehmigung.

³⁵ www.ams.or.at/neu/. AMS Österreich Fachbegriffe, Dezember 2010.

Österreich konstant wachsende Lebenserwartung die Nachfrage nach Krankenschwestern permanent ansteigen lassen, während Fließbandarbeiter teilweise durch Maschinen ersetzt wurden (Stevanovic 2008: 43). Auch der technologische Wandel ist im Rahmen der strukturellen Arbeitslosigkeit bedeutend. Durch den technologischen Fortschritt kann die gleiche oder höhere Produktionsmenge unter geringerem Einsatz an Arbeit produziert werden. Es ist allerdings unter Experten umstritten ob der technologische Wandel die Arbeitslosigkeit zwangsläufig ansteigen lässt. Auch die Globalisierung hat einen entscheidenden Anteil an der strukturellen Arbeitslosigkeit. Viele Betriebe nützen die billigeren Lohnkosten und Standortvorteile von Schwellen- und Entwicklungsländern und lagern ihre Produktion in diese Länder aus. Dies führt zwangsläufig zum Absterben des heimischen primären und sekundären Produktionssektors und führt zur Verstärkung des tertiären Dienstleistungssektors (Schneider 2004: 36f).

- **Die friktionelle Arbeitslosigkeit:** Diese, größtenteils unvermeidbare Arbeitslosigkeit wird auch also Such- oder Fluktuationsarbeitslosigkeit bezeichnet. Die Gründe für diesen Typus der Arbeitslosigkeit können mannigfaltig sein. So ist etwa der Zeitpunkt der Aufgabe und der anschließenden Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses nicht immer genau koordinierbar, wodurch die betroffene Person kurzfristig arbeitslos ist. Die friktionelle Arbeitslosigkeit betrifft auch Personen, die aufgrund der Aussicht auf einen besseren Job in eine andere Stadt oder ein anderes Bundesland ziehen. Diese Art der Arbeitslosigkeit ist in der Regel von kurzer Dauer. Falls die Suchdauer länger als im statistischen Mittel ausfällt, ist dies meist aufgrund der Mismatch-Problematik, welche bedeutet, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht schnell genug finden um ein neues Beschäftigungsverhältnis einzugehen. Vor allem in den USA ist dieses Phänomen weit verbreitet. Betroffen von diesem Typus der Arbeitslosigkeit sind auch frische Studienabsolventen sowie werdende Mütter. Man kann also Personen die von der friktionellen Arbeitslosigkeit betroffen sind, als arbeitswillige Kurzarbeitslose subsumieren. Selbst in Zeiten der Hochkonjunktur ist es nicht möglich diese Art der Arbeitslosigkeit vollständig zu vermeiden (Stevanovic 2008: 42). Dennoch stellt die friktionelle Arbeitslosigkeit in ihrer Gesamtheit kein arbeitsmarktpolitisches

Kernproblem dar, da sie als essentielle Voraussetzung zur optimalen Allokation von Arbeitskräften wahrgenommen wird (Tekula 2007: 24).

- **Die konjunkturelle Arbeitslosigkeit:** Diese Art der Arbeitslosigkeit ist, wie ihr Name schon vermuten lässt, von der konjunkturellen Entwicklung der Wirtschaft abhängig. Kommt es zu einer Nichtauslastung der Produktionskapazitäten aufgrund einer Rezession, steigt die Arbeitslosigkeit. Die umgekehrte Situation tritt in einer Expansionsphase ein, in der die Produktionsleitungen ihr Maximum erreichen und durch den deshalb erhöhten Bedarf an Arbeitskräften die Arbeitslosigkeit verringert wird. Auf konjunkturelle Arbeitslosigkeit kann durch den Einsatz konjunkturfördernder Maßnahmen, wie etwa durch staatliche Auftragsvergabe, reagiert werden (Kronberger 2008: 4).
- **Die saisonale Arbeitslosigkeit:** Die saisonale Arbeitslosigkeit gilt als eine kurzfristige Form der Arbeitslosigkeit, die durch jahreszeitliche Änderungen der Nachfrage bewirkt wird. Saisonale Schwankungen ergeben sich im Jahresverlauf aufgrund von Klimabedingungen oder aufgrund von Nachfrageschwankungen³⁶. Die saisonale Arbeitslosigkeit tritt vor allem in der Landwirtschaft, der Bauwirtschaft sowie im Tourismus auf. Die saisonale Arbeitslosigkeit ist in der Regel von der gesamtwirtschaftlichen Situation auf dem Arbeitsmarkt unabhängig. Für das Arbeitsmarktservice stellt diese Art der Arbeitslosigkeit neben dem nicht zu vernachlässigen Kostenfaktor auch ein Systemproblem dar, da ein Großteil der von der saisonalen Arbeitslosigkeit betroffenen Personen sich in den Phasen zwischen den Saisons arbeitslos meldet und somit Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nimmt, aufgrund von Einstellungszusagen ihrer Arbeitgeber für die kommende Saison dem Arbeitsmarkt allerdings nicht zur Verfügung steht, beziehungsweise für Schulungsmaßnahmen aufgrund der kurzen Dauer der Arbeitslosigkeit für Schulungsmaßnahmen in der Regel nicht infrage kommt (Tekula 2007: 26).

³⁶ Ein Beispiel dafür ist die Gastronomie in der Nebensaison

- **Die Bodensatzarbeitslosigkeit:** Personen die dieser Art der Arbeitslosigkeit zugerechnet werden, gelten in der Regel als schwer vermittelbar, da sie entweder körperlich beeinträchtigt sind, ihr Gesundheitszustand die Ausübung einer Erwerbstätigkeit nicht zulässt, sie aufgrund ihres hohen Alters oder einer fehlenden Qualifikation für Firmen als nicht attraktiv eingestuft werden, oder es schlicht und einfach am Willen der betroffenen Person liegt arbeiten zu gehen. Dieser Prozentsatz an zumeist Langzeit-Arbeitslosen bleibt selbst in Zeiten der Hochkonjunktur vergleichsweise hoch (Stevanovic 2008: 44).
- **Die versteckte Arbeitslosigkeit:** Hierzu sind jene arbeitslosen Personen zu zählen, die weder registriert sind, noch von der Statistik erfasst werden. Sie sind beim Arbeitsamt nicht als arbeitslos gemeldet und befinden sich demnach auch nicht auf Jobsuche. Auch beim Arbeitsamt gemeldete, sich aber derzeit in einem Umschulungsprogramm oder einer anderen Weiterbildung befindende Personen werden zu dieser Gruppe dazugerechnet.

Es ist nach Erwähnung der verschiedenen Arten der Arbeitslosigkeit anzumerken, dass diese selbst in Zeiten der Hochkonjunktur nicht auf null sinkt. Vollbeschäftigung wird daher schon bei einer Arbeitslosenrate über null konstatiert. Friktionelle Arbeitslosigkeit wird beispielsweise immer beobachtbar sein.

3. Arbeitslosigkeit im ökonomisch konjunkturellen Kontext

3.1 Die Rolle des Staates in Wirtschaft und Gesellschaft

Bezüglich der Rolle des Staates in der Wirtschaft gibt es weder eine einheitliche Theorie noch empirische Belege die unter allen Umständen Gültigkeit hätten. Das Spektrum der möglichen Staatstätigkeiten reicht von massiven Eingriffen in das Gesellschaftsleben im Geiste planwirtschaftlicher Konzepte über die eher moderate Rolle des Staates in der sozialen Marktwirtschaft, den nur mit geringfügigen Kompetenzen ausgestatteten „Nachtwächterstaat“ bis hin zum extremen „Laissez-faire“ Modell, in welchem der Staat praktisch keine Rolle mehr spielt (Handler/Schratzenstaller 2006: 1) . Die modernen Industriestaaten weisen heute als Ergebnis einer länderspezifischen Geschichte eine Vielzahl von oftmals unterschiedlichen gesellschaftlichen Einrichtungen auf, die dem Staat eine mehr oder weniger große Rolle im Bezug auf das Wohlergehen des Einzelnen in der Gesellschaft zubilligen.

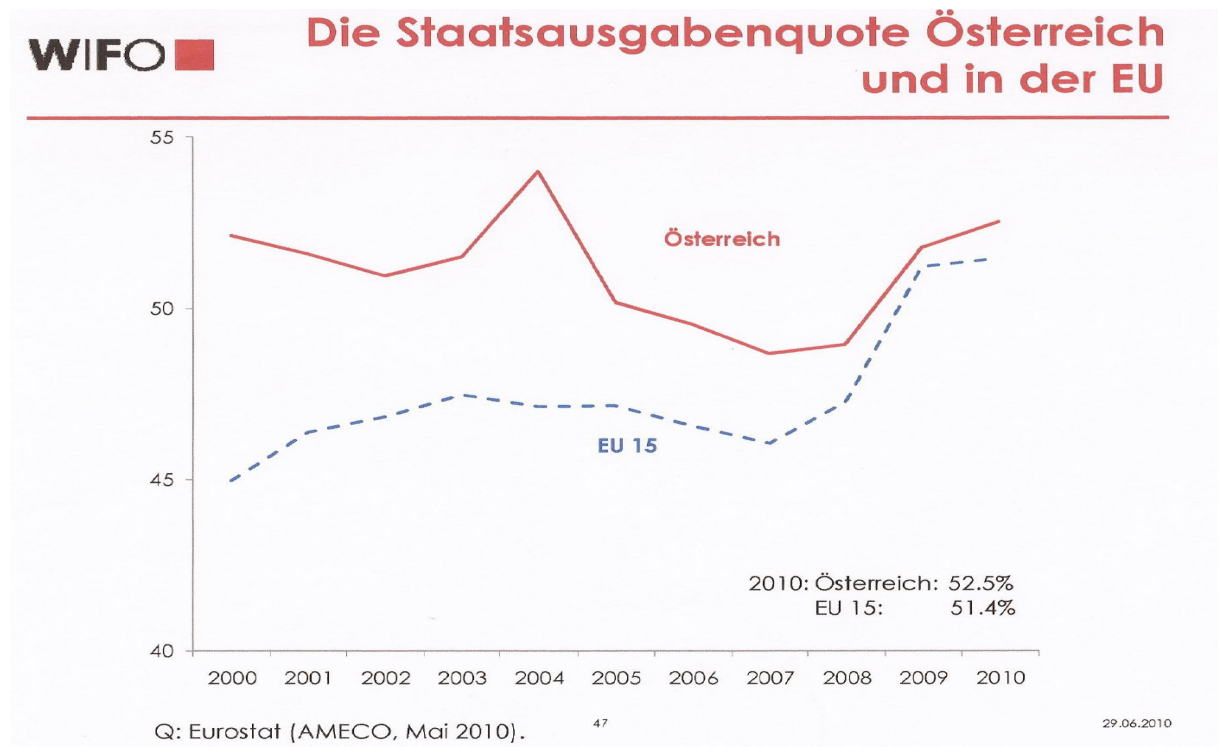
Auf wirtschaftspolitischer Ebene herrscht unter den Ökonomen weitgehend Einigkeit über die Aufgaben des Staates innerhalb dieses Gebiets: Die wichtigsten Punkte sind hierbei ein hoher Grad an Beschäftigung, eine stabile Preisentwicklung sowie ein angemessenes Einkommenswachstum.

Die wirtschaftspolitische Praxis der Nachkriegszeit, in der die meisten Industrienationen, darunter auch Österreich, zunächst durch ein ziemlich hohes Maß an Interventionismus gekennzeichnet waren, wurde in der Folge aufgrund der immer massiver ausufernden Staatstätigkeit und der damit untrennbar verbundenen, immer stärker anwachsenden Steuer- und Abgabenbelastung der Bürger zunehmender Kritik ausgesetzt.

„Parallel dazu kann in der akademischen Literatur und in der Politik eine Trendwende beobachtet werden, die einer allmählichen Verringerung des Staatseinflusses auf die Wirtschaft das Wort redet und zu einer entsprechenden Entwicklung geführt hat: Gemessen an den Ausgaben des gesamten öffentlichen Sektors in Prozent des BIP wurde in vielen Industriestaaten der Höhepunkt in den frühen neunziger Jahren überschritten, in einigen

Ländern (z.B. Belgien, Großbritannien; Niederlande) ist die Staatsausgabenquote schon seit den frühen achtziger Jahren bis zur Jahrhundertwende rückläufig gewesen“ (Handler/Schratzenstaller 2006: 3).

Abbildung 13



Zwar reicht die Staatsausgabenquote allein nicht aus, um den Umfang der Staatstätigkeit realitätsgetreu abzubilden, da sie nicht-monetäre staatliche Maßnahmen sowie die Struktur der Ausgaben nicht wiedergeben kann, dennoch ist sie ein wichtiger Indikator für die Intensität staatlicher Interventionen in der Wirtschaft.

Die Staatsaufgaben lassen sich in drei große Bereiche kategorisieren:

- Die **Allokationsfunktion**: Diese tritt in der Regel bei „Marktversagen“ ein, worunter verstanden werden kann, dass die Märkte nicht von selbst in der Lage sind, effizientes Wirtschaften der Marktteilnehmer sicherzustellen. Der Staat kann dem Marktversagen auf drei verschiedenen Ebenen entgegenwirken. Er kann zum Einen die vom Markt eventuell nicht in ausreichender Menge oder Qualität vorhandenen Güter selbst produzieren, die private Wirtschaft finanzieren oder durch

die Veränderung von Rahmenbedingungen (wie beispielsweise Steuersenkungen) die private Wirtschaft zur Produktion anregen. Einen etwaigen Mangel an Nachfrage kann der Staat beispielsweise durch Eingriffe in die Preisstruktur regeln, unerwünschte externe Effekte wie etwa Umweltverschmutzung können durch gesetzliche Regeln beeinflusst werden (Handler/Schratzenstaller 2006: 4).

- Die **Stabilisierungsfunktion:** Diese Aufgabe des Staates ist ganz im Gegensatz zur Allokationsfunktion durchaus umstritten. Sie übermittelt dem Staat die Aufgabe, über die Zeit eine möglichst kontinuierliche Auslastung des Produktionspotentials zu gewährleisten, dadurch auch für ein hohes Beschäftigungsniveau sowie ein angemessenes Wirtschaftswachstum zu sorgen, welches im Kontext stabiler Preise vor sich gehen sollen.
- Die **Verteilungsfunktion:** Diese soll gewährleisten, dass die Wirtschaftspolitik nicht nur die gesamtwirtschaftliche Effizienz des Wirtschaftens verfolgt, sondern auch den Gerechtigkeitsvorstellungen bei der Verteilung der Einkommen und Vermögen Rechnung trägt.

Ähnlich vieler anderer Industriestaaten ist auch Österreich bemüht, die Größe des Staatssektors zu begrenzen. So kündigte die Bundesregierung in ihrer Regierungserklärung vom 6.3.2003 an, die Abgabenquote bis 2010 auf 40 Prozent reduzieren zu wollen. Dieses Ziel sollte durch eine Senkung der Ausgabenquote bei gleichzeitiger Steigerung der Qualität der öffentlichen Leistungen erreicht werden (Handler/Schratzenstaller 2006: 17). Dieses Ziel wurde allerdings deutlich verfehlt (siehe Abbildung 13). Mit dem Beitritt Österreichs zur Europäischen Union verlagerten sich viele wirtschaftliche Entscheidungen auf die Ebene der EU.

3.2 Die Lissabon Strategie

Die österreichische Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik orientiert sich an der Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung, die mittlerweile zum zentralen Motor für Strukturreformen in Europa geworden ist.

Ins Leben gerufen wurde die Lissabon- Strategie auf dem Europäischen Rat 2000 in Lissabon. Dort setzten sich die anwesenden Staats- und Regierungschefs ein ambitioniertes Ziel: Die Europäische Union sollte demnach bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wirtschaftsraum der Welt werden.

Die Zielsetzung war es, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen sowie einen größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen³⁷. Dafür wurde es auch in Kauf genommen, sowohl die Wirtschaft als auch die Sozialsysteme grundlegend umzustrukturieren. Diese Maßnahmen waren angesichts der zunehmenden Globalisierung durchaus sinnvoll und angebracht, dennoch attestierte eine hochrangige Sachverständigengruppe unter der Leitung des früheren niederländischen Ministerpräsidenten Wim Kok im Jahre 2004, dass die Europäische Union die in Lissabon abgesteckten Ziele bis dato nicht erreicht hatte, beziehungsweise nicht erreichen wird.

Dieses niederschmetternde Urteil hatte vor allem zwei Gründe. Zum einen waren die Wachstumsprognosen, von denen im Jahre 2000 ausgegangen wurden zu optimistisch, zum anderen entpuppten sich mehrer Mitgliedstaaten bei der Durchführung der ihnen angetragenen Reformen als nicht energisch genug.³⁸

Die Staats- und Regierungschefs trafen daher die Übereinkunft, dass der Lissabonprozess neu strukturiert werden muss. Die Mitgliedstaaten der Union einigten sich auf der Frühjahrstagung des Europäischen Rates im Rahmen einer "Partnerschaft für Wachstum und Beschäftigung" alles Erforderliche zu unternehmen, damit die Europäische Union sowohl den Wachstumspfad anheben kann als auch gleichzeitig ihre Ambitionen im Sozial-,

³⁷ <http://www.lissabon-strategie.at/Lissabon/Themen/Strategie/default.htm/Dezember> 2009

³⁸ <http://www.bka.gv.at/site/4888/default.aspx/Dezember> 2009

Umwelt- und Wirtschaftsbereich erreichen kann. Ein wesentlicher Bestandteil dieser Neuausrichtung ist der partnerschaftliche Ansatz, es soll also neben der Partnerschaft zwischen den Gemeinschaftsinstitutionen und den Mitgliedstaaten vor allem die Zusammenarbeit innerhalb der Mitgliedstaaten deutlich verbessert und damit auf eine neue Ebene gebracht werden. Darunter ist zu verstehen, dass die nationalen Regierungen sich um eine verbesserte Zusammenarbeit sowohl mit den nationalen und regionalen Körperschaften, als auch mit den Sozialpartnern bemühen sollten.

Die Mitgliedsstaaten wurden verpflichtet, beginnend mit 2005 sogenannte Nationale Reformprogramme für Wachstum und Beschäftigung vorzulegen. Diese Programme sollen auf den jeweiligen Bedarf sowie auf die länderspezifischen Herausforderungen maßgeschneidert werden, und werden jeweils für drei Jahre erstellt.

Mit der Lissabon Strategie wird eine Effizienzverbesserung der Staatstätigkeiten sowie eine Optimierung der Staatsausgaben- und Staatseinnahmenstruktur angestrebt. Sie ist auf das langfristige Wachstum der Wirtschaft ausgerichtet und versucht vor allem folgende Fragen zu beantworten:

- Welche Aufgaben müssen der Staatstätigkeit vorbehalten werden, da sie vom privaten Sektor nicht in zufriedenstellender Form abgedeckt werden können?
- Wie kann man sicherstellen, dass die Staatstätigkeit effizient gestaltet ist?
- Wie soll die Staatstätigkeit bezahlt werden?

Besonderes Augenmerk wird im Rahmen der Lissabon Strategie auf makroökonomische Stabilität gelegt. Vor allem die Konsolidierung der öffentlichen Haushalte wird als eine wichtige Voraussetzung für eine dauerhafte Anhebung des Wachstumspfades gesehen.

Im Rahmen der Lissabon Strategie legte die Europäische Union auch eine Zielsetzung im Bereich der Beschäftigung fest. Als EU- Zielwert bis hin zum Jahr 2010 wurde eine Gesamtbeschäftigungsquote von 70 Prozent sowie eine Frauenbeschäftigungsquote von 60 Prozent festgelegt. Der Europäische Rat von Stockholm im Jahr 2001 legte seinen

Schwerpunkt auf die Gruppe der älteren Arbeitnehmer³⁹. Hier lautete die Zielsetzung, dass bis zum Jahr 2010 die Beschäftigungsquote dieser Gruppe europaweit auf 50 Prozent ansteigen sollte. Wie Abbildung 14 deutlich zeigt, konnte Österreich die Vorgaben in den Bereichen der Gesamtbeschäftigungsquote sowie der Frauenbeschäftigungsquote deutlich überbieten. Bei der Gruppe der älteren Beschäftigten blieb man allerdings deutlich hinter den Erwartungen zurück.

Abbildung 14:

Aktuelle Umsetzung der Lissabon-Ziele

	Beschäftigungsquote (15–64 Jahre) gesamt in %	Beschäftigungsquote (15–64 Jahre) Frauen in %	Beschäftigungsquote Ältere (55–64 Jahre) in %
Lissabon-Zielwert 2010	70,0	60,0	50,0
EU-27 2009	64,6	58,6	46,0
EU-15 2009	65,9	59,9	48,0
Österreich 2009	71,6	66,4	41,1

Quelle: Eurostat; Stand: 23.4.2010

3.3 Mehr Beschäftigung durch Wachstum

Das wichtigste Instrument zu mehr Beschäftigung ist ein höheres Wirtschaftswachstum. Österreich ist durch ein überdurchschnittliches Wirtschaftswachstum bis Mitte der neunziger Jahre, im Durchschnitt war die Wirtschaft der Alpenrepublik in der Periode von 1960 bis 1995 mit rund 3,3 Prozent pro Jahr gewachsen⁴⁰, zu einem der fünf reichsten EU- Länder geworden und findet sich nach wie vor unter den ersten zehn Industrienationen gemessen am höchsten Pro-Kopf-Einkommen (Aiginger 2006: 15). Im Jahr 2005 war das Pro-Kopf-Einkommen Österreichs um rund 13 Prozent höher als der Durchschnittswert der EU 15, sowie um 23 Prozent höher als das der EU 25.

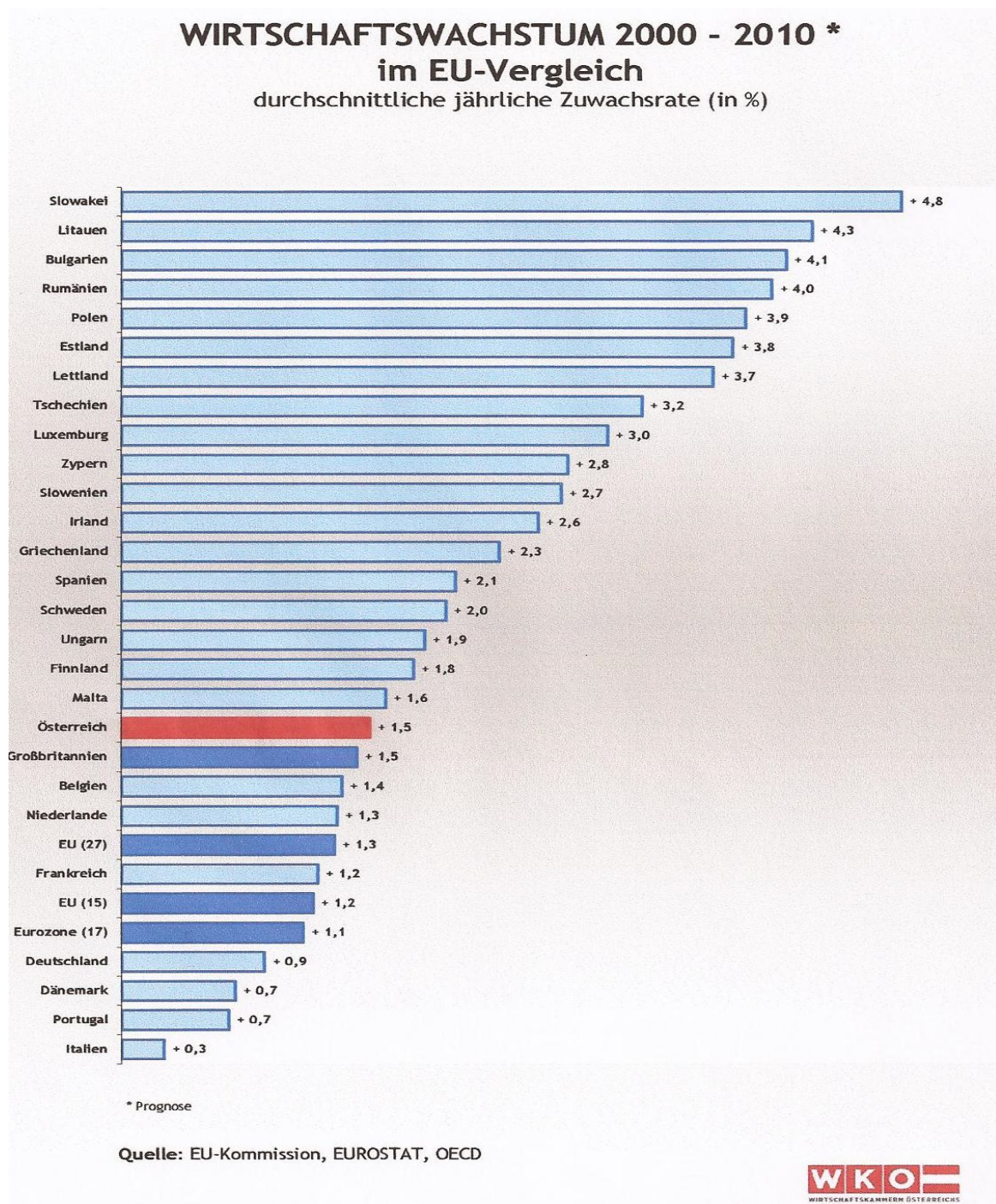
³⁹ Gemeint ist hierbei die Gruppe der 55-64 Jährigen.

⁴⁰ Damit ist sie um immerhin 0,2 Prozent schneller gewachsen als die EU 15

In den vergangenen 10 Jahren pendelte sich das Wirtschaftswachstum auf durchschnittlich rund 2,2 Prozent ein, welches ein fast identes Wachstum verglichen mit den EU 15 widerspiegelt. Berechnungen des WIFO zufolge benötigt Österreich ein Wachstum von rund 2 Prozent um einen Anstieg der Beschäftigung zu erreichen, die Schwelle bei der die Arbeitslosigkeit sinkt wird auf 2,5 Prozent geschätzt⁴¹. Bedauerlicherweise ist das Wirtschaftswachstum Österreichs damit zu niedrig um das Arbeitskräfteangebot voll auszuschöpfen.

⁴¹ Zwar können beide Schwellen je nach Konjunkturphase schwanken und durch wirtschaftspolitische Maßnahmen etwas verschoben werden, dennoch schätzt sie das WIFO grundsätzlich als ziemlich exakt und verlässlich ein.

Abbildung 15



„In Summe lässt sich Österreichs wirtschaftliche Entwicklung in den vergangenen zehn Jahren kennzeichnen durch mittlere Dynamik, gute Konkurrenzfähigkeit und Unterauslastung des Arbeitskräftepotentials“ (Aiginger 2006: 15).

Die Konkurrenzfähigkeit Österreichs spiegelt sich in seinem raschen Wachstum der Exporte wieder, sowie dem Ausgleich der Handelsbilanz und den relativ zu den EU 15 sinkenden Arbeitskosten. Der Ausgleich der Handelsbilanz ist vor allem den technologieintensiven Industrien⁴² zu verdanken, nicht aber den Hochtechnologiebranchen.⁴³ Daraus resultierend ist festzustellen, dass die positive Außenhandelsposition nicht auf Industrien mit höchster Technologiestufe zurückzuführen ist.

Dabei anzumerken ist, dass die Investitionen in die Forschung erst in den letzten Jahren den EU- Durchschnitt überschritten, die für Bildung stagnieren relativ zu Wirtschaftsleistung. Es besteht ein Mangel an international tätigen österreichischen Unternehmen im Bereich der technologieintensiven und wissensintensiven Dienstleistungen. Daraus resultieren für Österreich Defizite bei jenen Faktoren, die die Konkurrenzfähigkeit eines Spitzenlandes auf Dauer definieren (Aiginger 2006: 17).

Da Österreich aufgrund seiner Einkommensposition keinen Preiswettbewerb bei undifferenzierten Produkten gewinnen kann, muss es sich auf hochwertige Produkte spezialisieren und zumindest in Nischen eine Technologieführerschaft anstreben. Insbesondere die Spezialisierung auf moderne, wissensintensive Dienstleistungen sind hier angebracht.

„Reiche Länder besitzen Know-how in der Unternehmensführung und werden Zentren für multinationale Unternehmen, sei es als Headquarter, Kompetenz- oder als Regionalzentrum.“ (Aiginger 2006: 20).

Ein ernstzunehmendes Hindernis, um eine Position an der „Technologiefront“ zu erreichen stellt die Bildungsstruktur in Österreich dar. Eine im europäischen Durchschnitt geringe Akademikerstruktur sowie Defizite im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich wirken

⁴² Darunter zählt unter anderem die Autozulieferindustrie

⁴³ In der von der OECD definierten Hochtechnologiedefinition sind nur fünf Industrien zusammengefasst:

Luft- und Raumfahrzeugbau; pharmazeutische Erzeugnisse; Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräte und Computer; Rundfunk-, Fernseh-, und Nachrichtentechnik; Medizin-, Mess-, Steuer-, und Regelungstechnik, sowie Optik

sich erschwerend aus. Dazu kommt eine geringe Zahl an Headquarters, eine traditionelle Industriestruktur sowie geringe Forschungsausgaben. Um den Weg zu einer führenden Rolle im Bereich der Hochtechnologie zu bestreiten sind nach wie vor massive Anstrengungen in verschiedenen Bereichen erforderlich. Das Weißbuch des WIFO definierte daher in seiner Ausgabe im Jahr 2006 mehrere Strukturelemente, welche für die Erreichung der österreichischen Zielsetzung evident sind:

- **Innovation**

Innovationen spielen für das Wachstum hochentwickelter Volkswirtschaften eine wichtige Rolle. Vor allem technische Innovationen, aber auch soziale und organisatorische Neuerungen stellen relevante Parameter bezüglich der Konkurrenzfähigkeit einer Volkswirtschaft dar und sind folglich wichtig für die Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen. Hatte Österreich noch während des wirtschaftlichen Aufholprozesses nach dem zweiten Weltkrieg Technologien importiert und wurde wegen des niedrigen Lohnniveaus sowie der Qualität seiner Facharbeiter als Produktionsstandort ausgesucht, nehmen diese Rolle jetzt im zunehmenden Maße die Erweiterungsländer ein.

In den letzten 15 Jahren konnte Österreich seine technologische Position kontinuierlich verbessern. In einem Ranking des European Innovation Scoreboards belegte das Land den fünften Platz. Auch der Anteil der Forschungsausgaben am Bruttoinlandsprodukt ist von 1,4 Prozent im Jahr 1990 auf 2,4 Prozent im Jahr 2006 gestiegen. Im Jahr 2008 erreichte die Forschungsquote bereits 2,63 Prozent, die österreichische Bundesregierung hält am Ziel einer Forschungsquote von 3 Prozent fest und will für die Zeit nach 2010 diese noch weiterentwickeln (BKA 2008:8).

- **Aus- und Weiterbildung**

Ein wichtiger Parameter im Bezug auf Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit eines Landes stellt dessen Humankapital dar. Eine hohe Qualifizierung der Arbeitskräfte gilt als Basis um technische, aber auch soziale und organisatorische Innovationen durchzuführen. Speziell für ein Land wie Österreich, dessen Pro Kopf Einkommen sehr hoch ist, ist das Humankapital von essentieller Bedeutung. Die berufsbezogene Weiterbildung bestimmt in immer höherem Maße die Konkurrenzfähigkeit, das Wachstum sowie die Beschäftigung. Aus diesem Grund hat die bereits erwähnte

Lissabon Strategie ein eigenes Weiterbildungsziel beschlossen. Demnach soll mindestens ein Achtel der Bevölkerung am lebensbegleitenden Lernen teilnehmen (Aiginger 2006: 51).

Als Gründe für die steigende Bedeutung der Weiterbildung sind vor allem folgende Aspekte relevant: Zum Einen ändert sich der Stand des Wissens sowie die im Wirtschaftsprozess nachgefragten Fähigkeiten sehr rasch, zum Anderen ist es vor allem die von Österreich angestrebte Position als Technologiegeber und Organisator die eine hoch qualifizierte Bevölkerung unabdingbar macht. Auch zu erwähnen ist hierbei, dass die klassische Berufskarriere durch den mittlerweile erschwerten Zugang zur Frühpension, sowie die aufgrund der stetig wachsenden Lebenserwartung zu erwartende Heraufsetzung des Pensionsantrittsalters die Berufskarriere verlängern, was zur Folge hat, dass die betroffenen Arbeitskräfte mehrere „Technologieepochen“ durchleben.

Zwar hat das österreichische Ausbildungssystem international einen guten Ruf, welches sich auch bei Rankings bezüglich der Ausbildung sowie der Flexibilität niederschlägt und somit dem Wirtschaftsstandort Österreich ein positives Zeugnis ausstellt, dennoch hat das Land, bei einem hohen Anteil sekundärer Bildungsabschlüsse, ein Defizit in der Zahl der Tertiärabschlüsse. Dieser Umstand ist umso bedrohlicher, als die neuen Mitglieder der Europäischen Union im Bereich der mittleren Qualifikation, in der Österreich bis dato einen komparativen Vorteil hatte, heute schon konkurrenzfähig. Nicht zu vergessen ist dabei auch die Tatsache, dass das Einkommensniveau der neuen EU- Länder deutlich unter dem Österreichs liegt. Es ist also von unschätzbbarer Bedeutung, vor allem in die Bildung Jugendlicher zu investieren:

„Wenn es nicht gelingt, Jugendliche erfolgreich in entsprechend höhere Bildungswege zu integrieren, ist eine Auseinanderentwicklung der Qualität von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage zu befürchten“ (Lutz/ Mahringer/Pöschl 2006: 13).

- **Infrastruktur als Standort und Nachfragefaktor**

Ein weiterer, relevanter Faktor für das Wirtschaftswachstum ist die Infrastruktur eines Landes. Hierbei sind vor allem Verkehr, Energie, Information und Kommunikation sowie Wasserwirtschaft als besonders wichtig anzuführen. Investitionen in die Infrastruktur erhöhen die Produktivität einer Volkswirtschaft, vor allem dann, wenn es ihnen gelingt Engpässe wie etwa Staus etc. zu vermeiden. Investitionen in die Infrastruktur erhöhen zum Einen also das Wachstumspotential eines Landes, kurbeln aber gleichzeitig durch die getätigten Investitionen die Wirtschaft an. Es ist davon auszugehen, dass Infrastrukturinvestitionen in der Höhe von 1 Milliarde Euro die Zahl der beschäftigten Personen um rund 8000 bis 12000 erhöht. In den letzten Jahren wurde in Österreich massiv in die Bereiche Straße und Bahn investiert. Dieser Trend sollte sich weiterhin fortsetzen, Priorität sollte dabei vor allem die Verbesserung der Straßen- und Bahnverbindungen zu den Erweiterungsländern haben.

Entscheidend für das Wachstum und damit einhergehend auch für die Beschäftigung wird immer mehr auch die immaterielle Infrastruktur. Die immaterielle Infrastruktur, Planungsleistungen, Optimierung von Netzen und Problemlösungen dominieren den Bedarf und ermöglichen den Export in Länder mit großem ungestillten Infrastrukturbedarf (Aiginger 2006: 58f).

- **Flexibilität**

Durch die rasanten Veränderungen sowohl wirtschaftlicher als auch technischer Art sowie die zunehmenden Wanderungsbewegungen der Firmen wird die Bedeutung von Flexibilität und Mobilität immer mehr verstärkt. Firmen, die rasch und flexibel auf neue Chancen und veränderte Gegebenheiten reagieren können, verfügen daher über einen beträchtlichen Wettbewerbsvorteil. Aber auch für Arbeitnehmer wird sowohl die räumliche als auch die aufgabenmäßige Flexibilität und Mobilität zunehmend zu einer wichtigen Variable.

Laut dem Mobilitätsindex der EU entspricht die Arbeitsmarktflexibilität Österreichs in etwa jener der EU 15. Die Arbeitszeitflexibilität liegt im internationalen Mittelfeld, der

Anteil der flexiblen Verträge⁴⁴ liegt in Österreich etwas niedriger als im Schnitt der EU 15, ist aber in den letzten Jahren stark gestiegen (Aiginger 2006:70f).

- **Die Qualität des öffentlichen Sektors**

Die Rolle des öffentlichen Sektors hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Es kommt hier immer mehr zur Verschiebung vom Hoheits- und Verwaltungsstaat hin zum Dienstleister für die Bürger als auch für die Wirtschaft. Hier soll er vor allem die neuen Herausforderungen wie etwa die der Globalisierung in Angriff nehmen. Der öffentliche Sektor kann seine Aufgaben zur Unterstützung von Wachstum nutzen und die Abgaben so einsetzen, dass sie Beschäftigung fördern und negative Effekte reduzieren. Prinzipiell ist in ganz Europa der deutliche Trend erkennbar, dass die Staatsquote, die über Jahrzehnte gestiegen war, dies im letzten Jahrzehnt erstmals nicht mehr tat, sondern teilweise sogar gesunken ist.

- **Erfolgreiche Technologie- und Dienstleistungsunternehmen**

Österreich steht vor der Aufgabe, sich in Richtung dieser High-Tech Bereiche zu spezialisieren, in denen zukünftig mit einer hohen Nachfrage zu rechnen ist. Wie bereits oben erwähnt, besitzt Österreich in einigen Bereichen, wie etwa der Umwelttechnologie, der Wasserkraft als auch im Bereich des Tunnelbaus eine ausgezeichnete Ausgangsposition, die Wettbewerbsvorteile mit sich bringen sollte, und damit das Wirtschaftswachstum ankurbeln können.

Ein wichtiger Wirtschaftszweig Österreichs ist der Tourismus. Der Beschäftigungsanstieg im Tourismus ist höher als der der Gesamtwirtschaft, er dient auch als Arbeitgeber in Regionen, in denen die Erwerbsquote tendenziell niedrig ist. Anzumerken ist hier allerdings, dass im Bereich des Tourismus überwiegend gering entlohnte Arbeitskräfte engagiert sind, welche zudem in der Regel nicht ganzjährig beschäftigt sind (Aiginger 2006: 78f).

⁴⁴ Teilzeit plus befristete Verträge

- **Umwelt- und Energiepolitik**

Energie und Umweltpolitik dient nicht nur zur Erreichung etwaiger Energie- und Umweltziele, sondern kann auch die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft stärken und damit einen positiven Beitrag für das Wirtschaftswachstum als auch für die Beschäftigung leisten. Die Umweltpolitik kann vor allem deshalb als wichtig angesehen werden, weil sie alle Bereiche der Produktions- und Konsumaktivitäten betrifft. Es kommt in dieser Wirtschaftssparte nicht nur über die Schaffung von Beschäftigung zu positiven Effekten, sondern auch durch die Vermeidung negativer Auswirkungen⁴⁵.

Seit den 1980er Jahren verfolgt Österreich eine ambitionierte Umweltpolitik, die in der Entwicklung einer wettbewerbsstarken Umwelttechnikindustrie mündete. Erfreulicherweise spielt die Umwelttechnikindustrie in unserem Land eine immer wichtigere Rolle. Diese Entwicklung ist auch anhand der Entwicklung ihres Beitrags zum BIP, welches 1993 noch bei rund einem Prozent lag, im Jahr 1997 bereits auf 1,4 Prozent angestiegen war und 2003 1,7 Prozent erreichte. Mit der Umsetzung der österreichischen Klimastrategie werden zukunftsweisende Maßnahmen zu einem effizienten Ressourcenmanagement gesetzt. In dem neu errichteten Klima- und Energiefonds (KLIEN) stehen von 2007 bis 2010 rund 500 Millionen Euro zur Disposition. Neben der Erreichung seiner klimapolitischen Ziele, soll der Klima- und Energiefonds auch das wirtschaftspolitische Ziel erreichen Umwelttechnologien in dem Maße auszureifen, um ihre Markttauglichkeit voranzutreiben und dadurch den Forschungs- und Technologiestandort Österreich zu stärken (BKA 2008:9).

3.4 Das zweite österreichische Reformprogramm für Wachstum und Wirtschaft

Wie bereits weiter oben erwähnt, wurde jedes Mitglied der Europäischen Union im Rahmen der Lissabon Strategie dazu verpflichtet ein auf drei Jahre ausgelegtes Reformprogramm für

⁴⁵ Wie etwa die Verminderung von ökologischen Reparaturkosten oder anderer volkswirtschaftlicher Kosten wie etwa Gesundheitskosten

Wachstum und Wirtschaft vorzulegen. Die Schwerpunkte des Österreichischen Reformprogramms 2008-2010, sind nahezu deckungsgleich mit den in Kapitel 3.2 erwähnten Punkten (BKA 2008:3):

- **Nachhaltigkeit der öffentlichen Finanzen**
- **Arbeitsmarkt und Beschäftigungspolitik- „Gute Arbeit – gute Jobs“**
- **Forschung, Entwicklung und Innovation**
- **Infrastruktur**
- **Standortsicherung und Mittelstandsförderung**
- **Aus- und Weiterbildung**
- **Effizientes Ressourcenmanagement und Klimaschutz**
- **Nachhaltiges und gerechtes Sozialsystem**

„Aufgrund der erhöhten, größtenteils durch internationale Entwicklung bestimmten Inflation ist die Wirtschaftspolitik gefordert, mit konjunkturellen und strukturellen Maßnahmen gegenzusteuern und die Auswirkungen für die am stärksten betroffenen Bevölkerungsteile (Stichwort: Armutsgefährdung) abzuschwächen sowie insbesondere auch die Inflation an den Wurzeln zu bekämpfen. Die Bundesregierung setzt insbesondere auf Maßnahmen zur Intensivierung des Wettbewerbs und im budgetpolitischen Bereich soll ein Gebührenstopp zur Inflationsbekämpfung beitragen“ (BKA 2008:3).

Als ein besonders relevanter Faktor im Rahmen des Reformprogramms ist die Einbeziehung sämtlicher relevanter Stakeholder, also die relevanten Ministerien, die Sozialpartner, die Länder und Städte sowie die Wirtschaftsförderungsinstitute, zu

verstehen. Diese Vorgangsweise entspricht damit auch den Vorgaben der Europäischen Union, wonach sämtliche relevante Akteure im verstärkten Ausmaß in den Lissabon – Prozess einzubinden sind.

Um diese Vorgaben umzusetzen, wurde im Mai 2008 eine Sitzung mit Nichtregierungsorganisationen einberufen, zu der vor allem Dachverbände aus dem ökologischen sowie dem sozialen Bereich eingeladen wurden. Das Ziel dieser Sitzung war es, die Vertreter der Zivilgesellschaft über die Grundpfeiler der innerösterreichischen Umsetzung der Lissabon Strategie zu informieren sowie Anregungen der NGO`s einzuholen und zu diskutieren. Im selben Jahr wurden auch die Sozialpartner zur Diskussion bezüglich des Nationalen Reformprogramms eingeladen. Dabei wurde vor allem das von den Sozialpartnern erstellte Reformpapier „Arbeitsmarkt – Zukunft 2010“ diskutiert, in dem die Sozialpartner sehr stark auf die Thematik der Jugendarbeitslosigkeit eingingen und unter anderen Verbesserungsvorschläge in punkto Lehrlingsausbildung aufzeigten (BKA 2008:4).

Trotz der im Vergleich mit den anderen EU- Ländern relativ guten wirtschaftlichen Eckdaten, gab die Europäische Union im Rahmen des Reformprogramm für Wachstum und Wirtschaft einige Empfehlungen für Österreich ab. Diese sind unter andern:

- **Die Schaffung von Anreizen für ältere Arbeitnehmer**

Um die im EU- Vergleich nur unterdurchschnittliche Quote an arbeitenden Personen über 50 Jahren zu verbessern wurden für Arbeitssuchende dieser Altersgruppe im Jahr 2007 insgesamt rund 103 Millionen Euro an Förderungen investiert (BKA 2008:10). Aufgrund mehrerer Maßnahmenbündel konnten die Beschäftigungszahlen von älteren Personen deutlich gesteigert werden⁴⁶. Dennoch sieht die Europäische Union in punkto älterer Arbeitnehmer Aufholbedarf von Seiten Österreichs.

- **Die Verbesserung der Ausbildung benachteiligter Jugendlicher**

Durch die Einführung des verpflichtenden Kindergartenjahres soll für Kinder mit Sprachproblemen ab September 2008 eine möglichst früh einsetzende sprachliche

⁴⁶ Im Vergleich zu 1998 waren im Jahresdurchschnitt 2007 mit 592,705 rund 37 Prozent mehr ältere Personen in einem unselbständigen Beschäftigungsverhältnis.

Förderung den Übergang in die Schule erleichtern. Zur sprachlichen Förderung für Kinder, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, werden überdies Maßnahmen gesetzt um es den betroffenen Kindern zu erleichtern Deutsch zu lernen (BKA 2008:10). Auch im Bereich der Lehrausbildung sind von Seiten der österreichischen Bundesregierung Veränderungen geplant, um Jugendliche mit Benachteiligungen sowie Jugendliche ohne Ausbildungsplatz zu unterstützen.

- **Weitere Strategien und Maßnahmen zur Emissionssenkung**

Die österreichische Bundesregierung hat sich im Zuge der Klimastrategie zahlreiche Ziele gesteckt, die auf eine Emissionssenkung abzielen. So wurde etwa mit Juli 2007 die Mineralölsteueranhebung in Kraft gesetzt, die Normverbrauchsabgabe wurde mithilfe eines Bonus-/Malussystem bezugnehmend auf CO₂- Emissionen ausgebaut. Weiters beinhaltet die österreichische Klimastrategie Maßnahmen im Bereich der Energiewirtschaft sowie zur Erreichung der Kyoto- Ziele (BKA 2008: 11f).

- **Die langfristige Nachhaltigkeit sicherstellen**

Österreich bemüht sich zur Sicherstellung der langfristigen Nachhaltigkeit eine Drei-Säulen-Strategie umzusetzen⁴⁷, welche folgende Punkte beinhaltet: Die Erhöhung budgetärer Spielräume, welche vor allem durch eine rasche Senkung der Schuldenquote gewährleistet werden soll, die Erhöhung der Beschäftigungsquoten sowie der Arbeitsproduktivität, als auch eine Reform der Pensions-, Gesundheits, und Pflegesysteme.

Weiter Empfehlungen der Europäischen Union für Österreich sind:

- **Die Erhöhung des Wettbewerbs im Dienstleistungsbereich, insbesondere bei freien Berufen**
- **Die Stärkung der unternehmerischen Kultur, sowie**

⁴⁷ Die drei Säulen Strategie wurde auch auf EU- Ebene beschlossen.

- **Die Beseitigung der Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt** (BKA 2008:11f)

3.5 Die Arbeitslosenunterstützung und ihre Effekte auf die Volkswirtschaft

Der Staat ist ein aktiver politischer Akteur im Bereich der Arbeitsmarktpolitik. Dieser Umstand wird durch folgende Punkte begründet:

- Durch Arbeitslosigkeit kommt es durch die verringerte Nachfrage und ein geringeres Steueraufkommen sowie einer stärkeren Budgetbelastung zu deutlich höheren volkswirtschaftlichen Kosten.
- Durch Arbeitslosigkeit kommt es zu einem rasanten Anstieg der sozialen Kosten
- Längerfristige Arbeitslosigkeit führt zur kontinuierlichen Dequalifikation der betroffenen Personen (Kronberger 2008: 24).

Die staatlichen Arbeitslosenunterstützungen haben sowohl positive als auch negative Effekte auf die Volkswirtschaft. Einerseits wird durch das Arbeitslosengeld die durchschnittliche Arbeitsproduktivität erhöht, da in einem nicht perfekten Arbeitsmarkt diese Transferleistung tendenziell Personen mit niedriger Produktivität außerhalb des aktiven Beschäftigungsfeldes hält und dadurch ein höherer Anteil an Beschäftigten mit höherer Produktivität beschäftigt ist (Mühlreiter 2008: 203).

„Dieser Anteil wird zusätzlich dadurch verstärkt, dass den Firmen im Falle von umfangreichen Arbeitslosenunterstützungen eher Arbeitskräfte mit spezifischem Skill-Set für innovative Berufsbilder zur Verfügung stehen, die ein höheres Risiko der Kündigung beinhalten. Denn aufgrund der Verfügbarkeit eines engmaschigen sozialen Netzes, in dem zwischenzeitliche Perioden der Arbeitslosigkeit ohne große Wohlstandsverluste

einhergehen, werden die Arbeitskräfte eines Landes eher eine spezialisierte Ausbildung mit entsprechend höherem Arbeitsplatzrisiko anstreben“ (Mühlreiter 2008: 204).

Ein weiterer Vorteil der Arbeitslosenunterstützung ist eine gewisse Pufferfunktion für die arbeitslose Person. Es ist somit mehr Zeit vorhanden den Arbeitsmarkt zu sondieren und ein passendes, der Qualifikation der arbeitssuchenden Person angepasstes, Angebot anzunehmen. Dadurch werden offene Stellen durch geeignete Mitarbeiter besetzt, ein Umstand der der Produktivität einer Volkswirtschaft durchaus zuträglich ist.

Die Arbeitslosenunterstützung erzeugt jedoch auch negative Effekte auf die Produktivität einer Volkswirtschaft. So kann es im Zuge eines engmaschigen Arbeitslosenversicherungsnetzes durchaus vorkommen, dass als arbeitslos gemeldete Personen in ihrer Intensität bezüglich der Jobsuche, sowie in der Bereitschaft einen neuen Arbeitsplatz anzunehmen durchaus nachlässig werden. Daraus resultierend kann mitunter mit längeren Intervallen der Arbeitslosigkeit gerechnet werden, bis hin zum kompletten Ausstieg aus dem Erwerbsleben. So konnte etwa belegt werden, dass der Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit positiv mit der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes korreliert (Boeri / Layard / Nickel 2000: 9). So ist laut Boeri, Layard und Nickel die Langzeitarbeitslosigkeit in jenen Ländern, in denen Arbeitslosengelder nur in geringen Ausmaß gewährt werden, wie beispielsweise in den Vereinigten Staaten, deutlich geringer ist, als in Ländern die über eine großzügigere Arbeitslosenversorgung verfügen.

Ein weiterer Faktor der die negativen Effekte einer soliden Arbeitslosenunterstützung untermauert, liegt in der Verringerung der Opportunitätskosten des Nicht-Arbeitens. Arbeitnehmer sind deshalb eher in der Lage, höhere Lohnforderungen durchzusetzen, was in weiterer Folge zu einer geringeren Nachfrage nach Arbeitsplätzen führen kann (Mühlreiter 2008: 204).

„Schließlich besteht die Gefahr, dass die niedrigen Opportunitätskosten des Nicht-Arbeitens dazu führen, dass Mitarbeiter aufgrund der geringen Angst des Jobverlustes ihren Arbeitseinsatz reduzieren und dadurch die Produktivität des Landes negativ beeinflussen“ (Albrecht / Vroman 1996: 189f).

In Anbetracht der soeben erörterten Argumente ist es nahezu unmöglich eindeutige Schlüsse bezüglich der optimalen Höhe und Ausmaß der Arbeitslosenunterstützung zu ziehen. Durch hohe Arbeitslosenzahlen und eine stagnierende Wirtschaft haben allerdings zu Beginn des 21. Jahrhunderts viele Länder ihre Gepflogenheiten bezüglich ihrer Arbeitsmarktpolitik überdacht. Vielfach wurde der politische Druck erhöht, es kam zu einer Arbeitsmarktpolitik weg von der passiven Arbeitslosenunterstützung hin zu einer aktiven Arbeitsmarktpolitik.

4. Die veränderten ökonomischen Rahmenbedingungen

4.1 Die veränderten Rahmenbedingungen: endogene und exogene Faktoren

Es ist immer deutlicher wahrzunehmen, dass das Konzept des Wohlfahrtsstaates immer mehr unter Druck gerät. Sowohl im ökonomischen als auch im gesellschaftlichen und politischen Bereich stellen Strukturveränderungen die staatlichen Sicherungssysteme vor neue Herausforderungen. Diese Veränderungen sind vielfältig und beeinflussen wohlfahrtsstaatliche Regime auf unterschiedliche Weise. Die geänderten Rahmenbedingungen können in zwei Gruppen unterteilt werden: exogene und endogene Faktoren (Grand 2007:16).

Als endogene Faktoren kann man Entwicklungen wie die Veränderungen der Familien- und Haushaltsstrukturen, die zunehmende Individualisierung, sowie die demographische Entwicklung, hier insbesondere der steigende Anteil älterer Menschen, angesehen werden (Grand 2007:8). Auch der Strukturwandel auf dem Arbeitsplatz, durch die Evolution von atypischen Beschäftigungsverhältnissen sowie die steigende Beschäftigungsquote der Frauen, aber auch die steigende Erwerbsarbeitslosenzahlen werden als endogene Faktoren identifiziert.

Unter exogenen Faktoren versteht man die seit den 1970er Jahren geänderten weltwirtschaftlichen Bedingungen wie ein flexibler Wechselkurs sowie offene Finanzmärkte und vor allem die stetig zunehmende Globalisierung.

.

„Vor allem Arbeitslosensysteme konservativer Wohlfahrtsstaaten sind angesichts dieser neuen Risikostrukturen einem verstärkten Problemdruck ausgesetzt. Ausgerichtet auf den „male breadwinner“ in einem Normalarbeitsverhältnis und mit nahezu kontinuierlich durchgehender Berufsbiographie sowie organisiert nach dem Äquivalenzprinzip und der Stuserhaltung, geht dem kontinentalen Arbeitslosenversicherungssystem mit der

Evolution dieser neuen Risikostrukturen sein Regulierungsleitbild verloren“ (Grand 2007: 20).

Zwar sind diese Gegebenheiten nicht als neu zu bezeichnen, dennoch sind seit den 1970/80er- Jahren immer größere Teile der Bevölkerung betroffen, womit sich ein ständig steigender Problemdruck entwickelt. Zwar waren beispielsweise nicht oder minderqualifizierte Arbeitnehmer auch schon vor den 1970er Jahren einer erhöhten Gefahr der Arbeitslosigkeit ausgesetzt, allerdings war diese meistens ein kurzfristiges Phänomen, da Produktionssteigerungen aufgrund technologischer Innovationen verbunden mit keynesianischer staatlicher Nachfragesteigerung die Nachfrage an Arbeitskräften hoch genug hielt um Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden (Bonoli 2005: 3f). So kam es, dass die verstaatlichte Industrie einen großen Teil des vorhandenen Arbeitskräfteangebots aufnahm, während private Betriebe aufgrund wirtschaftlicher Veränderungen immer mehr Arbeitsplätze abbauten.

„Das österreichische Bildungssystem hat die erforderlichen, relativ konstanten Qualifikationen auf hohem Niveau bereitgestellt. Die Bevölkerung war homogen, das Arbeitspotential konnte bei Vollbeschäftigung z.B. in den siebziger Jahren durch die Anwerbung von Migranten und Migrantinnen mit spezifischen Qualifikationen ergänzt werden. Lebensarbeitsbeziehungen waren die Regel. Fiskalpolitik, Geldpolitik, Währungspolitik und Einkommenspolitik konnten intern optimiert werden. Die Nachbarländer, mit denen der größte Teil des Außenhandels abgewickelt wurde, hatten ähnlich hohe oder höhere Lohnkosten“ (Aiginger 2006: 1).

Ein weiterer Faktor, warum der österreichische Arbeitsmarkt in den 1970er Jahren noch immer hervorragende Arbeitslosenquoten vorweisen konnte, ist darin zu sehen, dass ab 1975 das Kontingent der ausländischen Arbeitskräfte drastisch reduziert wurde. So kam es zwischen 1973 und 1978 zu einem Rückgang der Arbeitsgenehmigungen von rund 30 Prozent, was einen Rückgang des gesamten Arbeitskräfteangebots von 2 Prozent entsprach (Unger 2001:4).

Nicht unerwähnt sollte hier auch bleiben, dass innerhalb der 1970er Jahre die Wochenarbeitszeit drei Mal reduziert wurde. So kam es 1970 zu einer Verringerung von 45 auf 43 Stunden, im Jahr 1972 folgte eine weitere Reduktion auf 42 Wochenstunden, ehe die Arbeitszeit 1975 auf 40 Stunden gekürzt wurde.

Ein weiteres Instrument, welches verstärkt gegen Ende der 1970er Jahre in Anspruch genommen wurde, war die vorzeitige Alterspension.

Diese Maßnahmen ermöglichten es, das Ziel der Vollbeschäftigung zu erreichen und somit die Arbeitslosigkeit im internationalen Vergleich niedrig zu halten.

„Full employment was preserved because the SPÖ privileged job creation, labor hoarding in national sectors, and repatriation of foreign workers over the goal of budget consolidation“ (Hemerijek /Unger/Visser 2000: 198).

Die Zielsetzung der Vollbeschäftigung, welche über einen breiten Konsens verfügte, wurde durch eine expansive Budgetpolitik realisiert, welche durch den Einsatz des Konjunkturausgleichsbudgets finanziert wurde. Aufgrund der hohen Kosten und der daraus resultierenden Erhöhung des Netto-Budgetdefizits, welches im Jahr 1975 um 155 Prozent erhöhte (Talos 1987: 98), zeigten sich immer deutlicher Ansätze einer Veränderung in der Verlagerung der budgetpolitischen Orientierung von der staatlichen Nachfragepolitik hin zu einer angebotsorientierten Strukturpolitik.

Es sind allerdings nicht nur innerstaatliche Faktoren für die neue „Marschrichtung“ verantwortlich: Nicht zuletzt aufgrund der geänderten weltwirtschaftlichen Rahmenbedingungen, wie etwa der amerikanischen Hochzinspolitik, die in Europa deutliche Zinssteigerungen zur Folge hatte, aber auch durch die Abschaffung der Kapitalverkehrskontrollen und dem damit einhergehenden Verlust der autonomen Geldpolitik sowie der Aufhebung der fixen Wechselkurse, kam es in Österreich zur Veränderung der Zielsetzung (Grand 2007: 90).

„Die politische Priorität der auf dem Hintergrund steigender Budgetdefizite propagierten ausgabenseitigen Budgetkonsolidierung und die weitere Forcierung einer angebotsorientierten Wirtschaftspolitik markieren eine Wende gegenüber der in den Vorjahren, insbesondere 1975 realisierten Politik. Das Set beschäftigungspolitischer Instrumente ist geschrumpft. Eine expansive Nachfragepolitik in Form von gezielten Beschäftigungsprogrammen wird explizit ausgeschlossen. Die staatlichen Ausgaben haben in Folge des restriktiven Kurses und der Verschiebung der Ausgabenstruktur des Budgets eine geringe Nachfragewirkung“ (Talos 1987: 153).

4.2 Die Abkehr vom Ziel der Vollbeschäftigung

Trotz Paradigmenwechsel in punkto Vollbeschäftigung wirkte die Politik weiterhin massiv auf den Arbeitsmarkt ein.

So kam es in den 1980er Jahren verstärkt zur Praxis der Frühpensionierungen. Hierbei wurde Arbeitnehmern die Möglichkeit geboten, vorzeitig aus dem Arbeitsmarkt auszutreten, und in Alterspension zu gehen. Dadurch kam es jedoch zunehmend zu einem Finanzierungsproblem des Pensionssystems (Talos 1987: 109).

Wie bereits in der 1970er Jahren wurde auch in den 1980er Jahren der Abbau der Ausländerbeschäftigung vorangetrieben. Der Anteil der ausländischen Arbeitskräfte sank unter den unselbständigen Beschäftigten von 6,1 Prozent in Jahr 1981 auf 5,3 Prozent in Jahr 1983. Der Anteil der ausländischen Arbeitskräfte verringerte sich damit um rund 26.500 Personen (Talos 1987:126).

„Die durch den Ausländerabbau in Verbindung mit der ausländische Arbeitgeber und ihre Angehörigen diskriminierenden Aufenthalts- und Beschäftigungsgesetzgebung bedingte Rückwanderung absorbierte einen weiteren Teil des Arbeitsplatzdefizit“ (Talos 1987: 16).

Sowohl die Schweiz als auch die Bundesrepublik Deutschland reagierten auf die vorhandenen Arbeitsmarktp Probleme mit einem massiven Abbau der Ausländerbeschäftigung, wobei Österreich hier besonders restriktive Maßnahmen setzte, indem es auch Ausländern, welche schon seit mehreren Jahren in Österreich tätig waren, und deren Lebensmittelpunkt in diesem Land war, die Arbeitserlaubnis entzog (Talos 1987: 126).

Weitere Werkzeuge um das weiterhin steigende Arbeitsplatzdefizit einzudämmen, waren steigende Frühpensionierungsquoten sowie spezifisch arbeitsmarktpolitisch orientierte Vorruhestandsregelungen als auch höhere Schulbesuchsquoten im sekundären und postsekundären Bildungswesen.

Neben den bereits erwähnten ökonomischen Problemfeldern verschärften sich in den 1980er Jahren auch die sozialen Problemlagen. Allen voran ist hierbei die Veränderung bei den Normalarbeitsverhältnissen zu erwähnen. Auch die Pluralisierung der Lebensstile sowie die nach wie vor hohe Einkommensungleichheit spielten hier eine entscheidende Rolle.

Während im Jahr 1981 die Arbeitslosenrate bei 2,4 Prozent lag, betrug sie 1986 bereits 5,2 Prozent. Auch war hierbei zu beobachten, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit weiter zunahm. Die alters- und geschlechtsspezifische unterschiedliche Betroffenheit von Arbeitslosigkeit zeigte in diesem Zeitraum immer deutlichere Strukturen. So stieg die Arbeitslosigkeit von Jugendlichen, hier insbesondere die Gruppe der 20 bis 24 jährigen, als auch von Frauen weiter an, bereits jeder vierte der Altersgruppe der 50- bis 59 jährigen war in diesem Zeitraum länger als 180 Tage arbeitslos (Talos 1987: 2). Der Beschäftigungsabbau in den 1980er Jahren war vor allem in sekundären Sektor deutlich wahrzunehmen und ging nicht nur zu Lasten der ausländischen Arbeitskräfte, sondern auch zu Lasten der Frauen. Die immer höheren Arbeitslosenzahlen verschärften auch das Problembewusstsein in der Bevölkerung. Laut Umfragen von 1982/1983 wurde der Sicherung von Arbeitsplätzen eine immer größere Bedeutung zuerkannt (Plasser/Ullrich 1984: 52).

Das österreichische Wirtschaftswachstum lag in den 1980er Jahren deutlich unter dem der zweiten Hälfte der 1970er Jahre, wobei die Produktivität relativ hoch blieb. Als ein weiterer, erschwerender Umstand erwies sich, dass sich die dynamische Entwicklung des Dienstleistungssektors, welche in den 1970er Jahren sehr ausgeprägt war, in den 1980er Jahren deutlich zurück entwickelte (Talos 1987: 117).

Die Verstaatlichte Industrie, die in den 1970er Jahren noch einer der größten Arbeitgeber des Landes war, büßte ihre Rolle als beschäftigungsstabilisierende Institution ein, was auch die vorliegenden Zahlen deutlich dokumentieren: Waren es in Jahr 1980 noch 116.602 Personen, die im Bereich der Verstaatlichten Industrie beschäftigt waren, so waren es 3 Jahre später „nur“ noch 106.619 Personen.

Selbst der am Beginn der 1990er Jahre stattfindende Konjunkturaufschwung vermochte die Arbeitslosenzahlen nicht mehr auf die gewohnt niedrigen Zahlen abzusenken. Vielmehr konnte festgestellt werden, dass sich seit den 1980er Jahren ein gewisses Maß an Sockelarbeitslosigkeit „etabliert“ hatte und zum Leidwesen der Betroffenen konstant Anstieg (Grand 2007: 96). Anders als in den 1970er Jahren war die Situation in den 1980er Jahren aber insofern verschärft, da sie zum einem nach Geschlecht, dem Alter, der Ausbildung oder der Herkunft ungleich verteilten Problem geworden war. Im Kontext der trotz günstiger Wirtschaftslage steigenden Arbeitslosenzahlen, wurde als Begründung dafür vor allem das Auseinanderklaffen der Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften mit nicht adäquatem Arbeitskräfteangebot genannt. Der damalige Arbeiterkammerpräsident Czettel meinte dazu etwa:

„Die Probleme liegen aber weniger bei den Betrieben als vielmehr bei der Bildung. Für Österreich wird es bedeutungsvoll sein, in den nächsten Jahren ein Bildungsinstrument für die berufliche Weiterbildung aufzubauen, das hohe Spezialisierung und Qualität sicherstellt... Wir haben 97.000 Arbeitslose. Ich behaupte, daß die Hälfte davon am Arbeitsmarkt nicht vermittelt werden kann. Entweder fehlt die nötige Ausbildung und damit die nötige Qualität oder sie wollen gar nicht vermittelt werden“ (Trend 11/1985: 87).

Aufgrund der mittlerweile deutlich reduzierten beschäftigungspolitischen Rolle der Wirtschafts- und Budgetpolitik wurde von Seiten der Politik in den späten 1980er Jahren das Hauptaugenmerk verstärkt in Richtung einer aktiveren Arbeitsmarktpolitik gelegt. Dieser wurde im Hinblick auf die Erhaltung sowie der Initiierung neuer Arbeitsplätze ein relativ hoher Stellenwert beigemessen. Der Schwerpunkt im Bereich der Förderungen lag hierbei vor allem im Bereich der Förderungsmaßnahmen für die spezifischen „Problemgruppen“ der Jugendlichen und der Langzeitarbeitslosen.

Durch den Krieg im ehemaligen Jugoslawien sowie dem Zerfall des Eisernen Vorhangs kam es zu einer massiven Erhöhung der Zuwanderungsrate und damit verbunden auch zu einem drastischen Zuwachs des Arbeitskräfteangebotes in Österreich. Die Erwerbsbevölkerung stieg in etwa um sieben Prozent, umso erstaunlicher war die Tatsache, dass der heimische Arbeitsmarkt diesen Anstieg, vor allem aufgrund der Schaffung zusätzlicher Stellen im öffentlichen Sektor, gut zu bewältigen wusste (Unger 2001:7). Dennoch verschärfte sich die Lage am Arbeitsmarkt zusehens. Im Jahr 1998 erreichte sie mit 4,5 Prozent⁴⁸ ihren Höchstwert in den 1990er Jahren.

„Die 1990er Jahre waren zudem geprägt vom österreichischen EU- Beitritt in Jahr 1995, sowie dem Beitritt zur europäischen Wirtschafts- und Währungsunion im Jahr 1999. Mit dieser Entwicklung wurde aufgrund des Stabilitätspaktes ein beschäftigungsorientierter, makroökonomischer Spielraum noch weiter eingeschränkt“ (Grand 2007:97).

4.3 Die Veränderung der globalen Rahmenbedingungen

Durch die Öffnung der Wirtschaft durch Außenhandel sowie Direktinvestitionen, durch die Mitgliedschaft in der Europäischen Union, vor allem aber auch durch die Integration der Staaten des ehemaligen Staatssozialismus in das gesamteuropäische Gefüge, sowie durch die zunehmende Globalisierung, haben sich die Rahmenbedingungen für Österreich ganz

wesentlich geändert. Arbeits- und Familienbeziehungen wurden heterogener, die Firmenlandschaft veränderte sich zunehmend, der Arbeitsmarkt erforderte durch neue Technologien veränderte Qualifikationen der Arbeitnehmer (Aiginger 2006:1).

Vor allem der technische Fortschritt beschleunigte den Strukturwandel in hohem Maße. Die Entwicklung neuer Technologien und damit einhergehend die Entwicklung neuer Werkstoffe und Produkte verändern sowohl Produktion als auch Konsum, Kommunikation sowie Organisation. Gebiete wie Informationstechnologie, Biotechnologie sowie Nanotechnologie sind hier insofern von hoher Relevanz, da sie nicht nur Veränderungen in einzelnen Branchen bewirken, sondern auch über das gesamte Spektrum der Produktion, des Konsums sowie der gesellschaftlichen Beziehungen ihre Wirkung entfalten. Der Einsatz dieser neuen Technologien führt zu einer massiven Veränderung der Arbeitswelt, es entsteht eine höhere Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften einhergehend mit einem gleichzeitigen Rückgang der Nachfrage an wenig qualifizierten Arbeitskräften. Die Anwendung der neuen Technologien begünstigt lernfähige Firmen und Organisationen und schafft daher für diese Gruppe ein attraktives Wirkungsfeld. (Aiginger 2006:4)

Die Globalisierung der Ökonomie hat die wirtschaftliche Integration der Welt in den vergangenen Jahren immer weiter vorangetrieben. Dabei ist die Internationalisierung von Wirtschaftsbeziehungen keine neue Erscheinung, neu ist allerdings die Qualität der Integration, die durch die permanent steigende weltweite Mobilität der Produktionsfaktoren Kapital sowie Arbeit, wie auch durch eine starke Vernetzung der Unternehmen über die Staatsgrenzen hinaus gekennzeichnet sind.

Rund um den Globus kommt es zur Entstehung von Wertschöpfungsketten, die zunehmende Verkettung der Weltwirtschaft gilt als starker Motor für das Wirtschaftswachstum. Vor allem die Trends zur Verlagerung von industriellen Betrieben, sowie über die Staatsgrenzen hinweg organisierbarer Dienstleistungen aus den Industrieländern in die Entwicklungsländer, als auch die Tendenz zur wachsenden

⁴⁸ Nach Eurostat – Berechnung

Geschwindigkeit im internationalen Wettbewerb, welche vor allem auf vernetzten Informationstechnologien basieren veränderten den Arbeitsmarkt nachhaltig. Die Innovationszyklen werden immer kürzer, Unternehmen stehen unter massiven Druck, neue Produkte auf den Markt zu bringen (Schultheiß 2003: 325).

4.3.1 Der Mangel an hochspezialisierten Arbeitskräften

Es ist festzustellen, dass der österreichische Arbeitsmarkt oftmals den Bedarf an hochspezialisierten Arbeitskräften nicht abdecken kann. Dieser Tatsache folgend empfehlen die Sozialpartner eine Aufstockung der Schlüsselkraftquote. Aufgrund der sehr knapp bemessenen Quote ist es im laufenden Jahr für oftmals dringend benötigte, hoch qualifizierte Arbeitskräfte, nahezu unmöglich eine Niederlassungsbewilligung als Schlüsselkraft zu bekommen. Auch das langwierige Genehmigungsverfahren ist hierbei laut den Sozialpartnern zu hinterfragen (WKÖ 2007:12f).

Zwar verfügt der österreichische Arbeitsmarkt über eine hohe Anzahl an nicht österreichischen Arbeitskräften, allerdings ist deren Ausbildungslevel in der Regel nicht hoch genug um die sich veränderten Bedürfnisse am Arbeitsplatz abzudecken:

„Das hängt auch mit der traditionellen gering qualifizierten Struktur der Zuwanderung in Österreich zusammen. Da hatte man traditionell die Struktur, Arbeitskräfte mit einem geringeren Qualifikationsniveau als die ansässige Bevölkerung hereinzuholen und nicht die Spitzenkräfte in dem Sinn oder höher Gebildeten-Migration stark zu haben. Das verändert sich etwas, dadurch dass andere Ströme für den österreichischen Arbeitsmarkt an Bedeutung gewinnen. Aber von der generellen Struktur ist das schon immer noch der Fall“ (Ertl 2008: 67).

Auch Bundesminister Mitterlehner sprach sich im Jahr 2007 in seiner Funktion als WKÖ-Generalsekretär für ein flexibles Zuwanderungssystem ähnlich dessen Kanadas aus, bei dem der Focus auf hoch qualifizierte Arbeitskräfte gelegt wird⁴⁹.

Tatsächlich sind die Fakten durchaus alarmierend: Rund 80 Prozent der zum Einflussbereich des Wiener Arbeitsmarktes gehörenden Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft können keine über einen Pflichtschulabschluss reichende Bildung vorweisen. Dieser Umstand ist nicht nur für die betroffene Person bedauerlich, auch für den Staat bedeutet dies in der Regel einen hohen finanziellen Nachteil. Die durch eine gute Ausbildung zu erzielenden höheren Einkommen, ermöglichen dem Staat höhere Einkünfte in Form von Lohnsteuereinnahmen, Sozialversicherungsbeiträgen sowie reduzierten Sozialtransfers. So liegt das mittlere Einkommen von Personen mit Lehrabschluss bereits um ein Drittel höher als bei Personen mit einem Pflichtschulabschluss. Dies entspricht rund 3.300 Euro mehr an Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen pro Person und Jahr (Gregoritsch/Kamleitner 2009:32).

Oftmals in Folge, in vielen Fällen aber auch unabhängig von den neuen Entwicklungen am Arbeitsmarkt sowie dem Einsatz neuer Technologien, kann man die Veränderung der Organisation von Firmen beobachten. Im Zuge der Globalisierung werden die Unternehmen internationaler, es kommt zu einer verstärkten Trennung der Produktionsstufen, in vielen Fällen werden Unternehmensfunktionen ausgelagert. Die geographische Mobilität erfährt eine immer größere Wichtigkeit, oftmals kommt es durch Fusionen und Übernahmen zu steigenden Firmengrößen, aufgrund der Aktienfinanzierung steigt die Bedeutung kurzfristiger Gewinnmaximierung (Aiginger 2006:4).

Headquarters von multinationalen Firmen und die sie umgebenden hochwertigen Dienstleistungen werden immer mobiler und sind von immenser Bedeutung für die Wirtschaftsstandorte.

⁴⁹ http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=353991&DstID=/Juli 2009

4.3.2 Die Veränderungen im Arbeitsmarktsektor am Beispiel der Elektronikindustrie

Ein Beispiel für die tiefgreifenden Veränderungen im Arbeitsmarktsektor stellt die Entwicklung der internationalen Elektronikindustrie dar. Auch in diesem Sektor kam es zu tiefgreifenden Veränderungen in der Produktionsorganisation beziehungsweise in den Arbeitsprozessen, sowie den Arbeitsbedingungen der Angestellten. Die Elektronikindustrie entwickelte sich in nur kurzer Zeit zu einem Modell transnationaler Produktionsnetze, welches sich über Kontinente hinweg erstreckt und ein neues System der Massenproduktion erschaffen hat (Sproll 2009: 1).

Es entstand eine neue Form der internationalen Arbeitsteilung die seit dem Ende der 1990er Jahre neue Fertigungsstandorte in Asien, Lateinamerika und Mitteleuropa entstehen ließ. Interessanterweise sind diese Unternehmen dem Kunden in der Regel nicht geläufig. Es handelt sich hierbei um Firmen wie Flextronics oder Foxconn welche im Auftrag der bekannten Firmen wie etwa IBM, Phillips oder Sony Produkte herstellen. Dieses relativ neue System wird auch als Kontraktfertigung bezeichnet. Es sind also Firmen wie Celestica, welche das Produkt herstellen, nicht zuletzt mithilfe der Ausbeutung billiger Arbeitskräfte, sie treten aber in der Öffentlichkeit nicht in Erscheinung. Den arrivierten Firmen wie beispielsweise HP verbleibt oftmals nur die Erfindung des Produkts sowie das Marketing, während der Kontraktfertiger den größten Teil der Wertschöpfungskette übernimmt, was neben dem Design und dem produktnahen Engineering auch die Organisation der Beschaffungsketten, die Fertigung selbst, die Logistik und Reparaturservices umfasst.

Man kann hier zweifellos von einer neuen Dimension des Outsourcings sprechen, welcher sich zunehmend auch in anderen Branchen, wie etwa der Automobil oder der Telekommunikation erkennen lässt (Sproll 2009: 6). Seit Mitte der 1990er Jahre wachsen die Kontraktfertiger in einem beeindruckenden Tempo. Die Wachstumsraten lagen der Consultingfirma Technology Forecasters zufolge besonders in den ersten Jahren um die

25% pro Jahr, die Jahreserlöse lagen dabei im Fall der führenden Unternehmen Solelectron und Flextronics nach deren eigenen Angaben bei rund 10 Mrd. US-Dollar (Spröll 2009: 7). Vor allem im Zuge der Weltwirtschaftskrise kam es zu einer weiteren Verstärkung der Auslagerung in Billiglohnländer.

Es ist augenscheinlich, dass sich die Industrie im Zuge einer globalisierten Weltwirtschaft zunehmend auf die Beschäftigung von Billigarbeitskräften „spezialisiert“. Es sind hier besonders die Politik und die Gewerkschaften gefragt, um diese für die Arbeiter misslichen Umstände zu regulieren.

Diese Situation hat sich zum Leidwesen der Arbeitskräfte nach der Jahrtausendwende nicht verändert, sondern tendenziell verschlimmert. Ein immer größerer Personenkreis ist immer häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen, womit diese einen konstant wiederkehrenden Bestandteil der Berufsbiographie darstellt.

Dieser Umstand ist neben einer sich wandelnden Arbeitsorganisation, wie etwa die atypischen Beschäftigungsformen, auch Resultat der Entwicklung hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft. Neue Unternehmen und zusätzliche Beschäftigung entstehen vor allem in diesem Bereich.

„Aufgrund der Deindustrialisierung wurden große Teile der nicht – oder minderqualifizierten ArbeitnehmerInnenschaft entweder im Dienstleistungssektor aufgefangen oder wurden arbeitslos. Diese Jobs im Dienstleistungssektor für nicht – bzw. minderqualifizierte Arbeitskräfte werden in der Regel minimal entlohnt“ (Grand 2007: 21).

4.4 Auswirkungen des technologischen Wandels auf die Beschäftigungssituation

Die relativ hohe Arbeitslosigkeit im europäischen Raum wirft immer öfters die Frage auf, ob und welchen Anteil der technologische Fortschritt an dieser hat. Die zentrale Frage hierbei

ist, ob der technische Fortschritt zusätzliche Beschäftigung schafft, oder ob er den Anstieg der Arbeitslosigkeit fördert. Nusser und Wenzel vertreten die Ansicht, dass technologischer Wandel nicht nur, wie in den gängigen endogenen Wachstumsmodellen, wachstumsfördernd sein kann:

„Bei bestimmten technologischen Wachstumspfaden kann er aufgrund von Humankapitalentwertungs- und Rationalisierungswirkungen bei fehlender Akkumulation und Anpassung des Humankapitals auf dem Arbeitsmarkt ansteigende und persistente Arbeitslosigkeit erzeugen“ (Nusser/Wenzel 2010: 17f).

Aus diesem Grund kommt der Absolvierung von lebenslangen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für das Individuum ein immer höherer Stellenwert zu.

Prinzipiell lässt sich technologischer Wandel in Prozess- und Produktionsinnovation unterteilen:

- Von **Produktinnovationen** wird gesprochen, wenn aufgrund dieser Innovationen neuartige Produkte erzeugt werden können, die vorher nicht produziert werden konnten (Schulheiß 2003: 301).
- **Prozessinnovationen** ergeben sich aus produktiverem Mitteleinsatz mit Hilfe verbesserter Produktionsverfahren. Prozessinnovationen ermöglichen insofern Produktionssteigerungen, als sie das Verhältnis von Output und Input kontinuierlich vergrößern. Dadurch kommt es in der Regel zu teils massiven Einsparungen an Kapital und Arbeitskräften.

Teilweise ist eine klare Abgrenzung zwischen Prozess- und Produktinnovationen nicht möglich, da Prozessinnovationen in Form von Maschinen in vielen Fällen auch neue Produkte benötigen. Andererseits werden viele neue Produkte erst durch Prozessinnovationen ermöglicht, dies gilt in besonderem Maße für den Dienstleistungs- und

Informationssektor. Wie bereits oben erwähnt, führt die erhöhte Leistungsfähigkeit oder Produktivität bei einer Prozessinnovation dazu, dass zur Produktion eines bestimmten Outputs weniger Einsatzfaktoren benötigt werden. Diese Einsparungen können dabei in drei Bereichen auftreten:

1. **Steigende Sachproduktivität:** Um die Erzeugung eines bestimmten Outputs zu erreichen werden weniger Rohstoffe oder Energiemengen benötigt.
2. **Steigende Kapitalproduktion:** Das für die Produktion benötigte Kapital verringert sich. Alte, in der Regel unflexible Produktionsanlagen binden häufig größeres Kapital als neue flexiblere Anlagen.
3. **Erhöhung der Arbeitsproduktivität:** Es wird für die Erlangung eines gewissen Outputs weniger menschliche Arbeit benötigt. Das bedeutet, dass eine Arbeitskraft bei gleich bleibender Arbeitszeit eine größere Menge an Produkten erzeugen kann⁵⁰.

Sowohl Freisetzungen als auch kompensierende Effekte können direkt am Platz des Technikeinsatzes oder indirekt, also an anderer Stelle, auftreten. Bei den indirekten Effekten ist zusätzlich zu unterscheiden, ob sie die direkten Effekte verstärken oder lediglich verlagern, also an Stelle der direkten Effekte an anderer Stelle auftreten. Man kann hier vier Gruppen von Arbeitsplatzeffekten unterscheiden:

1. **Direkte Freisetzungseffekte:** Darunter versteht man den Wegfall von Arbeitsplätzen welcher durch den Einsatz neuer Technologien eintritt, wie zum

⁵⁰www.unics.uni-hannover.de/bollm/wandel/a_kapite.htm+prozessinnovation+technischer+fortschritt+arbeitslosigkeit&cd=4&hl=de&ct=clnk&gl=at/Dezember 2010

Beispiel die Freisetzung von Telefonistinnen durch die Einrichtung von Selbstwählämtern.

2. **Indirekte Freisetzungseffekte:** Hierbei führt der Technikeinsatz zu Freisetzungen, welche allerdings nicht am eigentlichen Einsatzort zu beobachten sind. Sie sind oftmals die Folge der veränderten Produktivität oder Nachfrage. Es kann also durch eine effizientere Produktion zu einer Verringerung des Bedarfs an Rohstoffen, Energie oder anderen Vorleistungen kommen, welche bei den betroffenen Produzenten zu Freisetzungen führen kann. Es kann auch eine nachfragebedingte Verstärkung von Freisetzungseffekten dadurch eintreten, da arbeitslose Personen aufgrund ihres geringeren Einkommens weniger Konsumgüter nachfragen können. Dadurch kann es bei den Produzenten der Konsumgüter zu zusätzlichen Arbeitsplatzverlusten kommen (Schultheiss 2003: 304f).
3. **Direkte Kompensationseffekte:** Darunter werden die arbeitsvermehrnden Effekte verstanden, welche durch die neuen Technologien direkt, also direkt am Einsatzort, auftreten. Hiermit ist beispielsweise die Wartung und Instandhaltung der neuen Produktionsanlage oder die Herstellung der neuen Produkte gemeint.
4. **Indirekte Kompensationseffekte:** Diese arbeitsvermehrnden Effekte treten nicht direkt am Ort des Einsatzes der Technik zutage. Dazu gehören Veränderungen in der Struktur der Konsum- und Investitionsgüternachfrage aufgrund von Produktpreissenkungen als Folge von Kostensenkungen. Die so entstandene "zusätzliche" Kaufkraft führt zu erhöhter Nachfrage und Beschäftigung in anderen Wirtschaftsbereichen⁵¹.

Selbst führende Ökonomen sind sich nicht darüber einig, ob der technologische Fortschritt Arbeitsplätze schafft, oder diese vernichtet, gesamtwirtschaftlich dürfte er einen Impuls in

⁵¹www.unics.uni-hannover.de/bollm/wandel/a_kapite.htm+prozessinnovation+technischer+fortschritt+arbeitslosigkeit&cd=4&hl=de&ct=clnk&gl=at/Dezember 2010

Richtung Beschäftigungsabbau geben. Nicht zu leugnen ist hierbei, dass es erhebliche sektorale Divergenzen gibt.

„Die durch technologischen Wettbewerb induzierten Produkt- und Prozessinnovationen innerhalb einzelner Branchen und Sektoren erfordern von den Arbeitskräften unterschiedliche Qualifikationen und Fertigkeiten. Die Bildung von neuem technologiespezifischen Humankapital ist in diesem Zugang wesentlich. Die Anpassungsfähigkeit einer Volkswirtschaft an technologische Datenänderungen wird auch dadurch bestimmt, dass der Arbeitsmarkt und seine Teilsegmente über Anpassungsmechanismen verfügen, die bei Änderungen volkswirtschaftlicher Parameter den Produktionsfaktor Arbeit neuen ertragreichen Verwendungszwecken zuführen. Die Funktionsfähigkeit von Anpassungsmechanismen gewinnt in modernen Industriegesellschaften zunehmend an Bedeutung“ (Nusser/Wenzel 2010:2f).

4.5 Die Evolution atypischer Beschäftigungsverhältnisse

Die Erwerbsarbeit unterliegt seit den letzten Dekaden vermehrten quantitativen als auch qualitativen Veränderungen. Hiermit ist nicht nur die zunehmende Arbeitslosigkeit gemeint, sondern ein immer weiteres Voranschreiten des Bedeutungsverlustes der so genannten Normalarbeitsverhältnisse (Kaupa et al. 2008: 9). Unter Normalarbeitsverhältnissen werden hierbei vollzeitige, abhängige sowie unbefristete Arbeitsverhältnisse verstanden, welche weiters durch ein geregeltes Einkommen, eine geregelte Arbeitszeit sowie einer häufig damit verbundenen Interessensvertretung gekennzeichnet werden.

Die immer weiter voranschreitenden atypischen Beschäftigungsverhältnisse weichen von diesen Merkmalen zum Teil deutlich ab. Vor allem im Bereich der Arbeitszeit, des Arbeitsortes sowie der Kontinuität des Arbeitseinsatzes als auch im Bereich der arbeits- und sozialrechtlichen Verankerung unterscheiden sich die atypischen Beschäftigungsverhältnisse in unterschiedlicher Ausprägung von den

Normalarbeitsverhältnissen. Zu erwähnen bleibt hierbei, dass es unter den atypischen Beschäftigungsverhältnissen sehr divergierende Formen gibt:

„Zur Sammelkategorie der Neuen Erwerbsformen bzw. atypischen Beschäftigungsformen werden in der einschlägigen Literatur sich wechselseitig teils überlagernde Formen wie Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung, Arbeitskräfteüberlassung, geringfügige Beschäftigung, neue Selbstständigkeit, kapazitätsorientierte Arbeitszeit (Kapovaz) bzw. Arbeit auf Abruf, Telearbeit oder das österreichische Spezifikum der freien Dienstverträge gezählt“ (Kaupa et al. 2008:9).

Die atypischen Beschäftigungen stellen ein historisch relativ neues Phänomen dar, welches zunächst in den 1960er Jahren in Frankreich, später dann aber auch in Deutschland und Österreich nicht zuletzt mit dem verstärkten Aufkommen von männlich dominierter Leiharbeit immer mehr in den Focus von Politik und Wissenschaft rückte (Schroth 2009:200).

Seit den Jahr 2000⁵² ist ein Anstieg der atypischen Beschäftigungen um 65 Prozent zu konstatieren, mittlerweile sind 1,1 Millionen Arbeitskräfte österreichweit davon betroffen (Format 30/2009: 13). Vor allem im Kontext der Wirtschaftskrise bedienen sich viele Betriebe dieser für sie bequemen, weil billigeren Beschäftigungsform.

Auffällig hierbei ist auch der Umstand, dass atypische Beschäftigungsformen nicht mehr hauptsächlich von Berufseinsteigern bekleidet werden, sondern verstärkt auch ältere Personen davon betroffen sind. Bedauerlicherweise haben nicht alle in einer atypischen Beschäftigungsform arbeitenden Personen diese frei gewählt. Während der klassische Student darin eventuell eine mehr oder minder bequeme Lösung sieht, um sich während des Studiums sein Einkommen aufzubessern, ist die Situation bei anderen Personengruppen teilweise deutlich schlechter. Dazu der Chef des ÖGB, Erich Foglar:

⁵² Im Jahr 2000 waren rund 680.000 Menschen atypisch beschäftigt.

„Es gibt drei Gruppen. (der von atypischen Beschäftigungsverhältnissen betroffenen Personen, Anm. d. Autor) Jene die sie freiwillig wählen, weil sie zur aktuellen Lebenssituation passt, wie viele Studenten. Jene die dazu gezwungen sind, weil sie keine andere Möglichkeit haben – wie die alleinerziehende Mutter, die keinen Kinderbetreuungsplatz bekommt-, werden zwangsweise teilzeitarbeiten. Und es gibt jene, die wegen des Unternehmens atypisch arbeiten, weil die nicht anstellen wollen. Und diesen Menschen muss man doch eine Perspektive geben“ (Format 30/2009: 17).

In Punkto atypischer Beschäftigungsverhältnisse ist vor allem die Situation bezüglich der permanenten Unsicherheit bezüglich des Jobs sowie die oftmals bescheidenen Einkommensverhältnisse zu bemängeln, welchen diese Beschäftigungsverhältnisse mit sich bringen. Weiters entspricht es oftmals den Gepflogenheiten der Arbeitgeber, dass weder Urlaub noch Krankenstand bezahlt werden.

Auf die Frage, weshalb der ÖGB atypischen Beschäftigungsverhältnissen kritisch gegenübersteht, antwortet Foglar:

„Aus zwei einfachen Gründen: Bei Atypischen liegt die Bezahlung im Schnitt deutlich unter jener bei regulär Beschäftigten. Atypische sind viel mehr armutsgefährdet, und wir präferieren natürlich Arbeit, von der man Leben kann. Und man hat weniger soziale Absicherung und geringere Karrierechancen, weil man weniger ins Unternehmen eingebunden ist“ (Format 30/2009: 17).

Die am häufigsten vertretenen Formen der atypischen Beschäftigungsverhältnisse kann man in fünf Bereiche gliedern:

- **Die Teilzeitarbeit:** In der Regel wird ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 30 Stunden pro Woche als Teilzeitbeschäftigung bezeichnet⁵³. Teilzeitbeschäftigte

⁵³ Laut der Arbeiterkammer liegt ein Teilzeitarbeitsverhältnis dann vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche oder kollektivvertraglich verkürzte Normalarbeitszeit unterschreitet

Arbeitnehmer sind in mehreren Punkten Personen mit einem Normalzeitarbeitsverhältnis gleichgestellt. Sie haben Anspruch auf Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, sowie auf eine Abfertigung. Geringfügig Beschäftigte sind allerdings im Unterschied zu Vollzeitbeschäftigten nicht voll versichert sondern nur unfallversichert⁵⁴. Während die Niederlande im Jahr 2004 mit 35,2 Prozent den höchsten Anteil von Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten zu verzeichnen hatte, war 2004 der Anteil dieser Beschäftigungsform in Österreich mit 15,5 Prozent noch deutlich niedriger. Vor allem in den letzten 15 Jahren nahm die Zahl an teilzeitbeschäftigten konstant zu. In praktisch allen Ländern der Europäischen Union sind hauptsächlich Frauen vom Phänomen der Teilzeitbeschäftigung betroffen. Österreich weist mit 86,9 Prozent den europaweit zweithöchsten Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten auf (Kaupa et al. 2008: 12). Der Schwerpunkt der Teilzeitarbeitsplätze liegt vor allem im Dienstleistungssektor⁵⁵, welcher sich mit 87 Prozent deutlich vor dem Gesundheits- und Sozialwesen befindet.

- **Geringfügige Beschäftigung:** Diese Art der Beschäftigung ist definiert als ein Arbeitsverhältnis, in dem die sozialversicherungsrechtliche Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird (Kaupa et al. 2008: 16). Für die Gruppe der geringfügig Beschäftigten, gilt im Jahr 2009 eine Verdienstobergrenze von 357,74 Euro pro Monat⁵⁶. Mit Ausnahme der Kündigungsregelung gelten für geringfügig Beschäftigte grundsätzlich dieselben arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie für alle anderen Arbeitnehmer. Sie haben Urlaubsanspruch, haben das Recht auf Entgeltfortsetzung im Krankheitsfall haben Anspruch auf eine Abfertigung und sind unfallversichert. Anzumerken ist hierbei, dass geringfügig Beschäftigte keine Beitragszeiten für die Pensionsversicherung erwerben.

⁵⁴ <http://www.arbeiterkammer.at/online/teilzeitarbeit-843.html> /Juli 2009

⁵⁵ Der Schwerpunkt hier liegt vor allem im Handel, mit insgesamt 23,6 Prozent Anteil in der Verteilung nach Wirtschaftssektoren

⁵⁶ <http://www.help.gv.at/Content.Node/88/Seite.880002.html/Juli> 2009

Allein in Wien betrug die Zunahme der Beschäftigungsrate zwischen 1998 und 2005 54,8 Prozent (Kaupa et al. 2008: 23). Ähnlich wie bei den Teilzeitbeschäftigten ist auch bei den geringfügig Beschäftigten der Frauenanteil deutlich höher als bei Normalarbeitszeitverhältnissen⁵⁷.

Vor allem in Großbritannien sowie Dänemark ist diese Form der Anstellung sehr populär⁵⁸.

- **Freie Dienstnehmer und die neue Selbstständigkeit:** Mit wenigen Ausnahmen gilt das Arbeitsverhältnis des „Freien Dienstnehmers“ sowie die neue Selbstständigkeit als österreichisches Spezifikum (Kaupa et al. 2008: 14). Prinzipiell ist festzuhalten, dass die Gegebenheiten des Arbeitsrechts, also 5 Wochen Mindesturlaub, eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, sowie ein kollektivvertraglicher Mindestlohn, bei dieser Form des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich keine Gültigkeit besitzt⁵⁹. Normalerweise können sich die freien Dienstnehmer ihre Arbeitszeit selbst einteilen, wodurch diese Arbeitsverhältnisse durch ein hohes Maß an Flexibilität und Unabhängigkeit gekennzeichnet sind, weiters sind sie nicht Weisungsgebunden. Freie Dienstnehmer sind in die Unfall-, Kranken- und Pensionsversicherung integriert, wie bereits erwähnt wird allerdings keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gewährt. Freie Dienstnehmer werden unter sozialversicherungsrechtlichen Gesichtspunkten wie Arbeitnehmer behandelt, steuerrechtlich sind sie, ähnlich wie selbständig Beschäftigte dazu verpflichtet, selbst für die Versteuerung ihrer Einkünfte beim Finanzamt zu sorgen. Sie werden in der Regel nach Arbeitsdauer und nicht auf Grund der Erbringung eines Werkes bezahlt (Kaupa et al. 2008: 17).

⁵⁷ Österreichweit sind rund 70 Prozent der geringfügig Beschäftigten Frauen

⁵⁸ Im Jahr 1997 waren in Großbritannien 5,5 Prozent aller Männer sowie 19 Prozent aller Frauen geringfügig Beschäftigt.

⁵⁹ <http://www.arbeiterkammer.com/online/freie-dienstnehmer-38789.html> /Juli 2009

- **Die Arbeitskräfteüberlassung:** Unter dem Begriff Arbeitskräfteüberlassung bzw. Zeitarbeit versteht man eine Situation, in welcher ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer beschäftigt, ohne diesen jedoch für sich selbst zu nutzen, sondern diesen einem Dritten für einen gewissen Zeitraum gegen Entgelt zur Verfügung stellt. Die überlassene Arbeitskraft erbringt also demnach ihre Arbeitsleistung gegenüber dem Kunden des Beschäftigers. Dennoch sind die betroffenen Personen in den Betrieb des ursprünglichen Arbeitgebers eingegliedert und unterliegen dessen Anweisungen. Der ursprüngliche Arbeitgeber übt die Arbeitgeberfunktion aus, weshalb dieser auch im Bereich des Arbeitnehmerschutzes als Arbeitgeber angesehen wird⁶⁰. Aus diesem Grund ist der ursprüngliche Arbeitgeber verpflichtet, für die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers aufzukommen. Für die überlassenen Arbeiter gilt der Kollektivvertrag für das jeweilige Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung. Angestellte überlassene Arbeitskräfte werden durch den Rahmenkollektivvertrag für Angestellte erfasst (Kaupa et al. 2008: 18). In den letzten Jahren kam es zu einem starken Anstieg dieser Beschäftigungsform. Wurden für das Jahr 1998 österreichweit 20.772 überlassene Arbeitskräfte ausgewiesen, so konnte sich diese Anzahl bis zum Jahr 2005 mehr als verdoppeln⁶¹ und liegt nun bei 46.679. Parallel zur steigenden Zahl der Zeitarbeiter ist auch die Anzahl der Überlasser deutlich angestiegen. Österreichweit nahm die Zahl der Überlasser von 742 im Jahr 1998 auf 1.427 im Jahr 2005 zu.

Der „Siegeszug“ der atypischen Arbeitsverhältnisse birgt in den Augen vieler Experten ein weiteres, nicht zu unterschätzendes Risiko: Auch wenn sich die klassische Erwerbsarbeit nicht zwangsläufig in prekäre Arbeit transformiert, haben die mannigfaltigen Nachteile atypischer Beschäftigungsverhältnisse auch eine negative Wirkung auf die Normalarbeiter. Aus Angst vor einem etwaigen Abrutschen in die Zone der Prekarität sind die Arbeitskräfte eher bereit widrige Bedingungen am Arbeitsplatz anzunehmen, ein Umstand der sich selbst ausbeutende, gefügige sowie wenig widerständische Erwerbstätige „produziert“ (Schroth 2009: 200).

⁶⁰ http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=440211&DstID=0&BrID=37/Juli 2009

4.5.1 Gründe für den „Siegeszug“ der atypischen Beschäftigungsverhältnisse

Als einer der Gründe für den Siegeszug der atypischen Beschäftigungsverhältnisse, führt Klaus Dörre an, dass die Arbeiterparteien im kontinentaleuropäischen Raum zunehmend an Einfluss verloren haben, wohlfahrtsstaatliche Arrangements immer mehr unter Druck geraten und auch die Kraft der Gewerkschaften erschöpft zu sein scheint. Der letztgenannte Punkt wird nicht zuletzt durch den Umstand belegt, dass allein zwischen 1993 und 2003 kontinentaleuropäische Gewerkschaftsbünde im Durchschnitt 15 Prozent ihrer Mitglieder eingebüßt haben. Diese Entwicklung birgt scheinbar große Risiken. War es ursprünglich dem Aufstieg von Arbeiterparteien und Gewerkschaften zu verdanken, dass eine umfassende wohlfahrtsstaatliche Einbettung von Arbeitsbeziehungen stattfand, so deutet der Machtverlust der Gewerkschaften nun möglicherweise den Übergang zu Gesellschaftsformen an, in denen die Arbeiterinteressen nicht mehr optimal geschützt werden (Dörre 2010:874). Klaus Dörre spricht hierbei bezugnehmend auf die Organisation und Repräsentation von Arbeitsinteressen von einem Krisenszenarium.

Als weitere Ursachen für die Entstehung prekärer Arbeitsverhältnisse zählt Dörre vor allem die Auferstehung von Dienstleistungsgesellschaften sowie die Auswirkungen eines globalen Wettbewerbs in einer globalisierten Welt. Oftmals haben, laut Pierre Bourdieu, atypische Beschäftigungsverhältnisse und die in der Regel damit verbundenen schlechten Arbeitsbedingungen für die Betroffenen auch psychische Auswirkungen:

„Prekarität hat bei dem, der sie erleidet, tief greifende Auswirkungen. Indem sie die Zukunft überhaupt im Ungewissen lässt, verwehrt sie den Betroffenen gleichzeitig jede rationale Vorwegnahme der Zukunft und vor allen Dingen jenes Mindestmaß an Hoffnung und Glauben an die Zukunft, das für eine vor allem kollektive Auflehnung gegen eine noch so unerträgliche Gegenwart notwendig ist“ (Schroth 2009:200).

⁶¹ Plus 125 Prozent

5. Grundlegende Komponenten der österreichischen Arbeitsmarktpolitik

5.1 Grundlagen zur Arbeitsmarktpolitik

Arbeitsmarktpolitik wird als Politik zur Verminderung struktureller Arbeitslosigkeit gesehen, also als Summe von Maßnahmen, welche auf eine Verminderung des saisonalen, friktionellen oder strukturellen Mismatch von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt abzielt und wird bei Lampert folgendermaßen definiert:

„...die Gesamtheit der Maßnahmen, die das Ziel haben, den Arbeitsmarkt als den für die Beschäftigungsmöglichkeiten und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer entscheidenden Markt so zu beeinflussen, dass für alle Arbeitsfähigen und Arbeitswilligen eine ununterbrochene, ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung zu bestmöglichen Bedingungen, insbesondere in bezug auf das Arbeitsentgelt und die Arbeitszeit, gesichert wird“ (Lampert 1991: 264).

Der Arbeitsmarktpolitik kommt also primär die Aufgabe zu, Funktionsmängel des Arbeitsmarktes zu beseitigen.

Um den heimischen Arbeitsmarkt anzukurbeln, investiert Österreich in Beschäftigungsschaffende Maßnahmen. Im Jahr 2007 wurden in Österreich insgesamt 0,1 Prozent des Bruttoinlandsprodukts für solche Maßnahmen ausgegeben. 0,06 Prozent des BIP wurde für Beschäftigungsanreize und 0,04 Prozent des BIP für die direkte Schaffung von Arbeitsplätzen wie etwa für gemeinnützige Beschäftigungsprojekte aufgewendet (Böheim 2010: 6).

5.2 Gestaltungsprinzipien der sozialen Sicherungssysteme

Die Charakteristiken der sozialen Sicherungssysteme verschiedener Länder divergieren teilweise deutlich voneinander. Österreichs zählt hierbei zum konservativen Typus (Obinger/Talos 2006: 51), welcher durch folgende Gestaltungsprinzipien gekennzeichnet ist:

- **Äquivalenzprinzip und Lebensstandardsicherungsprinzip**

Das Lebensstandardsicherungsprinzip bedeutet, dass die Leistungen der staatlichen Sicherungssysteme von Höhe und/oder Dauer der vorangegangenen Beitragsleistungen abhängen (Grand 2007: 64).

- **Erwerbszentriertheit**

Prinzipiell sind soziale Sicherungssysteme in Österreich an die Erwerbsarbeit gebunden, was bedeutet, dass man nur dann einen Anspruch auf Leistungen hat, wenn bestimmte Anwartschaften erfüllt werden. So ist es, um erstmals Arbeitslosengeld beanspruchen zu können notwendig innerhalb der letzten 24 Monate vor Geltendmachung des Anspruches insgesamt 52 Wochen im Inland arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen zu sein.

- **Subsidiaritätsprinzip**

Leistungen der staatlichen Sicherungssysteme sollen nur dann in Anspruch genommen werden, wenn es für das Individuum keine anderen Möglichkeiten⁶² der Deckung des Lebensunterhalts mehr gibt.

- **Schutz der Lohnabhängigen im Produktionsprozess**

Der Grundgedanke österreichischer sozialer Sicherungssysteme dient dem Schutz der ökonomisch Schwächeren unter kapitalistischen Produktions- und Arbeitsverhältnissen (Talos/Fink 2001: 6).

⁶² Arbeitsmarkt, eigene sowie familiäre Ressourcen

5.3 Das Arbeitsmarktservice

Die sozialen Sicherungssysteme in Österreich können in drei verschiedene Bereiche unterteilt werden: Der Sozialversicherung, der Sozialversorgung sowie der Sozialhilfe. Für die hier vorliegende Arbeit ist vor allem die Sozialversicherung von Bedeutung.

Die Sozialversicherung kann in drei Teile aufgeteilt werden:

- In die **Krankenversicherung**,
- die **Unfallversicherung**, sowie
- die **Arbeitslosenversicherung**.

Für Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung ist mit der Einführung des Arbeitsmarktgesetz am 1.6.1994 das Arbeitsmarktservice (AMS) verantwortlich (Grand 2007: 68). Aus diesem Gesetz resultierend wurde die Arbeitsmarktverwaltung (AMV) aus dem damaligen Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales ausgegliedert und das AMS als Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit eingerichtet.

Das Arbeitsmarktservice ist in eine Bundes-, neun Landes- und 104 Regionalorganisationen gegliedert. Auf Bundesebene agiert der Verwaltungsrat, die Durchführung der Aufgaben obliegt dem Vorstand. Auf Landesebene sind das Landesdirektorium und der Landesgeschäftsführer die verantwortlichen Organe und auf Regionalebene der Regionalbeirat und der Leiter der regionalen Geschäftsstelle (§ 2 AMSG).

Zur Ernennung des Verwaltungsrates sowie des Landesdirektoriums als auch des Regionalbeirates werden jeweils die Regierung, hier insbesondere der Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft, sowie die Interessenorganisationen⁶³ beigezogen.

⁶³ Dazu gehören die Wirtschaftskammer Österreich, die Vereinigung der österreichischen Industrie, die Bundesarbeiterkammer sowie der Österreichische Gewerkschaftsbund als auch die Arbeitnehmervertreter des Arbeitsmarktservice

Von den rund 4.200 Beschäftigten des AMS arbeitet rund die Hälfte in der Verwaltung. Auf einen Berater kommen durchschnittlich rund 200 Kunden.

Gemäß Paragraph 42 Abs. 1 AMSG verfügt das Arbeitsmarktservice über einen eigenen und einen übertragenen Wirkungsbereich:

In den eigenen Wirkungsbereich fallen die Personal und Sachausgaben zur Vollziehung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes, des Sonderunterstützungsgesetzes, des Ausländerbeschäftigungsgesetzes sowie aller weitem dem AMS zur Vollziehung übertragener Gesetze. (§ 41 AMSG)

Der übertragene Wirkungsbereich bezieht sich auf die Verwaltung der Leistungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes und des Sonderunterstützungsgesetzes.

Der Hauptaufgabenbereich des Arbeitsmarktservice liegt vor allem darin, das Arbeitskräfteangebot und die Arbeitskräftenachfrage dahingehen bestmöglich zu koordinieren um einen möglichst effizienten Vermittlungsprozess von als arbeitslos gemeldeten Personen zu gewährleisten. Das AMS beschreibt den eigenen Tätigkeitsbereich auf seiner Homepage wie folgt:

.....*“Wir vermitteln Arbeitskräfte auf offene Stellen und unterstützen die Eigeninitiative von Arbeitsuchenden und Unternehmen durch Beratung, Information, Qualifizierung und finanzielle Förderung. Als Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts trägt das AMS im Rahmen der Vollbeschäftigungspolitik der Bundesregierung, im Auftrag des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit und unter maßgeblicher Beteiligung der Sozialpartner zur Verhütung und Beseitigung von Arbeitslosigkeit in Österreich bei“*⁶⁴.

Dem Arbeitsmarktservice werden vom Bundesminister für Arbeit gemäß Paragraph 59 Z 2 AMSG globale Ziele vorgegeben.

⁶⁴ http://www.ams.or.at/tirol/ueber_ams/14155.html/März 2009

Die Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik wird durch das Arbeitsmarkt – Finanzierungsgesetz⁶⁵ geregelt. Der größte Teil der benötigten Mittel wird über den Arbeitslosenversicherungsbeitrag eingenommen. Das Budget des AMS wird jährlich durch den Finanzminister in Beratung mit dem Minister für Arbeit und Wirtschaft festgelegt und im Kapitel 63 „Wirtschaft und Arbeit“, unter „Geförderung Arbeitsmarktpolitik“ festgelegt.

*„Der aus diesem Bundesgesetz erwachsende Aufwand einschließlich des Verwaltungsaufwandes ist mit Ausnahmen des Aufwandes aus der Inanspruchnahme von Haftungen des Fonds der Arbeitsmarktverwaltung Vorschussweise vom Bund zu bestreiten. Der Verwaltungsaufwand umfasst die Verwaltungskosten, die den Landesarbeitsämtern und Arbeitsämtern aus der Erfüllung aller ihrer Aufgaben erwachsen, sowie der Vergütung an die Gemeinden und an die Träger der Krankenversicherung für die Mitwirkung bei der Durchführung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977“.*⁶⁶

5.3.1 Die arbeitsmarktpolitischen Schwerpunkte des AMSÖ

Die arbeitsmarktpolitischen Schwerpunkte des Arbeitsmarktservice Österreich, werden im so genannten „Längerfristigen Plan“ festgehalten. Dieser wird in der Regel für 3 Jahre erstellt und beinhaltet die angestrebten arbeitsmarktpolitischen Tätigkeiten und Zielsetzungen. Der „Längerfristige Plan“ beinhaltet und berechnet den zur Erreichung der gesteckten Ziele notwendigen Aufwand an Investitionen, Personal, Sachaufwand sowie die für aktive Arbeitsmarktpolitik benötigten Geldmittel in Relation zur Einnahmeentwicklung (Ertl 2008: 81). Der „Längerfristige Plan“ durchläuft bis zu seiner „Absegnung“ ein langwieriges Diskussions- und Genehmigungsverfahren innerhalb des AMSÖ. Zwar ist er vom Vorstand des Arbeitsmarktservice Österreich zu erstellen, zu seiner Genehmigung muss er allerdings zuerst dem Verwaltungsrat vorgelegt werden. Weiters bedarf er der

⁶⁵ AMPFG, BGBl: 315/1994

⁶⁶ Arbeitsmarktförderungsgesetz, Abschnitt VIII Paragraph 51 Abs.1,2

Zustimmung des Bundesministers für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Finanzen.

An der programmatischen Schwerpunktsetzung des Plans sind auch die Wirtschaftsforschungsinstitute WIFO, das IHS⁶⁷ und „Synthesis“ beteiligt. Zwar wird der „Längerfristige Plan“ für die Dauer von 3 Jahren erstellt, dennoch ist er im Falle von geänderten Gegebenheiten der wirtschaftlichen oder der Arbeitsmarktlage sowie im Falle wesentlicher Änderungen der Arbeitsmarktpolitik der Bundesregierung, diesen Veränderungen anzupassen. Um eventuelle, notwendige Nachjustierungen nicht zu versäumen, wird der Plan jährlich evaluiert und neu überarbeitet.

Das Arbeitsmarktservice verfolgt im Zuge der Ausübung seiner Tätigkeiten eine vorgeschriebenen Hierarchie, angeführt von den europäischen Beschäftigungszielen, gefolgt von den Zielsetzungen der Bundesregierung⁶⁸ bis hin zu den AMS- eigenen Zielen.

Der „Längerfristige Plan“ besteht aus folgenden Zielsetzungen, welche die grundlegenden Arbeitsgebiete des Arbeitsmarktservice abbilden:

- **Das AMS als führendes Dienstleistungsunternehmen:** Das AMS möchte seine Marktführerschaft im Bereich der Arbeitsvermittlung durch konsequente Kundenorientierung sowie durch auf Kundenbedürfnisse ausgerichtete Prozesse weiter ausbauen. Das Arbeitsmarktservice sieht bei der Arbeitsvermittlung vor allem die möglichst rasche Reintegration der Arbeitslosen als vorrangiges Ziel an. Das AMS sieht sich daher als die zentrale Drehscheibe zwischen dem/der Arbeitslosen sowie den Betrieben, welche über vakante Arbeitsplätze verfügen. Von besonderer Relevanz für den Erfolg in diesem Punkt ist vor allem die Zufriedenheit der Unternehmenskunden anzusehen (Ertl 2008: 82).

⁶⁷ Institut für höhere Studien

- **Aktivierung vor passiver Versorgung:** Das AMS hat es sich zum Ziel gemacht, die durchschnittliche Verweildauer der arbeitslosen Personen zu reduzieren. Durch das Konzept der „early intervention“ werden mit dem Arbeitslosen vom ersten Tag der Arbeitslosigkeit an konkrete Schritte in Richtung Beschäftigungsaufnahme im Rahmen eines Betreuungsplans vereinbart. Als wichtige Maßnahmen werden hier vor allem eine Kundensteuerung entsprechend des Bedarfs, eine Optimierung der Betreuungsintervalle, die Förderung der Eigeninitiative sowie der optimierte Einsatz des Förderbudgets gesehen⁶⁹.

- **Verhinderung von dauerhafter Ausgrenzung aus dem Beschäftigungssystem**

Dieses Ziel soll durch drei verschiedene, strategische Stoßrichtungen erreicht werden. Zum einen soll durch eine gezielte zukunfts- und bedarfsorientierte Qualifizierung von Jugendlichen der Zugang zum Arbeitsmarkt für diese Altersgruppe erleichtert werden. Generell legt das Arbeitsmarktservice bei Personen unter 25 Jahren spezielles Augenmerk darauf, ein abgleiten dieser in die Langzeitarbeitslose zu unterbinden. Um dies zu erreichen, werden etwaige Qualifizierungen, welche die Kriterien der Zukunft- und Bedarfsgerechtigkeit erfüllen, gegenüber einer schnellstmöglichen Vermittlung bevorzugt. Die Zielsetzung im Bezug auf arbeitssuchende Personen unter 25 Jahren ist, die Dauer der Arbeitslosigkeit auf nicht länger als 6 Monate ansteigen zu lassen. Die zweite strategische Ausrichtung betrifft die Langzeitarbeitslosigkeit. Anhand der speziellen Betreuung und Förderung von schwer vermittelbaren Personen soll der Anteil der Arbeitslosen die bereits länger als zwölf Monate arbeitslos sind⁷⁰ unter 10 Prozent⁷¹ gehalten werden. Im Rahmen dieser

⁶⁸ hier wird insbesondere Bezug genommen auf das Nationale Reformprogramm, welches im Rahmen der beschäftigungspolitischen Ziele der Europäischen Union erlassen wurde. (siehe Kapitel 3)

⁷⁰ Arbeitslose Personen die über 12 Monate beim AMS als Arbeitslos gemeldet sind, werden als Langzeitarbeitslose bezeichnet.

⁷¹ Gemessen am Anteil aller registrierten Arbeitslosen

Zielsetzung wird auch versucht, Langzeitarbeitslose im Vermittlungsprozess verstärkt zu fokussieren. Eine weitere Schwerpunktsetzung ist im Bereich der älteren Arbeitnehmer zu erkennen. Auch diese Personengruppe soll mithilfe von Ausbildungs- und Schulungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt reintegriert werden.

- **Anpassung an den strukturellen Wandel:** Aufgrund veränderter Gegebenheiten und einer daraus resultierenden veränderten Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt, hat es sich das AMS zum Ziel gemacht, diesen Prozess durch mehrer Maßnahmen zu unterstützen. Unter diese Maßnahmen fallen die Bereitstellung arbeitsmarktbezogener Informationen sowie die Verbesserung der Qualifizierungsmaßnahmen wie auch die bedarfsgerechte Qualifizierung von Arbeitssuchenden in zukunftssträchtigen Bereichen. Auch die Integration von Wiedereinsteiger durch bedarfsgerechte Schulungen, Informations- und Beratungsangebote in Zusammenarbeit mit externen Einrichtungen ist darunter zu verstehen (Ertl 2008: 96).
- **Förderungen der Chancengleichheit:** Der Terminus der Gleichstellung wird für das AMS wie folgt definiert: Frauen und Männer sind gleichermaßen auf existenzsichernden, ökonomische Unabhängigkeit gewährleistenden Arbeitsplätzen ins Erwerbsleben integriert. Frauen und Männer haben somit den gleichen Zugang zu allen Berufen und verteilen sich gleichermaßen auf allen hierarchischen Ebenen der Arbeitswelt (Rautner/Riedel 2008:1).
Um die Chancengleichheit zwischen Mann und Frau zu verbessern, beziehungsweise aufrecht erhalten zu können, hat es sich das Arbeitsmarktsevice zum Ziel gesetzt, eine möglichst hohe Frauenquote bei Schulungs- und Ausbildungskursen zu erreichen.

5.3.2 Der Arbeitsvermittlungsprozess

Wie bereits oben erwähnt, besteht die grundsätzliche Aufgabe der Arbeitsvermittlung darin, das Arbeitskräfteangebot, also die als arbeitslos gemeldeten Personen, mit der Arbeitskräftenachfrage, also jenen Unternehmen welche über vakante Arbeitsplätze verfügen, zusammenzuführen. Dieser Aufgabenbereich ist auch im Arbeitsmarktservicegesetz festgehalten:

„Ziel des Arbeitsmarktservice ist, (...) auf ein möglichst vollständiges, wirtschaftlich sinnvolles und nachhaltiges Zusammenführen von Arbeitskräfteangebot und- nachfrage hinzuwirken“ (§29 Arbeitsmarktservicegesetz i.d.F. BGBl. I 2007/104).

Neben der Zielsetzung bezüglich der Zusammenführung von Arbeitskräfteangebot und Nachfrage, beinhaltet das Arbeitsmarktservicegesetz auch Wertmaßstäbe, in welcher Form die Zusammenführung der Arbeitsmarktteilnehmer zu erfolgen hat, nämlich: „möglichst vollständig“, „wirtschaftlich sinnvoll“ sowie „nachhaltig“.

Weiters ist im AMSG festgehalten, wonach die Arbeitsvermittlung so zu gestalten sei, dass für jede als arbeitslos gemeldete Person eine weitestmögliche Chancengleichheit mit anderen Arbeitskräften gegeben ist.⁷² Ein besonderer Schwerpunkt liegt hierbei auch auf der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen.

Das Arbeitsmarktservice operiert vor allem in folgenden Aufgabenbereichen:

- der Vermittlung passender Arbeitsplätze.
- der Unterstützung zur Beseitigung etwaiger Vermittlungshindernisse.

⁷² § 31 (3) AMSG i.d.F. BGBl. I 2007/104

- der Maßnahmensetzung zur Erhöhung der Transparenz am Arbeitsmarkt.
- der Sicherstellung der wirtschaftlichen Existenz der arbeitslosen Personen auf Basis der Arbeitslosenversicherung.
- der Verringerung qualitativer Ungleichgewichte zwischen Arbeitsangebot und –nachfrage mittels Schulungen welche eine Höherqualifizierung bzw. eine Um- oder Nachschulung zur Folge haben (Mühlreiter 2008: 209).

5.3.3 Die Risiken der gegenwärtigen Praxis der Arbeitsvermittlung

Es ist evident, dass das Arbeitsmarktservice das Hauptaugenmerk auf die Verhinderung der Langzeitarbeitslosigkeit sowie auf einer sofortigen Wiedereingliederung der arbeitslos gewordenen Personen legt. Dieser auf Schnelligkeit abzielende Arbeitsvermittlungsprozess, birgt auch seine Risiken. Durch die nicht ausreichenden Personalressourcen auf Seiten des AMS besteht die Gefahr einer nicht adäquaten Zusammenführung von Arbeitskräfteangebot mit der Arbeitskräftenachfrage. Herr Wallner, seines Zeichens Mitglied des Verwaltungsrates des Arbeitsmarktservice, beurteilt diese Situation ebenfalls durchaus kritisch:

„Die Grundphilosophie des Arbeitsmarktservices im Sinne dieser aktivierenden Strategie besteht wohl in diesen „early interventions“, womit das Arbeitsmarktservice meint, sehr rasch auf die Wiedervermittlung, Wiedereingliederung der Ratsuchenden, der Arbeitsuchenden in den Arbeitsmarkt hinzuarbeiten. Das hat einerseits den positiven Erfolg, dass es tatsächlich zu einem raschen Matching oder einer Wiedereingliederung kommt. Auf der anderen Seite leidet durch diese Betonung der Schnelligkeit der Wiedervermittlung und der Quantität der Vermittlungserfolge wohl auch ein bisschen die Qualität. Weil es eben doch recht häufig zu Mismatch kommt. Mit dem Ergebnis, das viele

dieser Ermittlungsbemühungen nicht nachhaltig genug sind. Und das Unterstützen der Übergangsmärkte durch die Arbeitsvermittlung wird zwar positiv bewirkt durch diese Vermittlungsorientierung, aber etwas konterkariert durch eine zu intensive Tempoorientierung und damit zu geringer Nachhaltigkeit. Und dann kommen die Leute wieder als Kunden sehr rasch zurück“ (Ertl 2008, 100).

Im Falle eines nicht adäquaten Einsatzes von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, kommt es nicht nur zu einer „Fehlinvestition“ von finanziellen Ressourcen, ein ineffizienter Maßnahmeneinsatz wirkt auch durch Misserfolge und der daraus resultierenden Frustration auf die Arbeitsvermittlung ein. Auch der Arbeitsmarkt ist aufgrund des nicht nachhaltigen Einsatzes von Arbeitskräften davon betroffen (Ertl 2008:117).

Vom AMS gesetzte Maßnahmen können dann als nicht zielführend eingesetzt wahrgenommen werden, wenn:

- Die Zuweisung nicht zielgruppenorientiert ist,
- individuelle Merkmale oder Problemlagen einer Person bei dessen Vermittlung nicht berücksichtigt werden,
- eine Maßnahmenzuweisung nicht auf die bereits vorhandenen Qualifikationen oder einen geplanten Erwerbsverlauf aufbaut,
- die Häufigkeit von gleichen oder verschiedenen Maßnahmen nicht auf schlüssige Art und Weise nachvollzogen werden kann (Ertl 2008: 118).

Auch der Verwaltungsgerichtshof folgt der Auffassung, wonach es im Bereich der Arbeitsvermittlung notwendig sei, dem Arbeitssuchenden mitzuteilen, welche konkreten Defizite durch eine an ihm abgestimmte arbeitsmarktpolitische Maßnahme behoben werden sollen, beziehungsweise welche Inhalte die für ihm vorgesehene Schulung beinhaltet.

„Nach der Rechtssprechung des Verwaltungsgerichtshofs reichen eine allgemeine Ausführung ohne nähere Konkretisierung, welche Kenntnisse und Fähigkeiten fehlen und welche Inhalte eine Maßnahme anbietet, zur Erfüllung der Zuweisungserfordernisse für eine Maßnahme nicht aus“ (Ertl 2008 :118).

Ein effizienter Instrumenten- und Mitteleinsatz von Seiten des Arbeitsmarktservices kann ein wesentlicher Baustein zur Erreichung der im „Längerfristigen Plan“ artikulierten Zielsetzungen sein.

5.3.4 Das Arbeitslosengeld

Der Verlust des Arbeitsplatzes hat für die betroffenen Personen meist schwerwiegende negative Auswirkungen. Vor allem die materielle Komponente kann hier zu schweren Einschnitten in den gewohnten Lebensstandard führen, in vielen Fällen kann ein Jobverlust sogar existenzbedrohend sein. Zur Sicherung der Existenz dieser betroffenen Personen ist das Arbeitslosengeld vorgesehen.

Die Arbeitslosenversicherung wurde in Österreich im Jahre 1920 eingeführt. Sowohl das Arbeitslosengeld als auch die Notstandshilfe waren in diesem System bereits enthalten (Winter 2007: 3). Damals wurde das Vorliegen einer Notlage für den Bezug des Arbeitslosengeldes vorausgesetzt. Der Verwaltungsgerichtshof hat 1926 das Vorliegen einer Notlage wie folgt beschrieben:

„Notlage ist ein Zustand, der dem Arbeitslosen die Bestreitung der notwendigsten Lebensbedürfnisse unmöglich macht. Die Aufrechterhaltung einer bestimmten Lebenshaltung ist damit nicht gewährleistet: Es handelt sich vielmehr wirklich nur um Fristung des Lebens und Verhinderung dauernder, nicht wieder gutzumachender Schäden der Mittellosigkeit.“⁷³

⁷³ Kontraste: Nr 2/1988: S.4

Glücklicherweise hat sich in den letzten achtzig Jahren in punkto Anspruchsberechtigung einiges verändert.

Anspruchsberechtigt sind heute diejenigen Personen, die unter anderen folgende Voraussetzungen erfüllen: Dies sind zum Einem die der Arbeitsfähigkeit, der Arbeitswilligkeit sowie der Arbeitslosigkeit. Darüber hinaus muss die betroffene Person der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen, sie muss also eine Beschäftigung aufnehmen beziehungsweise ausüben können und dürfen (AMS 2009b:2). Hier ist ferner zu beachten, dass die Bereitschaft zur Aufnahme einer Beschäftigung vorhanden sein muss, welche in der Regel ein Mindestausmaß von 20 Wochenstunden haben soll⁷⁴.

Der gleichzeitige Bezug von Kinderbetreuungsgeld sowie Arbeitslosengeld ist grundsätzlich miteinander vereinbar, sofern keine Einschränkung bezüglich der Vermittlungsfähigkeit für den Arbeitsmarkt gegeben ist.

„Nach §32 Abs. 2 Z.3 des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG) hat das Arbeitsmarktservice Dienstleistungen zur Vorbereitung, Ermöglichung oder Erleichterung der Vermittlung zu erbringen, um z.B. die Herstellung oder Erhaltung der Vermittlungsfähigkeit zu unterstützen“ (Ertl 2008 :126).

So werden beispielsweise Eltern mit fehlender oder sich verändernder Kinderbetreuung Informationen über potentielle Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung gestellt, um eine Lösung der Betreuungsprobleme zu gewährleisten. Dennoch stellt die Regelung, wonach eine alleinerziehende Person mindestens 16 Wochenstunden dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen muss, die betroffenen Personen oftmals vor schwerwiegende Probleme. Immer wieder werden Fälle publik, in denen alleinerziehenden Personen das Arbeitslosengeld gestrichen wird, da diese keinen Kinderbetreuungsplatz bekommen konnten. Diese Problematik ist auch der Politik nicht verborgen geblieben. Dazu die Grazer SPÖ-Sozialstadträtin Elke Edlinger:

⁷⁴ Für Personen mit einer Betreuungsverpflichtung für Kinder bis zum vollendeten 10. Lebensjahr muss das Ausmaß der Beschäftigung 16 Wochenstunden betragen.

„Wir dürfen die Mütter nicht zu Sozialfällen machen.“.....“Das ist eine Stigmatisierung der Frauen und das völlig falsche gesellschaftliche Signal“(Kleine Zeitung 2009:20f).

Eine weitere Anspruchsvoraussetzung ist auch, dass die als arbeitslos gemeldete Person eine gewisse Mindestdauer an arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung nachweisen kann und die Bezugsdauer nicht erschöpft ist.

Die Mindestbeschäftigungsdauer beträgt bei der erstmaligen Innanspruchnahme einer Leistung nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 52 Wochen an arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung, welche innerhalb der letzten 2 Jahre geleistet werden mussten. Sollte es zu einer weiteren Innanspruchnahme des Arbeitslosengeldes kommen, so müssen 28 Wochen an arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb des letzten Jahres vorzuweisen sein (AMS 2009b :3)⁷⁵.

Grundsätzlich orientiert sich die Höhe des Arbeitslosengeldes an der Höhe der Jahresbeitragsgrundlage des letzten Kalenderjahres. Das Arbeitslosengeld besteht aus dem Grundbetrag, sowie etwaigen Familienzuschlägen⁷⁶ als auch einem allfälligen Ergänzungsbetrag. Arbeitslose denen kein Familienzuschlag zusteht, dürfen nicht mehr als maximal 60 Prozent des täglichen Nettoeinkommens beziehend auf die Bemessungsgrundlage erhalten, während als arbeitslose gemeldete Personen, welche zum Bezug des Familienzuschlags berechtigt sind, nicht mehr als maximal 80 Prozent der Bemessungsgrundlage erhalten dürfen.

⁷⁵ Eine Ausnahme hierbei bilden Personen die noch vor der Vollendung des 25. Lebensjahres das Arbeitslosengeld beantragen. Dieser Personenkreis muss nur 26 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb der letzten 12 Monate vorweisen um einen Anspruch zu begründen.

Abbildung 16: Tagsätze 2008

	Durchschnittliche Tagsätze (in €)		
	Gesamt	Frauen	Männer
Arbeitslosengeld	25,4	22,7	27,5
Notstandshilfe	19,5	17,0	21,3
Beihilfe zur Deckung des	14,7	15,0	14,2

Quelle: AMS Österreich

Das Arbeitslosengeld wird grundsätzlich für die Dauer von 20 Wochen zuerkannt. Eine Ausnahme bilden hier Personen welche in den letzten fünf Jahren eine Beschäftigung von mindestens 156 Wochen vorweisen können. In diesem Fall wird das Arbeitslosengeld für 30 Wochen gewährleistet⁷⁷.

5.3.5 Die Notstandshilfe

Im Falle der Überschreitung der gewährleisteten Anspruchsdauer des Arbeitslosengeldes kann die arbeitslose Person Notstandshilfe beantragen. Die Notstandshilfe gilt als eine Leistung, die nicht ausschließlich auf dem Versicherungsprinzip beruht. Aus diesem Grund gibt es hier, ganz im Gegensatz zur Ermittlung des Grundbetrags des Arbeitslosengeldes, Bestimmungen über die Anrechnung des Einkommens des/ der Ehepartner⁷⁸ sowie des Einkommens, das die den Antrag stellende Person selbst erzielt.

⁷⁶ Zusätzlich gebühren Familienzuschläge für Kinder, zu deren Unterhalt die arbeitslosen Personen wesentlich beitragen, wenn ein Anspruch auf Familienbeihilfe besteht.

⁷⁷ Personen die das 40. Lebensjahr vollendet haben und innerhalb der letzten 10 Jahre 312 Wochen beschäftigt waren haben 39 Wochen Anspruch. Personen ab dem 50. Lebensjahr, welche in den letzten 15 Jahren 468 Wochen beschäftigt waren erhalten 52 Wochen.

⁷⁸ Beziehungsweise des/der Lebensgefährtin

Aus diesem Grund ist es besonders wichtig, jegliche Veränderung der wirtschaftlichen Verhältnisse der antragstellenden Person sowie des Ehe- oder Lebenspartner⁷⁹ bekannt zu geben. Nähere Auskunft dazu gibt Paragraph 2 des AIVG 1977:

„Bei der Beurteilung der Notlage sind die gesamten wirtschaftlichen Verhältnisse des (der) Arbeitslosen selbst sowie des mit dem Arbeitslosen (der Arbeitslosen) im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehepartners (Lebensgefährten bzw der Lebensgefährtin) zu berücksichtigen“ (Winter 2007: 7.

Ähnlich wie beim Arbeitslosengeld müssen mehrere Grundvoraussetzungen gegeben sein, um die Notstandshilfe beziehen zu dürfen. Unter diese fallen:

- **Arbeitsfähigkeit,**
- **Arbeitswilligkeit,**
- **Arbeitslosigkeit,**
- **Notlage.**

Im Unterschied zu den Grundvoraussetzungen um das Arbeitslosengeld zu beziehen, muss, wie bereits erwähnt, eine Notlage vorliegen. Diese definiert die zurzeit geltende Fassung des AIVG 1977 in Paragraph 33 wie folgt:

„Notlage liegt vor, wenn dem Arbeitslosen die Befriedigung der notwendigen Lebensbedürfnisse unmöglich ist“ (Winter 2007: 7).

Die Notstandshilfe beziehende Person muss der Vermittlung etwaiger Jobs zur Verfügung stehen, also eine Beschäftigung ausüben können und dürfen (AMS 2009b:7).

⁷⁹ LebensgefährtenInnen werden nur dann zur Berechnung miteinbezogen, wenn diese mit der ansuchenden Person im gemeinsamen Haushalt lebt.

Die Notstandshilfe beträgt 95 Prozent des zuvor bezogenen Grundbetrags des Arbeitslosengeldes, für den Fall, dass dieser den Ausgleichszulagenrichtsatz von monatlich 772, 40 Euro nicht übersteigt. In den übrigen Fällen gebührt als Notstandshilfe 92 Prozent des Grundbetrags des Arbeitslosengeldes. Darüber hinaus, orientiert sich die Höhe der Notstandshilfe an der Länge des Zeitraumes, für den das davor liegende Arbeitslosengeld zuerkannt wurde.

Zu erwähnen ist hierbei, dass die Notstandshilfe für längstens 52 Wochen bewilligt werden kann und nach Ablauf dieser Zeitspanne ein neuerlicher Antrag auf Notstandshilfe zu stellen ist.

5.4 Kosten der Arbeitslosigkeit

Entgegen der geläufigen Meinung, bestehen die Kosten für eine als Arbeitslos gemeldete Person nicht nur aus dem Arbeitslosengeld, sondern auch aus weiteren Ausgaben wie der Pension- und Krankenversicherung. Die Pensionsversicherung wird anhand der Lohnersatzleistung berechnet, während sich die Krankenversicherungsbeiträge am ausgefallenen Bruttoarbeitsentgelt orientieren. Nicht zu vergessen sind hier auch weitere mögliche Transferleistungen wie etwa Sozialhilfe oder das Wohngeld.

Die Arbeitslosigkeit einer Person verursacht allerdings nicht nur Kosten sondern wirkt sich auch durch Einnahmeausfälle aus. Diese bestehen je zur Hälfte aus Steuerminderungseinnahmen und Beitragsausfällen der Sozialversicherung. Der größte Teil der entstehenden Steuerausfälle betrifft die direkten Steuern wie Lohn- und Einkommenssteuer (Schultheiß 2003: 152).

Um den Begriff der atypischen Beschäftigungsmodelle zu definieren, erscheint es sinnvoll vorerst zu klären, was die Grundpfeiler eines „normalen“ Arbeitsverhältnisses sind. Als Normalarbeitszeit wird eine Beschäftigungszeit von 35 bis 40 Stunden bezeichnet, die sich auf 5 Wochentage verteilt und in ihrer zeitlichen Einteilung nicht variiert (Oschmiansky /

Schmid 2000:19). Diese Definition der Normalarbeitszeit bezeichnet ein Arbeitssystem welches als sehr starr und unflexibel anzusehen ist, und weder dem Arbeitgeber noch dem Arbeitnehmer nennenswerte Spielräume lässt.

Weiters lässt sich dann von einem normalen Arbeitsverhältnis sprechen, wenn es sich nicht um Leiharbeit handelt. Selbstverständlich für das Normalarbeitsverhältnis ist es auch, dass dem Arbeitnehmer 5 Wochen Urlaub pro Jahr zustehen und er 14 Gehälter pro Jahr erhält.

6. Die aktive Arbeitsmarktpolitik des Arbeitsmarktservice

6.1 Der Kurswechsel der österreichischen Arbeitsmarktpolitik

Der österreichische Wohlfahrtsstaat erfuhr, ähnlich wie in den meisten anderen westlichen Industriestaaten, einen bemerkenswerten Ausbau, und zwar sowohl hinsichtlich der Reichweite als auch der Leistungshöhen. Die Hauptfaktoren für diesen Ausbau stellten vor allem das damalige immense Wirtschaftswachstum sowie die hohen Beschäftigungszahlen dar, welche diese Leistungsdichte erst ermöglichten. Noch zu Beginn der 1980er Jahre hatte Österreich eine ausgesprochen niedrige Arbeitslosenrate, zwischen 1961 und 1981 lag diese in der Regel unter 3 Prozent nach der österreichischen Berechnung.

Mitte der 1990er Jahre charakterisierte sich die österreichische Arbeitsmarktpolitik durch zwei veränderte Strategiewendungen. Dies waren zum Einen eine restriktive Ausrichtung im Bereich der Lohnausrichtung, die von einer Verschärfung der Sanktionen begleitet wurde, zum Anderen durch den Ausbau der aktiven und aktivierenden Arbeitsmarktpolitik.

Der restriktive Kurs im Bereich der Arbeitslosenversicherung kommt nach 1993 durchgängig zum Tragen. Durch einige Gesetzesnovellen kam es zu sukzessiven Kürzungen der Lohnrate, Verlängerung der Anwartschaften, einer Erweiterung der Definition einer zumutbaren Beschäftigung, sowie einer Verschärfung der Sanktionen⁸⁰ im Falle von Versäumnissen hinsichtlich der obligatorischen Meldepflichten oder der Nichteinhaltung von Kontrollterminen am AMS wie auch bei Verfehlungen im Bereich der Bewerbungspflichten, usw.

Voraussetzung für den Bezug des Arbeitslosengeldes ist, dass die arbeitslose Person dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Dies beinhaltet die Bereitschaft:

⁸⁰ Die Sanktionen manifestieren sich je nach „Vergehen“ in einer mehrwöchigen Sperre der Lohnersatzleistungen. Die Dauer der Sperre wurde ebenfalls ausgedehnt.

- eine durch das Arbeitsmarktservice oder einem vom Arbeitsmarktservice beauftragten Dienstleister vermittelte zumutbare Beschäftigung anzunehmen, oder
- sich zum Zwecke der beruflichen Aus- und Weiterbildung gegebenenfalls umschulen zu lassen, oder
- von jeglicher sonst sich anbietenden Möglichkeit zur Beschaffung eines Arbeitsplatzes Gebrauch zu machen (AMS 2009b: 10).

Unter den oben erwähnten Terminus der „zumutbaren Beschäftigung“ sind solche zu verstehen, welche

- den körperlichen Fähigkeiten der arbeitssuchenden Person entsprechen,
- die Gesundheit sowie die Sittlichkeit nicht gefährden, sowie
- die Wahrnehmung der etwaigen gesetzlichen Betreuungspflichten ermöglicht, wobei die arbeitssuchende Person dem Arbeitsmarkt mindestens 16 Wochenstunden zur Verfügung stehen muss.
- Zumindest entsprechend dem jeweiligen Kollektivvertrag entlohnt wird⁸¹.

Ein weiteres Zumutbarkeitskriterium ist, dass der Arbeitsplatz innerhalb einer angemessenen Zeitspanne erreichbar sein muss. Darunter ist bei einer Vollzeitbeschäftigung eine tägliche Wegzeit von maximal 2 Stunden pro Weg zu verstehen. Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung sind eineinhalb Stunden als zumutbare Wegzeit zu sehen. Falls eine tägliche Rückkehr an

⁸¹ Die angebotene Entlohnung eines vermittelten Jobs muss sich nach den vorhergehenden Verdiensten der arbeitslosen Person orientieren.

den Wohnort nicht möglich ist, muss eine entsprechende Unterkunftsmöglichkeit zur Verfügung stehen.

Wird eine als zumutbar eingestufte vakante Stelle von einer arbeitssuchenden Person nicht angenommen, so kommt es, sofern es der erste Verstoß gegen die Zumutbarkeitsbestimmungen war/ist zu einer sechswöchigen Leistungssperre. Im Wiederholungsfall beträgt die Leistungssperre 8 Wochen (AMS 2009b: 11).

Im Zuge der oben erwähnten verschärften Bedingungen kam es auch zu einer stärkeren Verpflichtung der Arbeitslosen zur Eigeninitiative. Bereits in der Beschäftigungsnovelle des Jahres 1993 wurde die Verpflichtung arbeitsloser Personen zur Eigeninitiative bei der Arbeitssuche verankert (Götz 2008: 93). So müssen selbst initiierte Suchaktivitäten des Klienten gegenüber dem verantwortlichen AMS Berater nachgewiesen werden, in der Regel in Form von Kopien der Bewerbungsschreiben.

Vor allem unter der schwarz-blauen Regierungskoalition wurde diese Ausrichtung auf mehr „Eigenverantwortung“ des Einzelnen verstärkt:

„Unsere Vision ist ein schlanker Staat, der dem Bürger dient, ist mehr Freiheit und weniger Ge- und Verbote, ist mehr Eigenverantwortung und weniger Fremdleistung, ist eine offene und demokratische Gesellschaft freier Bürger“ (Budgetrede von Finanzminister Grasser vom März 2000).

Darüber hinaus fand sich im Regierungsprogramm der schwarz-blauen Koalition ein überaus brisantes Vorhaben, nämlich die Idee Langzeitarbeitslose in Zukunft unter Androhung des Verlusts der Leistungsansprüche verpflichtend für gemeinnützige Tätigkeiten im Sozial-, Umwelt- und Denkmalschutzbereich einzusetzen. Als „Belohnung“ dafür sollten die Betroffenen einen bis zu 20 prozentigen Bonus auf die Notstandshilfe bzw. Sozialhilfe erhalten (Artner 2001:276). Dieses an Workfare – Programme, beispielsweise aus Großbritannien oder den Vereinigten Staaten erinnernden Vorhaben wurde jedoch weder in

der ersten noch in der zweiten Regierungsperiode umgesetzt. Interessanterweise findet sich derselbe Gedanke, nur ein wenig abgeschwächt im Regierungsprogramm rot-schwarzen Koalition im Jahr 2007 wieder.

Auch der Gedanke der Einforderung größerer Eigenverantwortung ist in politischen Strategieprogrammen, wie etwa jenen der ÖVP im Jahr 2007, durchaus modern und präsent:

„Das Prinzip Hilfe zur Selbsthilfe beinhaltet bereits den Übergang vom passiv agierenden zum aktivierenden Sozialstaat (...)“ (Standard 2007: 4).

Auch das Wirtschaftsförderungsinstitut empfiehlt im Rahmen seines Weißbuchs „Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation“ von 2006 eine Konsequente Umsetzung eines Systems des „Förderns und Forderns“.

Dieses System sollte aus zwei Bestandteilen bestehen:

Erstens, aus umfassenden Aktivierungs- und Integrationsstrategien auf Basis von für beide Seiten verpflichtenden Vereinbarungen zwischen dem AMS sowie der Arbeit suchenden Person.

Zweitens sollten die Transferleistungen stärker von den Handlungen des Arbeitssuchenden während der Arbeitslosigkeit abhängig gemacht werden. Einer arbeitssuchenden Person, die ihrerseits das Bemühen um eine Arbeitsstelle nachweisen kann, würde demnach ein finanzieller Zuschlag zum gegenwärtigen Leistungsbezug gewährt werden, wohingegen die Nicht-Einhaltung der Vereinbarungen einen Abschlag vom Leistungsbezug aus der Arbeitslosenversicherung bis hin zum totalen Entfall des Leistungsbezugs nach sich ziehen würde.

Das Novum dieses Ansatzes bestünde folglich in der Möglichkeit zur Vergabe positiver Sanktionen für besonders engagierte Arbeitslose, sowie die Möglichkeit der negativen

Sanktion in Form von Leistungskürzungen zusätzlich zur gegenwärtigen Praxis des vorübergehenden Leistungsaussatzes.

Zusammenfassend kann man feststellen, dass die Rechte und Pflichten der arbeitssuchenden Personen enger miteinander verzahnt wurden, der Bezug von Lohnersatzbeihilfen wurde stärker als in der Vergangenheit mit Bedingungen verknüpft, wie der bereits oben erwähnten intensiven Arbeitssuche, der Annahme von Stellenangeboten sowie der Beteiligung an Trainingsmaßnahmen (Ertl 2008: 79).

6.2 Die aktive Arbeitsmarktpolitik

Sowohl die aktive als auch die passive Arbeitsmarktpolitik stellen ein zentrales Instrument zur Prävention von Armut sowie sozialer Ausgrenzung dar. Dabei spielen sowohl die materielle Existenzsicherung durch die Arbeitslosenversicherung als auch die aktive Arbeitsmarktpolitik eine essentielle Rolle bei der Gewährleistung von Teilhabechancen am Berufsleben und bei der gesellschaftlichen Integration.

Grundsätzlich gilt es als Aufgabe der passiven Arbeitsmarktpolitik, sowohl den Suchprozess nach freien Arbeitsstellen sowie nach arbeitssuchenden Arbeitskräften zu unterstützen und zu koordinieren. Der Focus liegt hier in der Effizienzsteigerung des Suchprozesses. Hier ist die fundierte Beratung der arbeitslosen Personen in Punkto Berufswahl von essentieller Bedeutung (Kronberger 2008: 24). Auch die Gewährung der sozialen Absicherung der arbeitssuchenden Person bis hin zum Zeitpunkt des neuerlichen Eintritts in den Arbeitsmarkt gilt als Aufgabe der passiven Arbeitsmarktpolitik. Die „Sicherung der wirtschaftlichen Existenz während der Arbeitslosigkeit“ ist seit der Gründung der Arbeitslosenversicherung in Österreich eine zentrale Leistung des Arbeitsmarktservice (Ertl 2008: 89).

Die in den letzten Jahren immer wichtiger gewordene, zentrale strategische Ausrichtung der jüngeren Arbeitsmarktpolitik in Österreich ist die bereits oben erwähnte Strategie der „Aktivierung“.

Aufgrund der nach 1995 zunehmend einsetzenden Prägung der österreichischen Arbeitsmarktpolitik durch die beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU erfuhr diese eine verstärkte Ausrichtung zur aktiven Arbeitsmarktpolitik. Dennoch bleibt anzumerken, dass die aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich schon im Jahre 1969 eingeführt wurde und unter Sozialminister Alfred Dallinger in den 1980ern mit der Einführung der „experimentellen“ Arbeitsmarktpolitik einen vorübergehenden Höhepunkt erreichte (Zauner 2006: 204).

Unter der „experimentellen“ Arbeitsmarktpolitik wurde eine Vielzahl von Maßnahmen verstanden, wie etwa Beratungs- und Betreuungseinrichtungen, deren Aufgabe es war, die Klienten möglichst schnell in den Arbeitsmarkt zu reintegrieren.

„Das bekannteste Projekt der „experimentellen“ Arbeitsmarktpolitik dürfte neben der „Aktion 8000“⁸² die „Produktiven Arbeitsplatzförderungen“ PAF sein. Im Rahmen der PAF wurden ArbeitgeberInnen in der Bau- und Landwirtschaft Zuschüsse zu den Lohnkosten gezahlt, wenn sie in den weniger ausgelasteten Wintermonaten ihre Arbeitskräfte weiterhin beschäftigen“ (Grand 2007: 93).

Die PAF konnte eindeutig als ein Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik angesehen werden, deren Ziel es war, den in Österreich besonders stark ausgeprägten saisonalen Schwankungen der Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken.

Dennoch spielte die aktive Arbeitsmarktpolitik als Element der österreichischen Beschäftigungsstrategie eine eher marginale Rolle. Ihren entgültigen „Durchbruch“ verdankt sie der Teilnahme Österreichs an der Europäischen Beschäftigungsstrategie sowie der Verabschiedung des ersten österreichischen Nationalen Aktionsplanes (NAP) im Jahr 1988 (Grand 2007: 9). Angetrieben durch die Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) kam es

⁸² Die sogenannte „Aktion 8000“ wurden zur (Wieder-) Eingliederung von schwer zu vermittelnden Personen ins Leben gerufen. Mithilfe der Gemeinden und Länder sowie der Durchführung von gemeinnützigen Projekten sollten 8000 Arbeitsplätze geschaffen werden.

sukzessive zu einer massiven Ausweitung der zur Verfügung gestellten Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik im Vergleich zur passiven Arbeitsmarktpolitik.

Das Budget der aktiven Arbeitsmarktpolitik setzt sich aus dem Förderbudget des AMS Österreich sowie dem Mitteleinsatz zum Zwecke der aktiven Arbeitsmarktpolitik des Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit zusammen. Das Förderbudget des AMS seinerseits wird vom Verwaltungsrat des AMS beschlossen. Dieses Budget wird in weiterer Folge auf die Landesorganisationen und dann weiter auf die regionalen Geschäftsstellen des AMS verteilt.

Den Kern der aktiven Arbeitsmarktpolitik bildet hierbei die Ausweitung der vom AMS angebotenen Schulungstätigkeiten sowie Qualifizierungsmaßnahmen (Artner 2001: 253).

Weiters finden sich in der Angebotspalette spezielle Coachingseminare, die den Klienten aktiv bei der Arbeitssuche helfen sollen, um so für die betroffenen Personen den frühestmöglichen Eintritt in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Insbesondere für die Gruppe der sogenannten „Globalisierungsverlierer“ welche aufgrund einer für den Arbeitsmarkt nicht mehr ausreichenden Qualifikation ihre Beschäftigung verlieren, ist die aktive Förderung zum Zwecke einer möglichst raschen Re-Integration von eminenter Bedeutung (Mühlreiter 2008: 205).

„Besondere Bedeutung haben Umschulungs- und Weiterbildungsangebote, die das Arbeitskräfteangebot schrittweise auf die geänderten Nachfragebedingungen transformieren sollten“ (Mühlreiter 2008:205).

Die vorrangige Zielsetzung des Arbeitsmarktservice ist es, die Zahl der Langzeitarbeitslosen so gering wie möglich zu halten. Um Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern führte das AMS das System der Early Intervention ein. Dieses hat es sich zum Ziel gemacht, möglichst frühzeitige Vereinbarungen mit dem Arbeitssuchenden über konkrete Schritte zur Beschäftigungsaufnahme zu setzen sowie einen raschen Einsatz der Förderungsinstrumente zu gewährleisten (AMS 2006:14).

„Die Verhinderung der Übertritte in die Langzeitarbeitslosigkeit stellt den präventiven Aspekt der Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit dar. Die Verbesserung von Chancen auf Integration von Langzeitarbeitslosen in den ersten oder zweiten Arbeitsmarkt ist ein weiterer Beitrag dazu. Im Jahr 2006 wurden Schwerpunkte für Jugendliche, Ältere und Frauen gesetzt, die u.a. durch Schulungsmaßnahmen bei der Arbeitsaufnahme unterstützt wurden“ (AMS 2006: 13).

Laut AMS stellen die Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich der Arbeitsmarktförderung nach wie vor die wichtigste Strategie zur Lösung von Arbeitslosigkeit dar. Im Jahr 2006 wurde für die Qualifizierung von sowohl arbeitslosen als auch beschäftigten Personen insgesamt 567,04 Millionen Euro ausgegeben, was rund 67 Prozent der gesamten Förderungsausgaben entspricht. Im Jahr davor waren es noch vergleichsweise „bescheidene“ 395,25 Millionen Euro gewesen (AMS 2006: 30).

„Die regionale Geschäftsstelle hat darauf zu achten, dass zu einer nachhaltigen und dauerhaften Beschäftigung erforderliche Qualifizierungs- oder sonstige beschäftigungsfördernde Maßnahmen angeboten werden. Die regionale Geschäftsstelle hat insbesondere dafür zu sorgen, dass Personen, deren Eingliederung in den Arbeitsmarkt erschwert ist, binnen vier Wochen eine zumutbare Beschäftigung angeboten oder, falls dies nicht möglich ist, die Teilnahme an einer Ausbildungs- oder Wiedereingliederungsmaßnahme ermöglicht wird“ (§ 38 AMSG, BGBl I 205/114).

Auch die Sozialpartner betonten in ihrem Reformpapier „Arbeitsmarkt – Zukunft 2010“ die besondere Bedeutung der aktiven Arbeitsmarktpolitik. So forderten sie im Rahmen ihres Reformprogramms die durch AMS – Schulungen gewährleistete Ausbildung von weiteren 10 000 Fachkräften pro Jahr. Gleichzeitig, so die Sozialpartner, müsse aber auch sichergestellt werden, dass nur Arbeitskräfte zu diesen Schulungen herangezogen werden, die in ihrem bisherigen Tätigkeitsfeld nur noch schwer oder gar nicht mehr vermittelbar sind sowie in kurzer Zeit in Nachfragebereiche umgeschult werden können (WKÖ 2007: 12). Die Kosten für die Umsetzung dieser Maßnahme werden mit zirka 100 Millionen Euro beziffert.

6.2.1 Aktive Arbeitsmarktpolitik vs. aktivierende Arbeitsmarktpolitik

Um sich auf wissenschaftlicher Ebene mit dem Thema der österreichischen Arbeitsmarktpolitik auseinanderzusetzen, ist es unumgänglich, die Unterschiede zwischen aktiver und aktivierender Arbeitsmarktpolitik aufzuzeigen. Die meisten Experten vertreten die Sichtweise, dass die aktivierende Arbeitsmarktpolitik im direkten Zusammenhang mit den Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik steht. Dazu der Leiter des Vorstandbüros des Arbeitsmarktservice Österreichs, Herr Wilk, befragt zum Unterschied zwischen aktiver und aktivierender Arbeitsmarktpolitik:

Mir ist nicht ganz klar was hier wirklich der große Unterschied sein soll? Weil ich sage, eine aktive Arbeitsmarktpolitik, die nicht aktivierend wirkt hat irgendwie keinen Sinn. Es hat immer einen Teil oder einen Aspekt der Aktivierung. Ich weiß schon, dass es möglicherweise in der Literatur etwas polarisiert in diese Richtung verstanden wird: Das eine, das Konzept, dass man quasi fast nur auf die Arbeit suchende Person einwirkt und die zu Aktivitäten anregt und ähnliches, ohne aber irgendwelche Angebote parallel dazu zu machen. Und die Angebote sind mehr die aktive. Es geht ein bisschen in diese Richtung, vor allem weil das aktivierende einen nicht sehr positiven Beigeschmack in der Literatur hat“ (Ertl 2008: 101).

Aktivierung kann auch in dem Sinne verstanden werden, dass Arbeitssuchende zu beschäftigungsrelevanten Tätigkeiten, wie etwa Pünktlichkeit, oder die Aufrechterhaltung der Arbeitsdisziplin, angehalten werden. Eine ähnliche Meinung zu diesem Thema vertreten auch Boeri, Laynard und Nickell:

....“There should be a point where it becomes impossible for a person to remain inactive and draw benefit. Instead people ought after a period to be guaranteed activity and to receive their income through activity rather than inactivity” (Boeri / Laynard / Nickell 2000: 9).

6.2.2 Aktive Arbeitsmarktpolitik zwischen Skill Building und Quick Employment

Wie bereits mehrfach im Verlauf dieser Arbeit erwähnt wurde, verfolgt die aktive Arbeitsmarktpolitik die primäre Zielsetzung, als arbeitslos gemeldete Personen wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Um dieses Ziel mit Hilfe der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu erreichen, stellen sich zwei verschiedene Strategien dar. Die erste Variante besteht darin, Maßnahmen zu setzen, welche auf eine rasche Wiedereinstellung der zu vermittelnden Person ausgerichtet sind (Quick Employment), die andere zielt auf den Aufbau notwendiger bzw. besonders nachgefragter Fähigkeiten ab (Skill Building).

In „Quick Employment“ Programmen wird der Fokus auf eine möglichst rasche Integration in den Arbeitsmarkt gelegt. Zu den hier verwendeten Programmen zählen vor allem Bewerbungstrainings. Die angebotenen Kurse sind in der Regel sehr intensiv, werden aber nur über einen kurzen Zeitraum ausgeführt. Ein essentieller Vorteil von Quick Employment Maßnahmen besteht in der raschen Reintegration der arbeitslosen Personen und einer damit einhergehenden verringerten Arbeitslosigkeit (Mühlreiter 2008: 205f).

„Sie haben sich in der Praxis als recht attraktiv erwiesen, da sie programmatische Klarheit mit administrativer Einfachheit und niedrigen Kosten pro Bewerber verknüpfen“ (Mühlreiter 2008: 206).

Insgesamt gelten die „Quick Employment“ Maßnahmen als transparenter und vor allem billiger als Maßnahmen des „Skill Buildings“.

Trotz der nicht zu bezweifelnden Vorzüge die das „Quick Employment“ aufzuweisen hat, sind auch eine Reihe gravierender Nachteile zu diagnostizieren. So konnte festgestellt werden, dass arbeitssuchende Personen zwar schneller mittels „Quick Employment“ vermittelt wurden, die Jobs, die mithilfe dieser Programme gefunden wurden, waren jedoch

weder von längerer Dauer, noch wurden sie gut bezahlt. Die betroffenen Personen befinden sich dadurch in der akuten Gefahr in Beschäftigungsverhältnisse zu „schlittern“, bei denen das Einkommen kaum ausreicht den Lebensunterhalt zu bestreiten. Weiters ist anzumerken, dass die Effektivität der „Quick Employment“ Maßnahmen in hohem Maße vom Arbeitsmarkt abhängig sind. Im Falle eines erhöhten Bedarfs an Arbeitskräften ohne entsprechender Ausbildung und Berufserfahrung können die Maßnahmen durchaus wirksam sein. In Märkten, in denen der Bedarf gering ist und die Löhne nach unten hin flexibel sind, führen diese Programme in der Regel zu einem Verdrängungswettbewerb zwischen den Arbeitskräften (Mühlreiter 2008: 206).

„Quick Employment“ Maßnahmen nehmen in der Regel keine Rücksicht auf einen etwaigen Nachholbedarf in punkt Qualifikation. Anstatt eine Verbesserung der Fähigkeiten der betroffenen Personen anzustreben, wird mittels Beratungstätigkeit vermittelt wie bestehende Fähigkeiten besser verkauft werden können. Arbeitslosen Personen, welche über eine nur unzureichende Ausbildung verfügen, bleiben deshalb von vornherein sehr viele Berufs- und Entwicklungsmöglichkeiten vorbehalten.

Im Gegensatz zu dem „Quick Employment“ Ansatz, umfassen „Skill Building“ Programme konkrete Schulungen deren Zielsetzung es ist, den betroffenen Personen einen gewissen Mindeststandard an Fähigkeiten und Knowledge zu vermitteln um im Arbeitsmarkt bestehen zu können. Die Auswahl der Schulungen soll dabei nach dem Gesichtspunkt der erhöhten Nachfrage am Arbeitsmarkt erfolgen. Die grundlegende Überlegung hinter dem „Skill Building“ Ansatz ist, dass der Großteil der arbeitslosen Personen nicht in der Lage sind ohne signifikante Verbesserungen im Bereich der beruflichen Qualifikationen eine passende Anstellung zu finden.

„Dies gilt insbesondere für Personengruppen, deren Jobs im Zuge der Globalisierung abgebaut wurden, da deren Qualifizierungsprofil oft nicht mehr den Anforderungen der Wissensgesellschaft entspricht“..... „Der Hauptvorteil dieser Programme wird darin gesehen, dass die wesentlichsten Barrieren, die die arbeitslosen Bewerber von bestimmten

Jobs ausschließt, durch entsprechende Schulungen wirksam adressiert werden können und dadurch das Humankapital gesteigert wird“ (Mühlreiter 2008: 207).

In der Tat sind „Skill Building“ Kurse in der Regel deutlich länger und umfassender als jene im Bereich des „Quick Employment“. Durch die zusätzlichen Qualifikationen die im Zuge des „Skill Building“ erworben werden, sollen die betroffenen Personen in die Lage gebracht werden, Beschäftigungsverhältnisse erlangen zu können, welche sowohl über bessere Arbeitsbedingungen verfügen, als auch höher entlohnt werden. Dazu Univ.Prof.Mag.Dr. Gudrun Biffl ihres Zeichens Mitarbeiterin des WIFO:

„Doch auch die Gehälter haben mit dem Ausbildungsniveau zu tun - viele öffentliche Stellen, die ja oft Dienstgeber im sozialen Sektor sind, haben ein Gehaltsschema, das sich nach dem Grad der Ausbildung richtet und MaturantInnen bzw. AkademikerInnen automatisch höhere Gehälter bezahlt. Auch die Kollektivverträge hängen vom Bildungsniveau ab. Eine bessere Ausbildung ermöglicht also auch ein höheres Gehalt“⁸³.

Nachteilig ist anzumerken, dass die Kosten pro Teilnehmer in der Regel sehr hoch sind, welche sowohl aus den hohen Kurskosten als auch aus den zusätzlichen Sozialkosten resultieren, da die Teilnehmer für den Gesamtzeitraum der Schulung in der Regel keinen neuen Job annehmen, bzw. auch nicht aktiv auf der Suche danach sind. Auch im Falle eines Kursabbruches aufgrund eines angenommenen Jobs fallen Kosten an, zusätzlich wird der Nutzen des Kurses konterkariert (Mühlreiter 2008: 208).

Dennoch vertritt die RGS⁸⁴- Leiterin des AMS Marina Ladinig die Meinung, dass die Skill Building Maßnahmen als durchaus wirkungsvoll einzustufen sind:

⁸³ http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_50.10.c/Juli 2009

⁸⁴ Regionale Geschäftsstellen Leiterin

„Die Qualifizierungsmaßnahmen grundsätzlich sind von den Ergebnissen her, und das Ergebnis sollte ja immer eine Arbeitsaufnahme sein, natürlich schon wesentlich höher weil es ja da um eine qualifizierte Ausbildung geht. Es sind aber in den anderen, billigeren Kursen die Ergebnisse auch passabel, sonst würden wir diese Maßnahme nicht mehr durchführen“ (Ladinig 20010).

Ein weiterer wichtiger Punkt besteht darin, im Einzelfall den richtigen Ausbildungsweg zu finden, ein Umstand der vor allem den AMS- Beratern ein sehr hohes Maß an Verantwortung überträgt. So werden oftmals arbeitslose Personen in Schulungen untergebracht, welche beispielsweise nur temporär ihren Arbeitsplatz verloren haben und somit eigentlich nicht auf eine Schulungsmaßnahme angewiesen sind.

Der letzte Kritikpunkt besteht darin, dass nicht davon ausgegangen werden kann, dass Schulungen für arbeitslose Personen automatisch höherwertigere Jobs kreieren. So kann es in gesättigten Arbeitsmärkten dazu führen, dass die geschulten Arbeiter die weniger geschulten Personen verdrängen.

Die österreichische Arbeitsmarktpolitik verwendet zwar sowohl Elemente aus den „Quick Employment“ als auch aus den „Skill Building“, dennoch ist lässt sich eine Schwerpunktsetzung in Richtung umfangreicher Weiterbildungsmaßnahmen erkennen. Das „Quick Employment“ hat hier eine vergleichsweise marginale Rolle inne. Diese Gewichtung wird vor allem bei der Aufteilung der Budgetmittel deutlich. Mit rund 67 Prozent wurde der Großteil der Förderausgaben des Arbeitsmarktservices in Qualifizierungsmaßnahmen investiert, welche die Förderung sowie Schulung von arbeitslosen Personen als auch die Deckung des Lebensunterhalts während der Ausbildung umfasst (Mühlreiter 2008:209).

6.2.3 Förderungsmaßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik im Detail

Die verschiedenen Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik können in drei große Gruppen unterteilt werden:

- **Qualifizierungsmaßnahmen**
- **Unterstützungsprogramme**
- **Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung**

6.2.3.1 Qualifizierungsmaßnahmen von arbeitslosen Personen

Qualifizierungsmaßnahmen stellen eine Möglichkeit dar, die Weiterbildung sowie das lebenslange Lernen von Erwachsenen zu fördern.

„Den Qualifizierungsmaßnahmen kommt im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik eine besondere Bedeutung zu: Dies zeigt sich in einer großen Anzahl unterschiedlicher Instrumente, hohen öffentlichen Ausgaben und einer großen Zahl an Teilnehmenden (Böheim 2010: 6).“

Unter dem Begriff Qualifizierungsmaßnahmen kann man die bereits oben erwähnten, vom AMS angebotenen Weiterbildungen subsumieren. Mit insgesamt 717.129 Förderfällen wurden die Qualifizierungsmaßnahmen im Jahr 2008 am häufigsten in Anspruch genommen (Böheim 2010: 10). Die Angebotspalette der Qualifizierungsmaßnahmen ist relativ vielfältig:

- **Maßnahmen der aktiven Arbeitssuche:** Hierbei handelt es sich um Schulungen, welche die Fähigkeiten der Eigenpräsentation verbessern sollen, um die Chance auf einen Arbeitsplatz zu erhöhen. Im Zuge dieser Kurse werden zum Beispiel die Erstellung von Bewerbungsschreiben oder Lebensläufen, Bewerbungstrainings für Bewerbungsgespräche sowie Selbstmarketing gefördert. Als Zielgruppe für diese Maßnahme gelten vor allem Personen die erst seit kurzer Zeit arbeitslos sind (Böheim 2010: 21).
- **Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen:** Im Zuge dieser Förderungen beauftragt das Arbeitsmarktservice externe Bildungseinrichtungen mit der Durchführung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, welche den Zweck verfolgen die geförderten Personen in bestimmten Bereichen auszubilden. Diese Kurse vermitteln berufliche Fertigkeiten und enden mit einem staatlich anerkannten Schul- oder Berufsabschluss (Böheim 2010: 19). Ein Beispiel für eine dieser Maßnahmen stellen die ECDL⁸⁵-Kurse dar.
- **Orientierungsmaßnahmen:** Orientierungsmaßnahmen können in zwei verschiedene Gruppen unterteilt werden. **Berufsorientierungsmaßnahmen** zielen vor allem auf Personen ab, welche bei der Festlegung ihrer beruflichen Perspektiven Schwierigkeiten haben. Im Zuge dieser Kurse werden Hilfestellungen sowie Beratungen zur passenden Auswahl des Berufes sowie etwaige Umschulungsmaßnahmen durchgeführt. **Berufsvorbereitungsmaßnahmen** zielen auf die Bearbeitung etwaiger persönlicher oder sozialer Probleme ab. Hier können im Rahmen dieser Maßnahmen neben Berufspraktika, welche dem Erwerb von beruflichen Schlüsselfähigkeiten dienen auch schulische oder sprachliche Defizite verbessert werden (Böheim 2010: 21).

⁸⁵ Unter ECDL Kursen versteht man Schulungen für den Umgang mit dem Computer

- **Trainingsmaßnahmen:** Unter dem Begriff „Trainingsmaßnahmen“ versteht man die Kombination aus Arbeitsleistung sowie bedarfsgerechter Betreuung und Qualifizierung.

- **Arbeitsstiftung:** Hierbei kann zwischen zwei verschiedenen Formen unterschieden werden und zwar zwischen den **Outplacementstiftungen** sowie den **Inplacementstiftungen**.

Bei **Outplacementstiftungen** handelt es sich um Maßnahmen für Personen, welche von Personalabbau oder von der Insolvenz eines Unternehmens betroffen sind. Die betroffenen Unternehmen beteiligen sich neben dem Arbeitsmarktservice bei der Finanzierung der Stiftung. Durch die Stiftung kann die maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes verlängert werden. Im Rahmen der Arbeitsstiftungen wird ein Maßnahmen- oder Bildungsplan festgelegt, welcher im Zuge einer anfänglichen Phase der Berufsorientierung bestimmt wird. Die beruflichen Perspektiven der betroffenen Personen werden gemeinsam mit qualifizierten Trainern erörtert. Ziel dieser Maßnahme ist es, eine Vollausslastung des Arbeitslosen zu erreichen. Die Palette der zur Verfügung stehenden Maßnahmen reicht von der Aus- und Weiterbildung bis hin zur gezielten Unterstützung bei der Arbeitssuche oder auch bei Unternehmensgründungen.

Die im Jahr 2002 eingeführten **Inplacementstiftungen** bieten arbeitslosen Personen die Möglichkeit einer gezielten Qualifizierung für bestimmte Arbeitsplätze in einem Betrieb (Böheim 2010: 22).

- **Qualifizierungsförderung für Beschäftigte:** Diese Qualifizierungsmaßnahme zielt darauf ab, Arbeitslosigkeit präventiv zu bekämpfen. Bereits seit dem Jahr 2000 wird mithilfe der Unterstützung des Europäischen Sozialfonds versucht, von Arbeitslosigkeit besonders bedrohte Personengruppen zu fördern und damit das Risiko eines etwaigen Jobverlustes dieser Menschen zu verhindern. Hierbei wird das Hauptaugenmerk auf Personen ab 45 Jahre sowie auf Frauen mit Lehrausbildung oder mittlerer Schulausbildung gelegt (Böheim 2010: 23).

- **Qualifizierungsberatung für Betriebe:** Dieses im Jahr 2000 eingeführte Programm versucht Betriebe bei der betrieblichen Bildung der Beschäftigten zu unterstützen. Diese Maßnahme ist auf Unternehmen mit maximal 50 Mitarbeitern begrenzt. Mit diesem Instrument soll neben der Anregung zur Durchführung von Weiterbildungsaktivitäten der Zugang von Kleinbetrieben zur geförderten Weiterbildung erleichtert werden. Die Beratungsdauer beträgt höchstens drei Tage und kann seit dem Jahr 2009 auch im Zusammenhang mit Kurzarbeit erfolgen (Böheim 2010: 24).
- **Maßnahmen für Jugendliche:** Um die Ausbildung und Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen zu verbessern, wurden in den letzten Jahren zahlreiche neue Maßnahmen und Projekte durchgeführt. So wird arbeitslosen Jugendlichen im Rahmen von Lehrgängen und Stiftungen bei Bildungsträgern der Erwerb von Fertigkeiten und Kenntnissen geboten. Andere Programme sollen Anreize für Unternehmen bieten um Lehrlinge auszubilden. Außerdem werden auch Maßnahmen angeboten, welche direkt auf die Qualifizierung oder Beschäftigung von Jugendlichen abzielen (Böheim 2010: 24).

Wie bereits erwähnt erfolgt die Durchführung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in der Regel über externe Bildungsträger, welche durch das AMS beauftragt und bezahlt werden. Darüber hinaus besteht für arbeitslose Personen die Möglichkeit Aus- und Weiterbildungen auf dem freien Bildungsmarkt in Anspruch zu nehmen, sofern diese vom AMS als arbeitsmarktpolitisch relevant und sinnvoll beurteilt werden. Die Kosten für diese Kurse werden im Falle der positiven Beurteilung ebenfalls vom AMS getragen. Der Grundtenor bezüglich der Kursangebote lautet, dass das Arbeitsmarktservice solche Fortbildungen anbieten sollte, welche für nachhaltige und dauerhafte Beschäftigung erforderlich sind.

6.2.3.2 Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung

- **Eingliederungsbeihilfe:** Die Eingliederungsbeihilfe wird in Österreich als Maßnahme zur Lohnsubventionierung eingesetzt. Im Jahr 2008 gab es rund 27.000 Eintritte bei diese Art der Beihilfe, sie war damit unter den beschäftigungsfördernden Maßnahmen die am häufigsten eingesetzte.
Im Rahmen der Eingliederungsbeihilfe werden dem Arbeitgeber für eine Dauer von maximal 2 Jahre bis zu 66,7 Prozent der Bemessungsgrundlage⁸⁶ ersetzt. Gefördert werden im Zuge dieses Programms Frauen über 45 Jahre und über 50 jährige Männer sowie Personen welche bereits mehr als 12 Monate als Arbeitslos gemeldet sind (Böheim 2010:14). Durch die Eingliederungsbeihilfe sollen Arbeitgeber motiviert werden, Personen welche als schwer zu vermitteln gelten einzustellen.
- **Kombilohn:** Der Kombilohn stellt eine an den Arbeitnehmer ausbezahlte Lohnsubventionierung dar. Mithilfe dieser Beihilfe sollen Arbeitgeber motiviert werden, Personen einen Arbeitsplatz zu geben, welche sie unter normalen Umständen nicht beschäftigen würden. Im Vergleich zur Eingliederungsbeihilfe wird das Kombilohn-System deutlich weniger oft in Anspruch genommen. Im Jahr 2006 gab es nur 646 Förderfälle, womit man deutlich unter dem vorgesehenen Volumen von 3000-4000 Personen blieb (Böheim 2010:14).
- **Sozialökonomische Betriebe:** Dieses Programm stellt den Arbeitslosen befristete, geförderte Arbeitsplätze in einem geschützten Umfeld zur Verfügung. Ähnlich wie bei der Eingliederungsmaßnahme und dem Kombilohn stehen im Rahmen des Programms der sozialökonomische Betriebe vor allem schwer zu vermittelnde Personen im Focus. Sozialökonomische Betriebe haben die Zielsetzung Produkte oder Dienstleistungen zu Marktpreisen anzubieten, wobei ein Teil der Finanzierung durch Verkaufseinnahmen einzunehmen ist. Zu den klassischen Betätigungsfeldern

⁸⁶ In die Bemessungsgrundlage fallen das laufende Bruttoentgelt plus 50 Prozent Pauschale für etwaige Nebenkosten.

dieser Maßnahme zählen zum Beispiel das Gastgewerbe, die Holzbearbeitung oder der Altwarenhandel. Im Zuge dieser Förderung sollen die geförderten Personen im Bereich des privatwirtschaftlichen Denkens geschult werden.

- **Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte:** Dieses Projekt zielt hauptsächlich auf die Beschäftigung von gering qualifizierten Personen ab und werden in der Regel im Bereich der Grünraumbewirtschaftung, der Reinigung oder des Transports angeboten. Bei diesem Projekt steht, anders als bei den sozialökonomischen Betrieben, das Erzielen von Markterlösen nicht im Vordergrund. Im Jahr 2008 gab es 5789 Personen die im Rahmen der gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte gefördert wurden (Böheim 2010: 16).

6.2.3.3 Unterstützung der Unternehmensgründung

Seit dem Jahr 2001 werden für arbeitslose Personen Unternehmensgründungsprogramme angeboten. Der Weg in die Selbständigkeit wird vom Arbeitsmarktservice sowohl durch eine umfassende individuelle Gründungsberatung, den Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen, als auch durch die Gewährung von Beihilfen zur materiellen Existenzsicherung unterstützt. Das Angebot der „Förderung der Unternehmensgründung“ richtet sich an Personen die beabsichtigen ein Unternehmen zu gründen und eine konkrete Unternehmensidee vorlegen können. Ein weiterer essentieller Bestandteil ist die Beratung in einer Nachbetreuungsphase⁸⁷. Die Dauer dieses Programms beträgt zwischen 6 und 9 Monaten. Nicht bei allen Teilnehmern des Unternehmensgründungsprogrammes gelingt tatsächlich eine Firmengründung, die Quote an Gründungen betrug im Jahr 2001 knapp 76 Prozent.

⁸⁷ Anzumerken ist hierbei, dass das Unternehmensgründungsprogramm in vier Phasen unterteilt ist: Klärungsphase, Vorbereitungsphase, Realisierungsphase und Nachbetreuungsphase.

Das Ziel dieser Maßnahme ist es, Arbeitslosigkeit durch diese Förderung zu verringern und durch die dadurch erhoffte Entstehung von neuen, durch diese Unternehmen gegründeten Arbeitsplätze, die Zahl der offenen Stellen erhöhen zu können⁸⁸.

Die Erfahrungen im Bereich der Unternehmensgründungen sind als durchwegs positiv zu bewerten. Ein großer Anteil der mithilfe dieser Schulung gegründeten Betriebe konnte sich längerfristig am Markt behaupten. Immerhin 64 Prozent der geförderten Unternehmen blieb mindestens 3,5 Jahre ununterbrochen tätig, während diese Zahl bei ungeforderten Unternehmen mit 46,4 Prozent deutlich geringer ausfiel.

Nicht nur in Österreich, sondern auch in Deutschland konnten durch die Förderung der Unternehmensgründung positive Ergebnisse erzielt werden (Böheim 2010: 7).

„Das Unternehmensgründungsprogramm nimmt einen wichtigen Stellenwert, sowohl in der aktiven Arbeitsmarktpolitik als auch im gesamten Gründungsgeschehen, ein. Mit 4.000 Gründungen im Jahr 2004 entfielen ca. 15 % aller (Betriebs-) Gründungen in Österreich auf dieses Programm. Bei der Zahl der Neugründungen (im Rahmen des Unternehmensgründungsprogrammes) pro Arbeitslosen liegen mit einer Quote von 2,6 % im Jahresdurchschnitt 2004 Tirol, Vorarlberg und Kärnten an der Spitze; in Salzburg und Wien wird das Instrument mit 1,3 % deutlich seltener beansprucht“ (Böheim 2010: 28).

Im Zuge des Unternehmensgründungsprogrammes werden hauptsächlich Personen mit hoher Ausbildung und kurzen Arbeitslosenzeiten gefördert.

6.2.3.4 Beihilfen für Schulungsteilnehmer

Falls eine Person, welche eine Schulungs- oder Fortbildungsmaßnahme besucht, keine oder nur sehr geringe passive Leistungen bezieht, kann ihr bei einer Teilnahme an

Schulungsmaßnahmen eine Beihilfe gewährt werden. Hierbei werden folgende Möglichkeiten angeboten:

- Fortsetzung des Arbeitslosen- oder Notstandshilfegeldes während der Schulungsmaßnahme.
- Gewährung einer Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts im Falle zu geringerer Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung.
- Gewährung einer Beihilfe zu den Kursnebenkosten, zur Abdeckung entstandener Kosten.⁸⁹

Gewährung einer Beihilfe zu den Kurskosten bei Maßnahmen, welche nicht durch das Arbeitsmarktservice in Auftrag gegeben wurden (Grand 2007: 114).

6.3 Die Effekte der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Wie bereits oben erwähnt spielt seit dem Beitritt Österreichs zur Europäischen Union die aktive Arbeitsmarktpolitik eine immer wichtigere Rolle, da sie, laut der Meinung vieler Experten eine positive Wirkung auf die Dauer des Leistungsbezugs⁹⁰ hat. Gemeinhin wird im Zuge der aktiven Arbeitsmarktpolitik mit einem kürzeren Leistungsbezug der arbeitslosen Personen sowie einer höheren Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in die Arbeitswelt gerechnet (Ertl 2008: 80). Von besonderer Priorität ist dabei die Zielvorgabe, nur einen möglichst geringen Prozentsatz an arbeitslosen Personen in die Langzeitarbeitslosigkeit abgleiten zu lassen.

⁸⁹ Z.B: Fahrscheine oder die Kosten für die Unterkunft, falls der Schulungsort weit entfernt ist.

Laut des Geschäftsberichtes des AMS vom Jahre 2006 wurden in diesem Jahr 308.000 Menschen fortgebildet, immerhin 572.000 Menschen fanden mit der Hilfe des Arbeitsmarktservice einen neuen Job (AMS 2006: 5). Rund 370.000 offene Stellen und Lehrstellen wurden dem AMS gemeldet, fast 320.000 davon konnten besetzt werden.

Angesprochen auf die Gründe der in diesem Jahr durchaus erfreulichen Arbeitslosenzahlen, meinte der damals zuständige Minister Martin Bartenstein, dass diese wohl durch die Kombination einer günstigen Wirtschaftslage sowie der aktiven Arbeitsmarktpolitik Österreichs zu begründen wären. Das positive Feedback bezüglich der aktiven Arbeitsmarktpolitik, dass sowohl von Seiten des AMS als auch von Seiten des ehemaligen Ministers konstruiert wird, wirft dennoch die Frage auf, inwiefern die aktive Arbeitsmarktpolitik die Reintegration der als arbeitslos gemeldeten Personen tatsächlich fördert:

Bei gegebener konstanter Arbeitsnachfrage kann die Matchingeffizienz dadurch verbessert werden, dass die Teilnehmer intensiver nach Beschäftigung suchen, dass ihre Qualifikation an die Erfordernisse der Arbeitsnachfrage angepasst werden und dass die Maßnahmenteilnahme am Arbeitsplatz als positives Signal gewertet wird“

(Konle-Seidl 2005 :15).

Trotz der hier angeführten, durchwegs positiven Resultate ist anzumerken, dass es bezüglich der tatsächlichen Effekte der aktiven Arbeitsmarktpolitik bislang nur wenige systematische sowie vergleichende Untersuchungen zu diesem Thema gibt. Die Autoren des oben angeführten Zitates, wonach der Matchingeffekt durch aktive Arbeitsmarktpolitik verbessert werden kann, räumen ein, dass die Wirkungen einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik im Kontext der verschiedenen Arbeitsmarktverfassungen und Wohlfahrtsstaatsregimen gesehen werden müssen (Konle-Seidl 2005: 15f) . Es ist

⁹⁰ Hier ist mit dem Terminus „Leistungsbezug“ der Bezug des Arbeitslosengeldes gemeint.

keineswegs bekannt, so Konle-Seidl ob und unter welchen Rahmenbedingungen einzelne aktivierende Maßnahmen erfolgreich sind.

Eine der wenigen aktuellen Studien, die die Effekte der aktiven Arbeitsmarktpolitik in den Focus rückte kam dabei zu interessanten Ergebnissen. Im Zuge der Studie, welche den Zeitraum 2007/2008 untersuchte, wurde versucht die Thematik aus zwei unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten. Zum einem wurde der Fokus auf die subjektive Sichtweise der Kursteilnehmer gelegt und deren Meinung bezüglich der Kursauswahl, des berufseinschlägigen Zusammenhanges zwischen dem Kurs und einer etwaigen nachfolgenden Beschäftigung, sowie der beruflichen Verwertbarkeit analysiert.

Auf der anderen Seite wurden die Erwerbskarrieren der Teilnehmer im Rahmen einer Längsschnittanalyse klassifiziert und bezüglich einer möglichen Arbeitsmarktintegration der jeweiligen Person beurteilt (Riesenfelder/Wetzel 2009: 1).

Die angebotenen Kurse wurden in fünf verschiedene Schwerpunkte eingeteilt. Vier der fünf Schwerpunkte waren fachlicher Natur und umfassten die Branchen Bau, Büro, Gesundheit, sowie Metall. Der fünfte Schwerpunkt war jener der Aktivierung. In diese Gruppe fielen Kurse, welche der Einschätzung der Kursteilnehmer zufolge, vorwiegend aktivierende Elemente enthielten.

Bei der Typologie der Kursauswahl wurde zwischen vier verschiedenen Typen unterschieden. Diese waren:

- Der **proaktive** Typ: Diese Variante entsprach mit 48 Prozent dem häufigsten Typus. In jenen Fällen erfolgte die Auswahl eher durch den Teilnehmer selbst, beziehungsweise wurden hierbei die eigenen Vorstellungen berücksichtigt.

- Der **kooperative** Typ: Knapp jeder neunte Teilnehmer war bezüglich der Kurswahl dem kooperativen Typ zuzuordnen. Die Auswahl erfolgte hierbei gemeinsam mit dem Berater, die eigenen Vorstellungen des Kursteilnehmers wurden bei dieser Variante berücksichtigt.
- Der **kommunikative** Typ: In diesen Fällen wurde zwar der Wunsch des Kursteilnehmers wahrgenommen, die Auswahl erfolgte allerdings durch den Berater. Rund 15 Prozent aller Fälle fielen in diesen Bereich.
- Der **reaktive** Typ: Diese Variante hebt sich deutlich von den anderen Varianten ab. In diesen Fällen wurden die Vorstellungen der Kursteilnehmer nicht berücksichtigt, der Berater entschied eigenmächtig über die Art des Kurses. Immerhin 14 Prozent entfielen auf diese Variante. Kurse mit Aktivierungsschwerpunkt hatten einen deutlich höheren Anteil an reaktiven Auswahlprozessen zu verzeichnen. Laut der Studie waren Personen mit Migrationshintergrund sowie Ältere überproportional häufiger diesem Typus zuzurechnen (Reisenfelder/ Wetzel 2009: 1).

Im Laufe der Analyse waren deutliche Zusammenhänge zwischen dem Typ der Kursauswahl und der Entwicklung der Erwerbskarriere festzustellen. Bei immerhin 42 Prozent der Teilnehmer von kooperativ gewählten Kursen konnte den Längsschnittdaten zufolge ein starker Zuwachs der Erwerbsintegration beobachtet werden. Weniger erfreulich war das Ergebnis hingegen bei der Gruppe der reaktiven Kurswahl. Hier haben lediglich 27 Prozent der Teilnehmer einen starken Zuwachs an Beschäftigungstagen gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum zu verzeichnen.

Aufschlussreich ist vor allem, dass der Zugang zur dem Kurs nachfolgenden Beschäftigung vor allem über persönliche Kontakte stattfand. Immerhin 40 Prozent der betroffenen Personen konnten auf diesem Weg eine Arbeitsstelle finden. Am zweiten Platz rangiert der private Anzeigenmarkt mit rund 26 Prozent, erst an der dritten Stelle kommt die Vermittlung durch das AMS. Nur rund 18 Prozent der Personen welche einen Job annehmen konnten wurden durch das Arbeitsmarktservice vermittelt.

Knapp die Hälfte der Personen gab an, dass die Absolvierung des Kurses einen positiven Effekt bezüglich der Erlangung einer Arbeitsstelle hatte. Allein die Kursteilnehmer mit Aktivierungsschwerpunkt bewerteten die Situation anders. Hier vertraten nur 36 Prozent eine positive Einschätzung bezüglich des Zusammenhanges zwischen der Absolvierung des Kurses und der Erlangung einer Arbeitsstelle.

Umschulungen wurden von Seiten der Teilnehmer deutlich häufiger ein positiver Beitrag zur Erlangung einer Beschäftigung attestiert (66 Prozent) als Kursen mit Weiterbildungscharakter (45 Prozent).

Die Ursachen für eine positive Bewertung einer Schulung konzentrierten sich vor allem auf vier Begründungen: So erachteten rund 35 Prozent der Personen den Erwerb oder die Verbesserung einer fachlichen Qualifikation als äußerst wichtig, rund 30 Prozent der Kursteilnehmer gaben an, dass sie durch den Besuch des Kurses notwendige Voraussetzungen für die Ausübung der nachfolgenden beruflichen Beschäftigung erlernt hätten. Hierunter fielen etwa Zertifikate, nachgeholte Ausbildungsabschlüsse sowie generelle Umschulungen.

Ein weiterer, allerdings nicht ganz so häufig genannter Grund war, dass der Kursteilnehmer direkt durch den Kurs eine nachfolgende Arbeitsstelle erhalten hatte, sei es durch die Absolvierung eines Praktikums oder durch Betriebskontakte (Riesenfelder/Wetzel 2009: 2). Dieser Umstand war in rund 15 Prozent der Fälle gegeben. Mit rund sieben Prozent war eine kleinere Gruppe an Schulungsteilnehmern der Ansicht, dass sich der positive Beitrag des Kurses durch die unmittelbare berufliche Verwertbarkeit des Erlernten manifestierte.

Immerhin zwei Drittel der Teilnehmer an den Weiterbildungen mit Qualifizierungsschwerpunkt sahen einen berufseinschlägigen Zusammenhang zwischen dem absolvierten Kurs und der unmittelbar nachfolgenden Beschäftigung. Weitere 31 Prozent sahen zumindest einen teilweisen Zusammenhang, lediglich drei Prozent aller Teilnehmer sahen keinerlei Zusammenhang.

Hinsichtlich der Erwerbsintegration konnten bei allen Kursen deutliche Effekte erkannt werden. Im Vergleich zum Vorbeobachtungszeitraum konnten 73 Prozent der Teilnehmer eine Ausweitung der Beschäftigungstage verzeichnen. Interessanterweise konnten auch die Kurse mit Aktivierungsschwerpunkt positive Ergebnisse erbringen. So wurde bei vier von fünf Kursteilnehmern ein Zuwachs der Beschäftigungstage registriert. Auch langzeitarbeitslose Kursteilnehmer wiesen nach Absolvierung des Kurses keine signifikanten Unterschiede mehr gegenüber den anderen Teilnehmern auf.

Ein weiterer Faktor den Befürworter der aktiven Arbeitsmarktpolitik aufzeigen ist der sogenannte Umverteilungseffekt. So können durch Förderungen bestimmter Personengruppen wie etwa Jugendlichen, Frauen oder ältere Menschen deren Chancen auf Reintegration im Arbeitsmarkt gesteigert werden. Hierbei haben sich insbesondere Instrumente der Beschäftigungssubvention als geeignet erwiesen um einen Anreiz für Unternehmen zu schaffen, vermehrt Personen aus spezifischen Personengruppen anzustellen, womit in weiterer Folge eine Umverteilung von Arbeitslosigkeit stattfindet (Grand 2007:81). Des Weiteren konnte beobachtet werden, dass, je höher die Beschäftigungssubventionen ausfallen, desto höher auch die Anreize für Arbeitgeber sind, diese zu benutzen.

Auch die Regionale Geschäftstellenleiterin des AMS Marina Ladinig vertritt die Meinung, dass sich die aktive Arbeitsmarktpolitik sich durchaus positiv auf die Beschäftigungschancen der arbeitslosen Personen auswirkt.

„Wir schauen uns an wie viele Tage hat er vor einer Maßnahme innerhalb eines Jahres gearbeitet und wie lange ist er beschäftigt nach einer Maßnahme, und die Ergebnisse sind eindeutig dass die Beschäftigungstage vor dem Eintritt in eine Maßnahme wesentlich geringer sind wie danach“ (Ladinig 2010)

.

6.3.1 Jobcoaching 2000

Eine sehr gründlich durchgeführte Untersuchung bezüglich der Effektivität der vom AMS angebotenen Schulungsmaßnahmen liefert das Programm „Jobcoaching 2000“. Diese Aktion des AMS Wien startete zu Jahresbeginn 2000 und richtete sich schwerpunktmäßig an der Zielgruppe der kurzzeitarbeitslosen Personen. Die zentrale Zielsetzung des Programms war es, den Übertritt von arbeitslos gemeldeten Personen in die Langzeitarbeitslosigkeit durch eine verstärkte „Frühintervention“ zu verhindern. Die grundlegende Annahme im Zuge des Programms war, dass Arbeitssuchende durch eine effiziente Betreuung in den ersten sechs beziehungsweise zwölf Monaten deutlich schneller in den Arbeitsmarkt integriert werden können (Adam et al. 2000: 7). Folgende Ziele wurden verfolgt:

- 50% der am Projekt Beteiligten sollten innerhalb von drei Monaten einen Arbeitsplatz erhalten.
- Es sollte zu einer deutlichen Reduzierung der Übertrittsrate in die Langzeitarbeitslosigkeit kommen.
- Es sollte zu einer Verbesserung der Kundensteuerung kommen und zwar vor allem durch eine verbesserte Informations- und Beratungstätigkeit von Seiten der AMS-Berater. (Adam et al. 2000: 7).

Für die hier vorliegende Arbeit ist vor allem die Analyse der Ergebnisse der ersten zwei Fragen von besonderem Interesse.

Um die Zielsetzungen zu erreichen, wurden die an dem Projekt teilnehmenden Personen in Schulungsmaßnahmen untergebracht, um etwaige Defizite abdecken zu können. Anzumerken ist hierbei, dass die Teilnahme an diesen Maßnahmen für die Kunden verpflichtend war.

Anhand der Daten bezüglich der Anwesenheit der für die Kurse angemeldeten Personen zeigte sich eine relativ hohe Rate an nicht anwesenden Personen, beziehungsweise an Personen die den Kurs nicht bis zu dessen Ende besuchten. Dies hatte durchaus verschiedene Gründe: Etwa 13 bis 16 Prozent der zugewiesenen Personen nahmen im Zeitraum zwischen Zuweisung und Kursbeginn eine Beschäftigung auf oder wiesen eine Einstellzusage in naher Zeit auf. Einen noch größeren Anteil an der insgesamten Drop-out Rate des Kurses nahmen die Erklärungsgründe „Fernbleiben ohne Reaktion“ bzw. eine Krankenstandsmeldung ein. Mehr als 20 Prozent der zugewiesenen Arbeitslosen waren der Einladung ohne Angabe von Gründen nicht gefolgt (Adam et al. 2000: 37).

Eine etwaige vorzeitige Beendigung der Schulungsmaßnahme war aufgrund mehrerer Gründe möglich: So wurde der Kurs dann vorzeitig beendet, wenn Teilnehmer länger als zwei Wochen krank waren, ein Wechsel in eine andere Maßnahme während des laufenden Kurses gegeben war, oder ein Umstand eintrat welcher eine Zielerreichung hinsichtlich der Arbeitsaufnahme erschwerte oder sie unmöglich machte, wie etwa eine Schwangerschaft oder eine Einberufung zum Zivildienst. Bei unentschuldigtem Fernbleiben des Kurses sowie sonstigen gravierenden Versäumnissen von Seiten des Kursteilnehmers konnte ein Kursausschluss verhängt werden, welcher Sanktionen zur Folge haben konnte. Natürlich bestand auch die Möglichkeit, den Kurs aufgrund eines Jobangebots zu verlassen.

Die statistische Auswertung zeigte, dass 17 Prozent der Teilnehmer die Kurse vorzeitig beendeten, ohne in Arbeit abgegangen zu sein. Der Anteil der Kursausschlüsse betrug 2,9 Prozent. Der Anteil der vorzeitigen Kursbeendigungen aus individuellen Gründen lag bei 14,5 Prozent. Immerhin 24,3 Prozent der Kursteilnehmer brachen diesen Aufgrund einer Arbeitsaufnahme ab (Adam et al. 200: 46f). Nennenswert ist hierbei, dass von insgesamt 17,244 Personen die im Laufe des Jobcoaching 2000 Programmes in Schulungsmaßnahmen untergebracht wurden, nur 10.054 Personen diese regulär beendeten.

Es zeigte sich, dass eine hohe Anzahl der Kursteilnehmer diesen nur sehr widerwillig absolvierte. Besonders in den ersten Tagen waren viele Teilnehmer nur schwer für eine aktive Mitarbeit zu gewinnen. Die Verantwortlichen des AMS führten diese ablehnende

Haltung vor allem auf die nur unzureichende Vorinformation zurück, so wurden wenige Informationen bezüglich des Kursverlaufs und der Rahmenbedingungen sowie dessen Nutzen ausgegeben, sondern teilweise nur darauf hingewiesen, dass ein Fernbleiben vom Kurs Sanktionen nach sich ziehen würde (Adam et al. 2000: 37).

„In der Folge mußten die TrainerInnen an den ersten Kurstagen zuerst die ablehnenden Haltungen aufarbeiten, bevor sie zu den konkreten Inhalten des Kurses übergehen konnten.“ (Adam et al. 2000:38)

Die Erreichung eines Vermittlungserfolges während oder im Anschluss an die Jobcoaching Maßnahme wurde als das vorrangige Ziel ausgegeben. Als konkrete Zielvorgabe hierbei wurde genannt, dass 3 Monate nach dem Kursende mehr als 50 Prozent der Teilnehmer in Beschäftigung stehen sollten. Wie bereits oben erwähnt, war es rund einem Viertel der Kursteilnehmer noch während des Kurses gelungen, einen Arbeitsplatz zu finden. Eine Woche nach dem Kursende, wurde eine Evaluierung bezüglich der Abgangsraten der Teilnehmer in Beschäftigungsverhältnisse durchgeführt. Beinahe zwei Drittel der Kursabsolventen war weiterhin oder neuerlich beim AMS vorgemerkt. Insgesamt 57,2 Prozent waren als arbeitslos beziehungsweise arbeitsuchend vorgemerkt. 5,9 Prozent der ehemaligen Kursteilnehmer befanden sich bereits in den nächsten vom AMS geförderten Schulungsmaßnahmen. Insgesamt 36,3 Prozent der ehemaligen Schulungsteilnehmer waren eine Woche nach Kursende nicht vorgemerkt. Allerdings waren nur insgesamt 23,3 Prozent der Personen aufgrund einer Beschäftigungsaufnahme abgegangen. Die Anzahl der Personen die nach Absolvierung der Schulungsmaßnahme eine Beschäftigung erhielten lag somit geringfügig unter der Anzahl der Personen, die während des Kurses in Arbeit gegangen waren (Adam et al.2000: 49).

Drei Monate nach dem Kursende zeigte sich folgendes Szenario: Rund die Hälfte der Absolventen war drei Monate nach Ende des Kurses weiterhin oder wieder beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt. 39 Prozent waren als arbeitslos vorgemerkt, etwas mehr als 8 Prozent befanden sich in einer vom AMS geförderten Schulungsmaßnahme. Die andere Hälfte war aus verschiedenen Gründen nicht mehr beim AMS gemeldet. Der Anteil

der Personen die ein Arbeitsverhältnis vorweisen konnten belief sich auf 33,4 Prozent, womit das von den AMS - Verantwortlichen ausgegebene Ziel nicht erreicht wurde. Auffällig war hierbei, dass ein relativ hoher Anteil an Abgängen durch den Abgangsgrund „Meldeversäumnis“ begründet war. Immerhin 5 Prozent der ehemaligen Teilnehmer waren drei Monate nach dem Kursende aus dem Grund eines Meldeversäumnisses nicht vorgemerkt (Adam et al. 2000: 50).

Im Zuge der Betrachtung des Vermittlungserfolges ist festzustellen, dass jüngere Kursteilnehmer häufiger die Möglichkeit bekamen ein Arbeitsverhältnis einzugehen. Bereits während der Maßnahme gingen 31 Prozent der jüngeren Teilnehmer⁹¹ in Beschäftigung ab, bei der Gruppe der älteren Teilnehmer⁹² waren es nur 17 Prozent. Noch deutlicher fiel der Unterschied drei Monate nach der Schulung aus: Immerhin 39 Prozent der jüngeren Teilnehmer konnten ein Arbeitsverhältnis erlangen, während es bei der älteren Zielgruppe nur 21 Prozent waren. Hinsichtlich des Geschlechts zeigten sich allerdings keine gravierenden Unterschiede (Adam et al. 2000: 51).

Als durchaus interessant erachtet der Autor auch die Evaluierung der Einschätzungen der Kursteilnehmer bezüglich des Kursnutzens. Rund zwei Drittel gaben demnach an, dass ihnen der Kurs „viel“ oder „sehr viel“ gebracht hätte. Nur 12 Prozent der Befragten schätzten den Kursnutzen als „gering“ oder „sehr gering“ ein.

Die abschließende Wirkung des Programms „Jobcoaching 2000“ beurteilten die AMS – Verantwortlichen folgendermaßen:

Hinsichtlich des Programmes Jobcoaching 2000 bestand das Ziel einer deutlichen Verringerung der Übertrittsrate in Langzeitarbeitslosigkeit. Dieses Ziel wurde eindeutig erreicht. Die Anzahl der Übertritte in Langzeitarbeitslosigkeit sank bei der Zielgruppe der

⁹¹ Unter „jüngeren Teilnehmern“ wird hier die Altersgruppe unter 25 Jahren verstanden.

⁹² Unter „älteren Teilnehmern“ wird hier die Gruppe der 45+ Jährigen verstanden.

Jugendlichen (bis 25 Jahre) um 21%: Die allgemeine Übertrittsrate sank sogar geringfügig stärker (21,5%). Insgesamt kann somit die Umsetzung des Programmes Jobchoaching 2000 -trotz einiger Schwachstellen- als erfolgreich bewertet werden“ (Adam et al. 2000:83).

6.3.2 Effekte der Gender Mainstreaming Maßnahmen des AMS

Wie bereits erwähnt, verfolgt das Arbeitsmarktservice im Rahmen der Gender Mainstreaming Maßnahmen die Zielsetzung, einen Gleichstellungseffekt zwischen Männer und Frauen am Arbeitsmarkt zu erreichen.

Eine vom AMS durchgeführte Wirkungsanalyse sollte nun beurteilen, wie erfolgreich das AMS im Hinblick auf seine Zielerreichung war. Zu diesem Zweck wurden die Daten von 8.080 Frauen, welche im Jahr 2003 an einer Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen hatten erfasst, und mit den Daten derjenigen verglichen, welche an keinerlei Qualifizierungsmaßnahmen teilnahmen. Durch die Beobachtung der Referenzpersonen konnte verdeutlicht werden, wie sich die Gleichstellung ohne Zutun des AMS entwickelt (Lehner 2010: 1).

Die Auswertung der Ergebnisse brachte durchwegs erfreuliche Ergebnisse zutage: So konnte sowohl die Referenzgruppe als auch die vom AMS geförderte Gruppe am Arbeitsmarkt gegenüber den Männern aufholen. Eine der wichtigsten Dimensionen der Arbeitsmarktintegration ist die Anzahl an Beschäftigungstagen. Hier konnten die an den Schulungen teilnehmenden Frauen ihren Wert vom Jahr 2002 bis zum Jahr 2008 um 30 Prozentpunkte steigern. Deutlich zu erkennen ist auch, dass die Referenzgruppe im Bereich der Anzahl der Beschäftigungstage deutlich hinter der vom AMS geförderten Gruppe liegt (Lehner 2010:2).

„Die Arbeitsmarktintegration der Maßnahmenteilnehmenden verläuft insgesamt erfolgreicher als jene der Referenzpersonen. So erzielten maßnahmenteilnehmende Frauen

im Jahr 2008 im Vergleich zum Jahr 2002 gegenüber ihren Referenzfrauen ein um 1.366 Euro höheres Jahresbeschäftigungseinkommen“(Lehner 2010:2).

Die langfristigen Gleichstellungseffekte von AMS – Qualifizierungsmaßnahmen sind außerdem nach der Schulbildung der betroffenen Personen untersucht worden. Maßnahmenteilnehmende Personen mit Pflichtschulabschluss verbesserten ihre Arbeitsmarktposition im Vergleich zu den Referenzpersonen am meisten. Auch bei Frauen mit Lehrabschluss zeigte sich nach der Schulung eine deutliche Erhöhung der Arbeitsmarktintegration. Die geringste Wirkung war hingegen unter den Maßnahmenteilnehmerinnen mit einer höheren Schulbildung zu erkennen(Lehner 2010:3).

6.4 Verbesserungspotential beim Arbeitsvermittlungsprozess aus Klientensicht

Viele als Arbeitslos gemeldete Personen sind mit einigen Gegebenheiten des Arbeitsvermittlungsprozesses am AMS nur wenig zufrieden. Eine Studie zu diesem Thema kam hierbei zu einigen interessanten Ergebnissen (Andree/Moser 2006). So wünschen sich Arbeitssuchende mehr Zeit für Beratung durch ihre AMS-Betreuer, auch wenn sie dafür Verständnis äußern, dass diese selbst unter Zeitdruck stehen. Als Konsequenz dieser zu geringen Beratungsdauer sehen sich die Arbeitssuchenden nicht beziehungsweise nur unzureichend über ihre Rechte und Pflichten informiert.

Ein weiterer Punkt der im Zuge der Studie bemängelt wurde, liegt in der Freundlichkeit der Berater. Diese ist für rund ein Viertel der Befragten verbesserungswürdig, zum Teil fühlen sich die Jobsuchenden nicht ernst genommen.

Ebenso negativ wurde der Umstand beurteilt, dass die etwaigen Qualifikationen einer Person bei der Vermittlung von Stellenangeboten nur unzureichend berücksichtigt werden

und sie sich deshalb bei Stellenangeboten vorstellen müssen, welche nicht ihrem Qualifikationsprofil entsprechen (Krenn 2007:15).

Auch diverse Schulungsmaßnahmen werden kritisch betrachtet. So wird kritisiert, dass die Trainer zwar durchaus bemüht sind, die Schulungen allerdings für die Arbeitsplatzsuche keine Unterstützung bieten. Zudem gibt es laut den Befragten im Vorfeld des Kurses kaum Informationen über die zu besuchende Schulung. Die Arbeitssuchenden haben demnach keinerlei Einfluss auf die Auswahl der zu besuchenden Schulung und besuchen diese nur um den Arbeitslosenbezug nicht zu verlieren. Oftmals wurden weiters kritisiert, dass von den Jobsuchenden selbst vorgeschlagene Weiterbildungsmaßnahmen abgelehnt werden und somit nicht besucht werden können.

Bei der Betrachtung der Ergebnisse der vorliegenden Studie ist allerdings nicht zu vergessen, dass Arbeitssuchende mitunter Schulungen oder Jobs anstreben, welche aufgrund ihrer Qualifikation nicht realistisch sind.

Dazu die RGS-Leiterin des Arbeitsmarktservice Marina Ladinig:

„Bei der Kursauswahl kommt es oft zu Differenzen, weil teilweise Ausbildungen gewünscht werden, die am Arbeitsmarkt allerdings überhaupt nicht gefragt sind. Wir können nur arbeitsmarktpolitische Mittel einsetzen wenn wir der Meinung sind, dass jemand danach eine Chance hat einen Job zu bekommen. Hier liegen die Welten oft weit auseinander zwischen den Arbeitssuchenden und uns“ (Ladinig 2010).

6.5 Das Data - Warehouse des AMS

Augrund der in dieser Arbeit schon mehrfach erwähnten Zielsetzung der österreichischen Arbeitsmarktpolitik, die (Wieder-)Eingliederung sowohl arbeitsloser als auch lehrstellensuchender Personen in den heimischen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, ist das Data Warehouse des Arbeitsmarktservice Österreich seit drei Jahren damit beschäftigt, jährlich

arbeitsmarktpolitisches Monitoring durchzuführen (Adorjan-Lopez 2006: 107). Das Data Warehouse des AMS ist ein Dokumentationswerkzeug welches die Informationen verschiedener Datenquellen wie zum Beispiel zentrale Personenregister der Arbeitslosen in einer Datenbank zusammenführt um sie standardisiert auswerten zu können. Es stehen im Rahmen dieses Projekts drei Teilbereiche zur Verfügung, das Verbleibsmonitoring, das Erwerbskarrierenmonitoring sowie das Betriebsmonitoring.

Ziel des Betriebsmonitoring ist es, das Arbeitsmarktgeschehen aus der Sicht der Dienstgeber zu beleuchten. Dadurch sollen beispielsweise branchenspezifische Unterschiede im An- und Abmeldeverhalten der Betriebe erkannt werden. Das Betriebsmonitoring leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur Gründung einer unternehmensbezogenen Basis für die optimale Vermittlungstätigkeit. Durch die Analyse von Betriebsdaten kann das AMS vermittlungsrelevantes Wissen, hierbei allen voran bezüglich der Beschäftigungschancen sowie Beschäftigungsmöglichkeiten in Betrieben einer Region, erhalten. Im Betriebsmonitoring werden weiters arbeitsmarktrelevante Daten zu Dienstgeberkonten aus dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherung detailliert ausgewertet, wobei es zur Analyse von Beschäftigungsverhältnissen kommt (Putz / Zajic 2009:1).

Zentrale Fragestellungen des Betriebsmonitoring sind auch die Aspekte Bedarfsentwicklung und Qualifikation, hierbei vor allem welche Berufe innerhalb des Unternehmens am wichtigsten sind, sowie eine retrospektive Nachfrageentwicklung der vergangenen zwei Jahren, als auch eine grobe Bedarfentwicklung der kommenden zwölf Monate, wie auch die Qualifikationsentwicklung sowie den Qualifikationsbedarf in den jeweils nachgefragten Berufen. Abgesehen davon wird auch Informationen bezüglich der Weiterbildung der Mitarbeiter erhoben.

Das Betriebsmonitoring wird in Form einer regelmäßigen Vollerhebung bei allen österreichischen Betrieben durchgeführt, welche mehr als 20 Mitarbeiter beschäftigen (Ziegler 2010: 9).

Ein wesentlicher Trend, der bereits im Zuge der Auswertungen der AMS-Erhebungen der Jahre 2005 und 2007 erkannt werden konnte, zeigt, dass eine hohe Nachfrage nach Berufen mit geringen Qualifikationsniveau wie Hilfsberufe und Anlernkräfte besteht. Es zeigt sich

allerdings bei genauer Analyse der Daten, dass diese hohe Nachfrage ein Phänomen der hohen Fluktuation dieser Beschäftigungsgruppen ist und nicht als strukturelles Merkmal der Beschäftigungsnachfrage zu interpretieren ist. Bei vielen Jobgruppen wie etwa bei Tischlern, Schlossern, Einzelhandelskaufmann/-frau sowie Restaurantfachmann/-frau oder Küchenhilfskräften war eine hohe Zahl an offenen Stellen vorhanden.

Im Bereich der erwünschten Qualifikationen zeigte sich, dass bei den häufigsten nachgefragten Qualifikationen sowohl „hard“ als auch „softskills“ über alle Branchen hinweg anzutreffen waren. So finden sich unter den Top 5 einschlägige Berufserfahrung, EDV Anwendungskenntnisse, Universitätsabschluss sowie Einsatzbereitschaft und Zuverlässigkeit (Ziegler 2010: 19).

7. Schlussbetrachtung und Resumee

Die Arbeitslosigkeit stellt für die betroffenen Personen in der Regel eine schwerwiegende finanzielle aber auch gesellschaftliche Herausforderung dar. Noch bis zum Ende der 1970er Jahre stellte Arbeitslosigkeit in Österreich kaum ein Problem dar. Die Arbeitslosenquote in Österreich stieg praktisch nicht über 2 Prozent an. Aufgrund wirtschaftlicher aber auch politischer Veränderungen auf sowohl nationaler als auch internationaler Ebene, veränderte sich diese Situation allerdings dramatisch.

So kam es im Zuge der Globalisierung zu tiefgreifenden Veränderungen am Arbeitsmarkt, multinationale Unternehmen trennen verstärkt die Produktionsstufen, in vielen Fällen werden Unternehmensfunktionen ausgelagert. Die geographische Mobilität wird immer bedeutender, Headquarters von multinationalen Firmen werden immer mobiler und sind von immenser Bedeutung für die Wirtschaftsstandorte.

Auch die Erwerbsarbeit unterliegt seit den letzten Dekaden vermehrten qualitativen und quantitativen Veränderungen, wobei der Bereich der Normalarbeitsverhältnisse einen immer größeren Bedeutungsverlust erfährt. Es kommt im verstärkten Ausmaß zur Evolution so genannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse, welche von den klassischen Merkmalen der Normalarbeitsverhältnisse deutlich abweichen.

Der immer weiter fortschreitende technologische Wandel birgt neben Chancen auch Risiken sowohl für das Individuum als auch für den Staat. Laut einhelliger Expertenmeinungen ist es vor allem für einen Staat wie Österreich, welcher durch ein hohes Lohnniveau seiner Arbeitskräfte gekennzeichnet ist, von essentieller Bedeutung, dass das Arbeitskräftepotential über ein hohes Bildungsniveau verfügt. Aus diesem Grund kommt der Absolvierung von lebenslangen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für das Individuum ein immer höherer Stellenwert zu. Diesen Umstand hat auch die österreichische Arbeitsmarktpolitik erkannt und legt im Bereich der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ihren Schwerpunkt neben passiven Maßnahmen vor allem auf die aktive Arbeitsmarktpolitik.

Die **erste Forschungsfrage** der hier vorliegenden Arbeit beleuchtet die **Strategien des AMS um arbeitslose Personen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.**

Grundsätzlich ist hierbei anzumerken, dass Arbeitsmarktpolitik als Politik zur Verminderung strukturbedingter Arbeitslosigkeit gesehen wird, also als Summe von Maßnahmen, welche auf eine Verminderung der Arbeitslosigkeit abzielt. Der Hauptaufgabenbereich des Arbeitsmarktservice, welches als Dienstleistungsorgan des öffentlichen Rechts im Auftrag des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit den Auftrag zur Verhütung und Beseitigung von Arbeitslosigkeit in Österreich erhalten hat, liegt in erster Linie darin, das Arbeitskräfteangebot und die Arbeitskräftenachfrage dahingehen bestmöglich zu koordinieren um einen möglichst effizienten Vermittlungsprozess von als arbeitslos gemeldeten Personen zu gewährleisten.

Das Arbeitsmarktservice unterscheidet im Rahmen seines Wirkungsbereiches zwischen **passiven** und **aktiven Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik**.

Grundsätzlich gilt es als Aufgabe der **passiven Arbeitsmarktpolitik**, sowohl den Suchprozess nach freien Arbeitsstellen sowie nach arbeitssuchenden Arbeitskräften zu unterstützen und zu koordinieren. Der Focus liegt hier in der Effizienzsteigerung des Suchprozesses. Hier ist die fundierte Beratung der arbeitslosen Personen in Punkto Berufswahl von essentieller Bedeutung. Auch die Gewährung der finanziellen Absicherung der arbeitssuchenden Person auf Basis der Arbeitslosenversicherung, bis hin zum Zeitpunkt des neuerlichen Eintritts in den Arbeitsmarkt gilt als Aufgabe der **passiven Arbeitsmarktpolitik**.

Prinzipiell gilt im Zuge der Tätigkeiten des AMS der Grundsatz: **Aktivierung vor passiver Versorgung**.

Das AMS hat es sich zum Ziel gemacht, die durchschnittliche Verweildauer der arbeitslosen Personen zu reduzieren. Durch das Konzept der „early intervention“ werden mit dem Arbeitslosen vom ersten Tag der Arbeitslosigkeit an konkrete Schritte in Richtung Beschäftigungsaufnahme im Rahmen eines Betreuungsplans vereinbart. Als wichtige Maßnahmen werden hier vor allem eine Kundensteuerung entsprechend des Bedarfs, eine Optimierung der Betreuungsintervalle, sowie die Förderung der Eigeninitiative genannt. Es kommt hierbei zur Vermittlung der Arbeitskräfte auf offene Stellen, sowie zu Hilfestellungen in Form von Beratung, Information oder Qualifizierung.

Ein wirksames Instrument um arbeitslose Personen wieder in den Arbeitsmarkt integrieren zu können stellt die **aktive Arbeitsmarktpolitik** dar. Den Kern der aktiven Arbeitsmarktpolitik stellen vom AMS angebotenen Schulungstätigkeiten sowie Qualifizierungen dar, welche die Verringerung qualitativer Ungleichgewichte zwischen Arbeitsangebot und – nachfrage mittels dieser Maßnahmen erreichen sollen. Diese Schulungstätigkeiten oder Qualifizierungen zielen darauf ab, eine Höherqualifizierung beziehungsweise eine Um- oder Nachschulung der betroffenen Personen zu bewerkstelligen. Insbesondere für die Gruppe der sogenannten „Globalisierungsverlierer“ welche aufgrund einer für den Arbeitsmarkt nicht mehr ausreichenden Qualifikation ihre Beschäftigung verlieren, ist die aktive Förderung zum Zwecke einer möglichst raschen Re-Integration von eminenter Bedeutung. Die in Zuge der aktiven Arbeitsmarktpolitik durchgeführten Maßnahmen zielen also darauf ab, arbeitslose Personen dahingehend zu qualifizieren um den Nachfragebedingungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden.

Die **zweite forschungsleitende Frage** dieser Arbeit beschäftigt sich mit der **Effektivität der Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik**.

Prinzipiell können die Instrumente der **aktiven Arbeitsmarktpolitik** in drei verschiedene Gruppen unterteilt werden. Es sind dies Qualifizierungsmaßnahmen, Unterstützungsprogramme sowie Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung.

Gemeinhin gehen Experten im Zuge der aktiven Arbeitsmarktpolitik von einem kürzeren Leistungsbezug der arbeitslosen Personen sowie einer höheren Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in die Arbeitswelt aus. Es soll also aufgrund der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu einer Verbesserung des Matchingeffekts kommen, welcher sich positiv auf die Beschäftigungszahlen auswirken soll.

Tatsächlich belegen die vorliegenden Studien zur Effektivität der Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik diese Annahmen. Im Zuge einer im Jahr 2008 durchgeführten Studie konnten bei Teilnehmern an Schulungsmaßnahmen hinsichtlich der Erwerbsintegration deutliche positive Effekte erkannt werden. Im Vergleich zum Vorbeobachtungszeitraum konnten 73 Prozent der Teilnehmer eine Ausweitung der Beschäftigungstage verzeichnen. Interessanterweise konnten auch langzeitarbeitslose Kursteilnehmer ähnlich positive

Ergebnisse aufweisen wie die anderen Teilnehmer. Auch zwei Drittel der betroffenen Personen selbst sahen laut dieser Studie einen Zusammenhang zwischen dem absolvierten Kurs und der unmittelbar nachfolgenden Beschäftigung.

Ähnliche positive Resultate konnten auch im Zuge des „Jobchoaching 2000“ Programmes sowie bei der Evaluierung der Gender Mainstreaming- Maßnahmen beobachtet werden. Im Zuge dieser Maßnahmen, welche die Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt unterstützen sollen, konnte beobachtet werden, dass Frauen welche an einer der angebotenen Maßnahmen teilnahmen ein deutlich höheres Einkommen erzielen konnten als im Vergleich zu den Frauen die keinerlei Maßnahme absolvierten.

Es ist nicht zu bezweifeln, dass die österreichische Politik sowie das Arbeitsmarktservice große Anstrengungen unternahmen und weiterhin unternehmen werden um die Arbeitslosenzahlen möglichst niedrig zu halten. Zwar erscheint es nahezu unmöglich die Arbeitslosenzahlen der 1960er und 1970er Jahre zu erreichen, dennoch befindet sich Österreich auf einem guten Weg.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Aktivbeschäftigung 2009	13
Abbildung 2 : Arbeitslosigkeit 2009 (Durchschnittswerte)	14
Abbildung 3: Arbeitslose nach Bildungsstand – Jahresdurchschnitt 2009	18
Abbildung 4: Verteilung der Arbeitslosen nach Bildungsabschluss und Geschlecht – Jahresdurchschnitt 2009	19
Abbildung 5: Bestand an Mädchen und Burschen in überbetrieblicher Ausbildung zum Stichtag 31. Dez., 2005-2009	24
Abbildung 6: Rückgang bei Lehrstellensuchenden, Zuwachs bei offenen Lehrstellen (2009-2014)	25
Abbildung 7: Veränderung der Zahl der Ersteintritte in Lehrverhältnisse, 2009–2014	26
Abbildung 8: Zahl der im Jahr 2007 in Österreich arbeitsmarktaktiven AusländerInnen, nach Personenkreisen	42
Abbildung 9: Verteilung ausländischer Arbeitskräfte auf Branchen, 2007	45
Abbildung 10: Arbeitslosenquoten 2009	48

Abbildung 11: Beim AMS vorgemerkte Langzeitarbeitslose: 1994-2006	51
Abbildung 12: Abgang Arbeitsloser nach Altersgruppen und durchschnittlicher Verweildauer, 2009	57
Abbildung 13: Die Staatsausgabenquote Österreichs und in der EU	64
Abbildung 14: Aktuelle Umsetzung der Lissabon Ziele	68
Abbildung 15: Wirtschaftswachstum 2000-2010 im EU- Vergleich	70
Abbildung 16: Tagsätze Arbeitslosengeld 2008	119

Literaturverzeichnis

Ackermann, Claudia (1997): Bewältigung von Arbeitslosigkeit. Dresden

Adam, Ursula / Kuschej, Hermann / Schernhammer, Bruno / Stix, Gertrude (2000): Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt VIII: Aktivierung als Prävention vor Langzeitarbeitslosigkeit. AMS Wien

Adorjan-Lorenz, Claudia (2006): Herausforderung Jugendarbeitslosigkeit: Darstellung von Maßnahmen zu deren Reduzierung im südlichen Niederösterreich am Beispiel Baden. Wien

Aichinger, Karl (2006): Weißbuch- Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation. Wifo Wien

Albrecht, J. W. / Vroman, S. B. (1996): "A note on the long-run properties of the shirking model". In: Labour Economics 3. London

Alteneder, Wolfgang / Lehner, Ursula / Löffler Roland / Städtner Karin / Wagner-Pinter, Michael (2008): Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis zum Jahr 2012. Wien

AMS Österreich (2009): Geschäftsbericht 2008. Wien

AMS Österreich (2009b): Versicherungsleistungen im Überblick- Gesetzliche Regelungen: Stand Jänner 2009. Wien

AMS Österreich (2008): Arbeitsmarkt und Bildung Jahr 2008. Wien

AMS Österreich (2007): Geschäftsbericht 2006, Wien

AMS Österreich (2006): Professionelle Problemlösungen für den Arbeitsmarkt und Stärkung der KundInnenorientierung. Längerfristiger Plan des Arbeitsmarktservice Österreich 2006-2008, Wien

Andree, Dagmar / Moser, Rudolf (2006): Arbeitslose wollen mehr Zeit für intensivere Beratung, in: WISO, 29. Jg., Nr. 1. Wien

Arbeitnehmer-Kurie im Verwaltungsrat (2008): Positionspapier MigrantInnen / Strategiausschuss vom 09.12.2008. o.V.

Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) Abschnitt VIII Paragraph 51 Abs 1.2

Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) Paragraph 31/BGBl 2007/104

Artner, Renate (2001): Neue Entwicklungen des österreichischen Arbeitsmarktes und Strategien in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik, in: Christine Stelzer-Orthofer (2001): Zwischen Welfare und Workfare, Soziale Leistungen in der Diskussion. Wien

Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft- Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main

Bergman Nadja/ Sorger Claudia (2007): Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der österreichischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Wien

Boeri, T/, Layard, R./ Nickel, S. (2000): Welfare-to-work and the Fight against Longterm Unemployment, Report to the Prime Minister Blair and D'Alema. London

Bonoli, Giuliano (2005): Time matters. Postindustrialisation, new social risks and welfare state adaption in advanced industrial democracies. Lausanne 2005

Böheim, Rene (2010): Instrumente der Arbeitsmarktförderung. Übersicht der Maßnahmen, Beschreibung der Effekte. In: <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen>. (Jänner 2011)

Bundeskanzleramt Österreich (2008): Zweites Österreichisches Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung 2008-2010. Wien

Bundeskanzleramt Österreich (2009): Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Nationaler Aktionsplan Leitpapier. Wien

Buxbaum, Adolf / Etl, Sonja / Pointecker, Marc (2008): Neue Wege der Arbeitsmarktpolitik – Lehren aus einem Ländervergleich für Österreich, In: Wallner, Josef: Gestaltung und Finanzierung von Arbeitsmarktpolitik: Ein internationaler Vergleich, Schriftenreihe: Sozialpolitik in Diskussion, Arbeiterkammer Wien, 7/2008

Dörre, Klaus (2010): Überbetriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen. München

Eisbacher, Veronika (2005): Differentialpsychologische Analyse der Brückenfunktion von Beschäftigungsprojekten. Wien

Ertl, Maria Sonja (2008): Österreichische Arbeitsmarktpolitik unter den Bedingungen von Übergangsmärkten nach Günther Schmid (2002). Wien

Fehrenbach, Karin (2001): Die Beeinflussung des Systems Familie durch die Krisensituation Langzeitarbeitslosigkeit: der Versuch einer sozialpädagogischen Faktorenanalyse. Wien

Format (2009): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Ausgabe 30/2009 S.13-17. o.V.

Frese, M. / Mohr, G. (1978): Die psychopathologischen Folgen des Entzugs von Arbeit: Der Fall Arbeitslosigkeit. In: M. Frese, S. Greif & N. Semmer (Hrsg.), Industrielle Psychopathologie. Bern

Götz, Rudolf (2008): Individuelle Autonomie versus neuer Staatspaternalismus: wohin bewegt sich der moderne Wohlfahrtsstaat? Wien

Grand, Peter (2007): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1998-2005 vor dem Kontext der europäischen Beschäftigungspolitik. Wien

Gregoritsch, Petra (2010): Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage. Entwicklung und Prognosen 2009 bis 2014. in: <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen>. (Dezember 2010)

Gregoritsch, Petra (2009a): Jugendliche mit akutem Qualifikationsbedarf. in: <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen>. (September 2010)

Gregoritsch, Petra (2009b): Arbeits- und Einkommenschancen von Frauen in Österreich. in: <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen>. (September 2010)

Gregoritsch, Petra (2009c): Mit ausländischer StaatsbürgerInnenschaft am österreichischen Arbeitsmarkt. In: <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen>. (September 2010)

Gregoritsch, Petra/Kamleitner Daniel (2009): Jugendliche mit akutem Qualifikationsbedarf. Analysen und Prognosen für den Zeitraum 2008 bis 2018. in: <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen>. (November 2010)

Gregoritsch, Petra/ Kalmar Monika (2001): Die Stellung der Frauen im österreichischen Erwerbsleben – Schwerpunktbericht zur Trendanalyse des Nationalen Aktionsplanes für das Umsetzungsjahr 2000. in: <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen>. (Dezember 2010)

Handler, Heinz/ Margit Schratzenstaller (2006): Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation; Teilstudie 7. WIFO Wien

Hametner, Kristina (2008): Struktur und Entwicklung der Beschäftigung in Wien 1996-2006. Eine quantitative Analyse. in: Magistrat der Stadt Wien (2008): Die neue Vielfalt in der Arbeitswelt: Neue und klassische Erwerbsformen im Vergleich. Wien in Zahlen 2007: Beschäftigung. Wien

Hemerijck, Anton /Brigitte Unger/ Jelle Visser (2000): How small countries negotiate change. Twenty-five years of policy adjustment in Austria, the Netherlands and Belgium. in: Scharpf, Fritz/Schmidt Vivienne (Hrsg), Welfare and work in the Open Economy. Diverse responses to common challenges (Vol 2). Oxford

Jahoda, Marie. (1983): Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20.Jahrhundert. Weinheim

Kaupa, Isabella/Kien, Christina/Kreiml, Thomas/Riesenfelder, Andreas/Steiner, Karin/Weber,Maria / Wetzels, Petra (2008): Neue Erwerbsformen in Wien. Wien

Kernbeiß, Günter (2008): Ausländische Arbeitskräfte: Auf welchen Personenkreis konzentriert sich die betriebliche Beschäftigungsnachfrage? AMS Österreich

Kleine Zeitung Steiermark (2009): „Wir dürfen Mütter nicht zu Sozialfällen machen.“ Ausgabe vom 16.04.2009, S.20,21

Konle-Seidl, Regina (2005): Lessons learned. Internationale Evaluierungsergebnisse zu Wirkungen aktiver und aktivierender Arbeitsmarktpolitik, IAB Forschungsbericht, No.9, Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg

Kontraste (1988): Die Notstandshilfe. Nr. 2/1988, S.4,5

Krenn, Manfred (2007): „....da kräht kein Hahn nach Ihnen“- Die Situation von älteren Arbeitslosen und ihre Chancen auf Reintegration in Beschäftigung. Wien

Kronberger, Ralf (2008): ILV Makroökonomie für Berater. Wien

Kurier (2009): Interview mit Johannes Kopf vom 23.4.2009. o.V.

Ladinig, Marina: Interview vom 5.Mai 2010.

Lampert, H (1991): Lehrbuch der Sozialpolitik. Berlin-Heidelberg

Lazarsfeld, P. und Eisenberg, P. (1938): The psychological effects of unemployment. Psychological Bulletin, 35.

Lehner, Ursula (2010): Frauenförderung und Gleichstellungseffekte im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen des AMS. AMS Wien

Lutz, Hedwig /Mahringer, Helmut/ Pöschl, Andrea (2006): WIFO- Weißbuch: Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation. Teilstudie 14: Aktive Arbeitsmarktpolitik. Wien

Mosberger, Brigitte (2010): Alter hat Zukunft. Wien

Mühlreiter, Bernhard (2008): „Offshoring in Österreich: Arbeitsmarktimplikationen und politische Handlungsmöglichkeiten“. Wien

Nusche, Deborah /Shewbridge, Claire / Rasmussen, Christian (2009): OECD-Länderprüfung: Migration und Bildung. In: http://www.bmukk.gv.at/medienpool/18961/countrysnote_dt.pdf. (Oktober 2010)

Nusser, M./ Wenzel, H.D. (2002): Technologischer Wettbewerb und Humankapital: Innovative Wachstumsdynamik und strukturelle Arbeitslosigkeit in Europa. in: www.uni-bamberg.de/sowi/economics/wenzel/forschung/publikationen. (November 2010)

Offe, C (1984): Arbeitsgesellschaft: Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. New York

Obinger, Herbert/ Emmerich Talos (2006): Sozialstaat Österreich zwischen Kontinuität und Umbau. Eine Bilanz der ÖVP/FPÖ/BZÖ- Koalition. Wiesbaden

Oschmiansky, H./Schmid, G. (2000): Wandel der Erwerbsformen. Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich. Berlin

Plasser, Fritz/Ulram Peter (1984): Themenwechsel – Machtwechsel? Konturen einer neuen Mehrheit in Österreich. In: Koren, S. (Hrsg): Politik für die Zukunft. Wien

Rautner Heidi/ Riedel Heinz (2008): Thema Arbeitsmarkt – Strategische Ziele und Strategien des AMS. In: http://www.ams.or.at/docs/600_thema_am_20080820.pdf (November 2010)

Riesenfelder, Andreas (2008): Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven Neuer Erwerbsformen, In: Magistrat der Stadt Wien (Hrsg), Die neue Vielfalt in der Arbeitswelt: Neue und klassische Erwerbsformen im Vergleich. Wien in Zahlen 2007: Beschäftigung. Wien

Riesenfelder, Andreas / Wetzel, Petra (2009): Evaluierung von AMS – Kursen und deren Effekte auf einschlägige Beschäftigung und Einkommen. In: <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen>. (Dezember 2010)

Putz, Sabine/ Zajic, Barbara (2009): Beschäftigungsmöglichkeiten für Ältere im Jahr 2009-Branchen mit über- bzw. unterdurchschnittlicher Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen. AMS Österreich

Sabutsch, Karin (2002): Arbeitslosigkeit und Sinnverlust. Wien

Scheldon, Gerald (1999): Die Langzeitarbeitslosigkeit in der Schweiz. Diagnose und Therapie. Bern

Schmidt, Kurt (2008): Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen. Wien

Schneider, Dietram (2004): Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre. Norderstedt

Schroth, Heidi (2009): Transversale Billigjobber/innen? Dimensionen von Macht und Widerstand im prekären Dienstleistungssektor. Berlin

Schultheiß, Marion (2003): Arbeitsmarktpolitik in Österreich – Maßnahmen gegen die Arbeitslosigkeit. Wien

Sesselmeier, W. /Blauermel, G. (1997): Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick. Heidelberg

Sproll, Martina (2009): High Tech für Niedriglohn: Neotayloristische Produktionsregimes in der IT-Industrie in Brasilien und Mexiko. Wien

Standard (2008): Einkommensunterschiede zwischen Männer und Frauen (Ausgabe vom 29.12.2008).o.V.

Standard (2007): „Der aktivierende Sozialstaat“, Ausgabe 19.4.2007, S.4.o.V.

Statistik Austria (2008): Arbeitsmarktstatistik Jahresergebnisse 2007. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Wien

Städtner, Karin (2008): Rezessionsgefahr – Trendumkehr am Arbeitsmarkt. Quartalsprognose zum österreichischen Arbeitsmarkt 2008/2009.Wien

Stevanovic, Nenad (2008): Konjunkturzyklen und ihr Bezug zum Arbeitsmarkt.Wien

Stockhammer, Hilde (2009): Frauen im Blickpunkt. In: FRA-newsletter 5/Jänner 2009. Wien

Talos, Emmerich (1978): Arbeitslosigkeit – Österreichs Vollbeschäftigungspolitik am Ende? Wien

Talos, Emmerich/ Marcel Fink (2001): Der österreichische Wohlfahrtsstaat. Entwicklungen und Herausforderungen, Working Paper. Wien

Tekula, Richard (2007): Das Zusammenspiel von Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik in Österreich unter besonderer Berücksichtigung der Jugendarbeitslosigkeit. Wien

Trend (1985): Die österreichische Bildungspolitik. Ausgabe 11/85. S.87. o.V.

Unger, Brigitte (2001): Österreichs Beschäftigungspolitik seit 1970, In: Forum Politische Bildung (Hrsg.), Materialpaket Politische Bildung. Wien

Winter, Elisabeth (2009): Die Notstandshilfe nach dem AIVG: Mittelbare Diskriminierung von Frauen. Linz

Wirtschaftskammer Österreich (2007): „Arbeitsmarkt – Zukunft 2010“ -- Vorsschläge der Sozialpartner für ein Maßnahmenpaket zur Deckung des Fachkräftebedarfs und zur Jugendbeschäftigung. Wien

Zauner, Heinz (2006): Entwicklungen und Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich – Standortbestimmungen aus Sicht eines Netzwerks von Non-Profit-Organisationen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik, In: Christine Stelzer-Orthofer (Hrsg.) Arbeitsmarktpolitik im Aufbruch. Wien

Ziegler, Petra (2010): AMS-Großbetriebs-Monitoring 2009- Bericht und Auswertung zu nachgefragten und dynamischen Berufen und Qualifikationen. AMS Wien

Internetquellen:

[www.ams.or.at/tirol/ueber_ams/14155.html/März 2009](http://www.ams.or.at/tirol/ueber_ams/14155.html/März%202009)

www.ams.or.at/neu/. AMS Österreich Fachbegriffe. Dezember 2010.

www.arbeiterkammer.at/online/teilzeitarbeit-843.html /Juli 2009

www.arbeiterkammer.com/online/freie-dienstnehmer-38789.html /Juli 2009

www.bka.gv.at/site/4888/default.aspx/Dezember 2009

www.bmwfj.gv.at/Presse/Archiv/Archiv2007/Seiten/871d3918-cf94-4cef-83db-677ffb952451.aspx. Dezember 2010

www.bmsk.gv.at/cms/site/index_presseaussendung.html?doc=CMS1294395624154/Dezember 2010

www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/3/4/3/CH0125 /Juli 2009

www.derstandard.at/fs/1531072/Juli 2009

www.diepresse.com/home/wirtschaft/economist/623409/Arbeitsmarkt-2010-besser-als-erwartet/Dezember 2010

www.dnet.at/elis/Arbeitsmarkt.aspx/Juli 2009

www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_50.10.c/Juli 2009

www.help.gv.at/Content.Node/88/Seite.880002.html/Juli 2009

www.lissabon-strategie.at/Lissabon/Themen/Strategie/default.htm/Dezember 2009

www.portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=353991&DstID=/Juli 2009

www.portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=440211&DstID=0&BrID=37/Juli 2009

www.unics.uni

hannover.de/bollm/wandel/a_kapite.htm+prozessinnovation+technischer+fortschritt+arbeitslosigkeit&cd=4&hl=de&ct=clnk&gl=at/Dezember 2010

www.wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/arbeit.html/ Jänner 2011

Abstract

Das Phänomen der Arbeitslosigkeit stellt mehr denn je ein massives gesellschaftliches als auch individuelles Problem dar. Nicht zuletzt durch gravierende ökonomische und gesellschaftliche Veränderungen in den letzten Jahrzehnten hat sich die Lage dahingehend verschlechtert, dass die Arbeitslosenzahlen seit den 1970er Jahren deutlich angestiegen sind. Die hier vorliegende Arbeit hat es sich zum Ziel gesetzt, die Maßnahmen der österreichischen Arbeitsmarktpolitik genauer zu beleuchten. Hier stellen sich vor allem folgende Fragen: Welche Strategien verfolgt das Arbeitsmarktservice um arbeitslose Personen wieder in den heimischen Arbeitsmarkt zu integrieren und als wie effektiv sind diese vom Arbeitsmarktservice vor allem im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik angewandten Maßnahmen zu bewerten sind.

Lebenslauf

Name:	Gerhard Jonak	
Adresse:	Achauerstrasse 8/5/21, Leopoldsdorf	
Geburtsdatum:	14.08.1978	
Staatsbürgerschaft:	Österreich	
Familienstand:	Verheiratet	
Schulbildung:	1983-1987	Volksschule
	1987-1995	Bundesrealgymnasium
	1997-1998	Studium der Rechtswissenschaften
	1998-2011	Studium der Politikwissenschaften