



bmask

BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES UND
KONSUMENTENSCHUTZ



Begleitende Bewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds Österreich 2007– 2013

Bericht für Arbeitspaket 1: Erhebung, Berechnung und
Analyse von einzelnen spezifischen Ergebnisindikatoren

Ergebnisindikator „Verbesserung der Berufslaufbahn“

Endbericht

Auftraggeber:
Bundesministerium für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz

Bearbeitung: Nadja Krippans
Gerhard Ainz

Österreichisches Institut für Raumplanung (ÖIR), Büro Salzburg
A-5020 Salzburg, Jakob-Haringer-Straße 1 | Telefon +43 662 45 31-30, Fax -20 |
www.oir.at

BBJ Consult AG
D-14482 Potsdam, August-Bebel-Straße 68 | Telefon +49 331 721 29-30, Fax -31 |
www.bbj.info

Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik, Johannes Kepler Universität Linz
A-4040 Linz, Altenberger Straße 69 | Telefon +43 732 2468-7161, Fax -7172 |

INHALT

1.	Einleitung	6
1.1	Forschungsleitende Fragestellungen	6
2.	Methoden und Erhebungsinstrumente	9
2.1	Untersuchungsmethoden	9
3.	Einbettung des Untersuchungsgegenstands in das ESF – OP „Beschäftigung“	11
3.1	Einordnung des Ergebnisindikators in den Schwerpunkt 1 „Anpassungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen und der Unternehmen“	11
3.2	Der Ergebnisindikator im OP Phasing-Out Burgenland 2007–2013	13
3.3	Untersuchungskontext	14
3.3.1	Qualifizierungsförderung für Beschäftigte – arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen	15
3.3.2	Zielgruppen der Förderung	16
3.3.3	Förderbare Kosten und sonstige Fördervoraussetzungen	18
3.4	Konzeptspezifikation/dimensionale Analyse des Ergebnisindikators	19
3.4.1	Konzeptspezifikation/dimensionale Analyse des Ergebnisindikators	19
4.	Untersuchungsergebnisse	24
4.1	Datenstichprobe	24
4.2	Befragungsinstrument und Befragung	26
4.2.1	Durchführung Telefonbefragung	26
4.2.2	Auswertung Unternehmensbefragung	27
4.2.3	Auswertung TeilnehmerInnen-Befragung	37
5.	Bewertung und Schlussfolgerung	53
6.	Handlungsempfehlungen	57
7.	Literatur	59

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1:	Operationalisierung des Spezifischen Ziels 1.2 „Stabilisierung und Verbesserung der Berufslaufbahn“ (Output- und Ergebnisindikatoren)	13
Tabelle 2:	Arbeitsmarktpolitische Ziele der Qualifizierungsförderung für bestimmte Personengruppen	17
Tabelle 3:	Dimensionen des Ergebnisindikators „Verbesserung der Berufslaufbahn“	23
Tabelle 4:	Kosten QfB–QfK	25
Tabelle 5:	Zusammenhang Dauer der Maßnahmen/Änderung des beruflichen Status	50
Abbildung 1:	Förderung nach höchstem Bildungsabschluß und Geschlecht	25
Abbildung 2:	Größe der befragten Unternehmen	27
Abbildung 3:	Umsatz der befragten Unternehmen	28
Abbildung 4:	Nutzen der Qualifizierungsmaßnahme	30
Abbildung 5:	Berufliche Weiterbildung im Zusammenhang mit betrieblichen Zielen	31
Abbildung 6:	Initiative zur Teilnahme an den Qualifizierungsmaßnahmen	32
Abbildung 7:	Kriterien zur Auswahl der Maßnahmen	33
Abbildung 8:	Förderung älterer ArbeitnehmerInnen	34
Abbildung 9:	Förderung von Niedrigqualifizierten	34
Abbildung 10:	Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen I	35
Abbildung 11:	Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen II	36
Abbildung 12:	Einfluss der öffentlichen Förderung	37
Abbildung 13:	Verstärkung der Weiterbildungsaktivitäten	37
Abbildung 14:	Höchster Bildungsabschluss der UmfrageteilnehmerInnen	39
Abbildung 15:	Inhalt der Qualifizierungsmaßnahmen	41
Abbildung 16:	Dauer der Weiterbildungsmaßnahmen	42
Abbildung 17:	Wiedereinstieg nach der Kinderbetreuung	43
Abbildung 18:	Einschätzung der Schulungsinhalte	44
Abbildung 19:	Organisation der Maßnahmen	44
Abbildung 20:	Ausstattung mit Lehr- und Lernmitteln	44
Abbildung 21:	Zusammensetzung der Kurse	45
Abbildung 22:	Umfang des Lehrstoffs	45
Abbildung 23:	Engagement der AusbilderInnen	45
Abbildung 24:	Anforderungen an die TeilnehmerInnen der Schulungsmaßnahmen	46
Abbildung 25:	Nutzen der Qualifizierungsmaßnahmen für die TeilnehmerInnen	48
Abbildung 26:	Änderung des beruflichen Status	49

1. Einleitung

Eine wesentliche Aufgabe der begleitenden Evaluation besteht darin, eine Bewertung der Wirksamkeit von ESF-Interventionen vorzunehmen. Dazu werden erforderliche Daten identifiziert und erhoben, die vom Monitoring nicht erfasst werden. Auf der Ebene der Schwerpunkte des OPs betrifft dies vor allem die Ergebnisindikatoren, die gegenwärtig in der Regel durch zusätzliche Datenerhebungen auch qualitativer Art (Experteninterviews, Unternehmens- und Teilnehmerbefragungen) bedient werden müssen. Aus den tabellarischen Aufstellungen der Ziele und Indikatoren zu den jeweiligen Schwerpunkten im ESF-OP „Beschäftigung“ ist ein Teil der Ergebnisindikatoren zu entnehmen, die in den Aufgabenbereich der Evaluation fallen.

Ziel ist es, die Ergebnisse und Wirkungen zu untersuchen und deren Übereinstimmung mit den erwarteten Zielen zu bewerten. Die Erhebung, Analyse und Bewertung des Ergebnisindikators „Verbesserung der Berufslaufbahn“ bildet den Gegenstand des vorliegenden Berichts.

Angesichts der semantischen Unschärfe des Indikators „Verbesserung der Berufslaufbahn“ und des Fehlens eines zugrunde liegenden Ausgangswerts für den Ergebnisindikator wird eine qualitative Bewertung vorgenommen. Aufgrund der Vielzahl der Dimensionen, die sich mit diesem Indikator verbinden, und der Differenziertheit der an den Qualifizierungsmaßnahmen (QfB und QfB-KUA) teilnehmenden Personengruppen wird die Bestimmung eines quantitativen Zielwertes aus gegenwärtiger Sicht die Möglichkeiten des Evaluierungsauftrages überschreiten.

Im ESF-OP Phasing-Out im Burgenland wird der Ergebnisindikator „Verbesserung der Berufslaufbahn“ nicht verwendet, daher findet dieses OP in diesem Bericht keine gesonderte Berücksichtigung. Die Aussagen, die sich jedoch im Rahmen der Untersuchung allgemein zu den Qualifizierungsmaßnahmen treffen lassen, haben auch im Bezug auf die Gegebenheiten im Burgenland Gültigkeit, zumal im Rahmen der Datenstichprobe auch Datensätze aus dem Burgenland in die Untersuchung eingeflossen sind.

Die Evaluierung erfolgt durch das Österreichische Institut für Raumplanung und die BBJ Consult AG.

1.1 Forschungsleitende Fragestellungen

Die Evaluierung des Ergebnisindikators „Verbesserung der Berufslaufbahn“ zielt im Zusammenwirken mit dem Ergebnisindikator „Beschäftigung der teilnehmenden Frauen/Männer im Zeitraum von 12 Monaten nach der Teilnahme“ auf die Bewertung der Wirkungen der speziell zur Erreichung des spezifischen Ziels 1.2

(„Stabilisierung und Verbesserung der Berufslaufbahn der qualifizierten Personen“) umgesetzten Fördermaßnahmen.

Folgende drei übergeordnete Fragestellungen stehen im Mittelpunkt der Untersuchung:

1. Welche semantischen und spezifisch kontextbezogenen Dimensionen müssen bei der Analyse und Bewertung des Ergebnisindikators berücksichtigt werden?
 - Welche Inhalte werden mit dem Begriff „Berufslaufbahn“ beschrieben und müssen bei der Datenerhebung berücksichtigt werden?
 - Welche qualitativen Kriterien kennzeichnen (im Kontext der Fragestellung und angesichts der Spezifika der Maßnahmen) eine „Verbesserung“ der beruflichen Laufbahn?
2. Wie kann die „Verbesserung der Berufslaufbahn“ der TeilnehmerInnen an Qualifizierungsmaßnahmen erfasst und bewertet werden?
 - Welche objektiven und subjektiven Kriterien sind in die Analyse einzubeziehen?
3. Welches Wirkungspotenzial besitzen die zur Analyse und Bewertung des Ergebnisindikators „Verbesserung der Berufslaufbahn“ geplanten bzw. umgesetzten Maßnahmen?
 - Ist die inhaltliche und methodische Ausrichtung der Maßnahmen auf eine nachhaltige Wirkung für die beruflichen Biografie der teilnehmenden Personengruppen ausgerichtet (ältere Beschäftigte, Beschäftigte in Kurzarbeit, niedrig qualifizierte Beschäftigte, WiedereinsteigerInnen)?
 - Kann ein direkter Wirkungszusammenhang zwischen ESF-geförderter Maßnahme und der Verbesserung der Berufslaufbahn bei einer relevanten Anzahl von TeilnehmerInnen her- und festgestellt werden?
 - Sind die Maßnahmen geeignet, Risikosituationen in der Berufsbiografie der teilnehmenden Personen meistern zu helfen?
 - Werden die Zielgruppen praktisch erreicht?
 - Nutzen die Unternehmen geförderte Qualifizierungsmaßnahmen mit dem unmittelbaren Ziel der Verbesserung der Berufslaufbahn der Beschäftigten?
 - Wird mit den Maßnahmen punktuellen Qualifikationsbedarfen (–defiziten) entsprochen und/oder sind sie auf strategische Ziele der Unternehmensentwicklung und damit auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Berufslaufbahn der Beschäftigten ausgerichtet?
 - Wurden durch die Förderangebote andere Weiterbildungsprozesse in den Unternehmen positiv beeinflusst? Hat die Förderung einen Impuls zum

nachhaltigen Engagement für betriebliche Weiterbildung gesetzt bzw. zur Verstärkung der bereits vorhandenen Weiterbildungsaktivitäten beigetragen?

Eine vierte Fragestellung beschäftigt sich eher grundsätzlich mit den Vorgaben, die sich aus dem OP Beschäftigung ergeben:

4. Ist der im OP formulierte Ergebnisindikator „Verbesserung der Berufslaufbahn“ geeignet, die speziellen Wirkungen der ESF-Interventionen abzubilden?
 - Kann ein Ziel mit einem gleichlautenden Indikator gemessen werden?
 - Gibt es angesichts des Fehlens eines zugrunde liegenden Ausgangswerts für den Ergebnisindikator neben der qualitativen Bewertung die Möglichkeit einen quantitativen Zielwert zu bestimmen?
 - Erfüllt der Indikator die für einen Ergebnisindikator notwendigen Kriterien, wie Zielrelevanz, Repräsentativität, Steuerungsfunktion und Quantifizierbarkeit?

2. Methoden und Erhebungsinstrumente

2.1 Untersuchungsmethoden

Ausgangspunkt für die Untersuchung des Ergebnisindikators sind die vom Auftraggeber formulierten Bewertungsfragen. Diese beziehen sich auf die Kernaspekte der Wirksamkeit und des Nutzens der Fördermaßnahmen für die Teilnehmenden.

Im Untersuchungskonzept wurden diese Bewertungsfragen mit dem Ziel ergänzt und vertieft, die verschiedenen Dimensionen des Evaluierungsgegenstandes zu erfassen, in geeignete methodische Instrumente umzusetzen und die Bewertungstiefe zu steigern.

Das Spektrum der eingesetzten Untersuchungsmethoden umfasst:

- ▶ Dokumentenanalysen (Dokumente der Programmplanung und -umsetzung, maßnahmenspezifische Förderkonzepte, einschlägige Studien zur Bewertung von Berufsbiografien etc.)
- ▶ die Sichtung der Daten aus dem finanziellen und materiellen Monitoring zur Umsetzung der Maßnahmen „Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten“ und „Qualifizierung von Beschäftigten in Kurzarbeit“
- ▶ standardisierte Befragungen von Unternehmen und MaßnahmeteilnehmerInnen.

Bei der Erstellung von Erhebungsinstrumenten sind Fragen der feldspezifischen Angemessenheit sowie der Möglichkeiten und Grenzen einzelner Erhebungsmethoden und -instrumente für einen validen Ergebnisindikator zu hinterfragen. Des Weiteren sind Wirtschaftlichkeitserwägungen bezüglich des Umfangs der Datenerhebung und Auswertung einzubeziehen.

Zunächst wurde die Einordnung der Fördermaßnahmen, deren Wirkungen an Hand des Ergebnisindikators gemessen werden soll, einer Analyse unterzogen. Den Schwerpunkt bildeten hier die in den Planungs- und Umsetzungsdokumenten (OP und Bundesrichtlinie QfB und QfB-KUA) mit der Förderung angestrebten Zielstellungen. Insbesondere wurde das Augenmerk auf die spezifischen Problemsituationen des förderbaren Personenkreises gelegt, um Anhaltspunkte für die Berufslaufbahn und Potenziale für deren Verbesserung zu generieren.

Danach wurden semantische und spezifisch kontextbezogene Dimensionen des im OP formulierten Ergebnisindikators „Verbesserung der Berufslaufbahn“ erarbeitet, die in Fragekatalogen für bestimmte Personengruppen mündeten.

Schließlich wird der im OP gewählte Ergebnisindikator selbst bewertet. Diese Bewertung erfolgt nach folgenden Kriterien:

- ▶ Relevanz bzgl. der Ziele des Schwerpunktes 1, insbesondere des Spezifischen Ziels 1.2 „Stabilisierung und Verbesserung der Berufslaubahn der qualifizierten Personen“
- ▶ Repräsentativität für die relevanten Förderaktivitäten;
- ▶ Beeinflussbarkeit im Rahmen der OP-Steuerung;
- ▶ realistische Quantifizierung

Die EU-Kommission geht in ihren Überlegungen zur Begleitung und Steuerung der Fondsinterventionen davon aus, dass Output- und Ergebnisindikatoren zukünftig aus dem Monitoringsystem generiert werden sollen. Das schließt Überlegungen ein, wie entsprechende Ergebnisindikatoren gestaltet werden müssen. Es werden Vorschläge für die Neuformulierung eines adäquaten Ergebnisindikators unterbreitet.

3. Einbettung des Untersuchungsgegenstands in das ESF – OP „Beschäftigung“

3.1 Einordnung des Ergebnisindikators in den Schwerpunkt 1 „Anpassungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen und der Unternehmen“

Mit der Umsetzung des Schwerpunktes 1 „Anpassungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen und der Unternehmen“ wird das Erreichen von drei spezifischen Zielen angestrebt: Die „Verbesserung der Personalplanung und Personalentwicklung in Betrieben (spezifisches Ziel 1.1), die Umsetzung „Innovativer Maßnahmen“ (spezifisches Ziel 1.3) sowie die „Stabilisierung und Verbesserung der Berufslaufbahn der qualifizierten Personen“ (spezifisches Ziel 1.2). Diese Ziele bestimmen die Ausrichtung der Interventionen im Interventionsbereich. Der Grad der Umsetzung dieser Zielstellungen wird jeweils mit spezifischen Output- und Ergebnisindikatoren gemessen.

Ein im Rahmen der Umsetzung des spezifischen Ziels 1.2 im OP formulierter Ergebnisindikator ist die „Verbesserung der Berufslaufbahn“. Dieser Indikator soll mit der vorliegenden Untersuchung evaluiert werden. Zur Messung dieses Ergebnisindikators sollen laut OP folgende förderbare Maßnahmen einbezogen werden:

- ▶ die Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten sowie
- ▶ die Qualifizierung von Beschäftigten in Kurzarbeit

Die folgende Tabelle zeigt den zu bewertenden Ergebnisindikator, die zu untersuchenden Maßnahmen sowie die Operationalisierung im Kontext des spezifischen Ziels 1.2 „Stabilisierung und Verbesserung der Berufslaufbahn der qualifizierten Personen“.

Dabei ist darauf hinzuweisen, dass in den Jahren 2010 und 2011 einige Soll-Werte von Indikatoren angepasst wurden. Im Hinblick auf Ziel 1.2 betrifft dies zum einen den Anteil der Zielgruppe Ältere bezüglich der geförderten Personen sowie der Ausgabe, hier wurde der Sollwert von $\geq 50\%$ auf $\geq 40\%$ gesenkt, insgesamt wurde jedoch der Anteil geförderter Personen von 190.000 auf 210.000 angehoben.

Zu erwähnen ist, dass die Verringerung der Sollwerte für Qualifizierungs- und Flexibilitätsberatungen in SP 1 mit einer Mittelumschichtung von SP 1 nach SP 2 von insgesamt rund 72 Mio. Euro einher ging. Anlass hierfür dürfte neben Performanceproblemen der beiden Maßnahmen vor allem die Finanz- und Wirtschaftskrise gewesen sein, durch die die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit in den Vordergrund trat und somit mehr ESF-Mittel für SP 2 eingesetzt werden sollten.

Weil zusätzlich das Gesamtbudget zur Umsetzung des OP um 24 Mio. Euro gekürzt wurde, stehen für SP 1 lt. Durchführungsbericht 2011 aktuell nur mehr 286 Mio. Euro zur Verfügung, immerhin rund ein Viertel weniger als ursprünglich vorgesehen (391 Mio. Euro) (vgl. ÖIR et.al., 2013:3).

Tabelle 1: Operationalisierung des Spezifischen Ziels 1.2 „Stabilisierung und Verbesserung der Berufslaufbahn“ (Output- und Ergebnisindikatoren)

Schwerpunkt 1: Anpassungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen und der Unternehmen							
	Maßnahmen	Operationalisierung					
		Outputindikator	Zielwert	Ergebnisindikator	Zielwert	Ergebnisindikator	Zielwert
Spezifisches Ziel 1.2 Stabilisierung und Verbesserung der Berufslaufbahn	Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten (QfB)	Anzahl der geförderten Personen insgesamt	210.000	Beschäftigung der teilnehmenden Frauen/Männer im Zeitraum von 12 Monaten nach Teilnahme	80% der Geförderten mindestens 300 von 365 Tagen	Verbesserung der Berufslaufbahn	Evaluierung
		Anteil der Frauen an den insgesamt geförderten Personen	>= 50%				
		jährliches Fördervolumen für Frauen	>= 50%				
		Erreichen der Zielgruppe der Älteren	>= 40%				
	Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten in Kurzarbeit (QfB-KUA)	Anzahl der geförderten Teilnahmen	5.000				

3.2 Der Ergebnisindikator im OP Phasing-Out Burgenland 2007–2013

Das ESF-OP „Beschäftigung“ hat in ganz Österreich mit Ausnahme des Burgenlands Gültigkeit. Da sich Burgenland weiterhin im Phasing-Out-Status befindet, wird hier ein eigenes OP umgesetzt.

In diesem OP werden unter der Prioritätsachse 1 „Anpassungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen und Unternehmen“ ebenfalls Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte gefördert. In dieser Prioritätsachse werden zwei spezifische Ziele angestrebt. Zum einen die „Stabilisierung und Verbesserung der Berufslaufbahn der geförderten Beschäftigten und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit durch Qualifizierung von UnternehmerInnen und Schlüssel- und Fachkräften“ (Z1.1), zum andere die „Verbesserung der Personalplanung und Entwicklung in Betrieben zur Unterstützung beim strukturellen Wandel“ (Z 1.2). Auch diese Ziele werden in Output- und Ergebnisindikatoren gemessen. In Gegensatz zum ESF-OP „Beschäftigung“ wird in diesem OP der hier zu untersuchende Indikator

„Verbesserung der Berufslaufbahn“ jedoch nicht aufgeführt. Die Ergebnisindikatoren lauten hier:

- ▶ Beschäftigung der Beschäftigten, die an einer Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen haben, im Zeitraum 12 Monate nach Teilnahme: 80% der geförderten Beschäftigten sollen mindestens 300 von 365 Tage beschäftigt sein.
- ▶ Nutzen der Qualifizierungsmaßnahme zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes; sechsteilige Skala (1–6, 1=sehr gut): Zielwert $\leq 2,5$.

Im Rahmen der Untersuchung wurde daher nicht gesondert auf das Burgenland eingegangen. In der uns zur Verfügung gestellten Datenstichprobe (s. Kapitel 4.1) waren jedoch auch einige Datensätze aus dem Burgenland enthalten. Die Gesamtzahl der burgenländischen Daten war jedoch zu gering, um daraus valide Interpretationen über die Umsetzung des ESF-OPs Phasing Out abzuleiten. Die Daten sind aber in die Gesamtbewertung eingeflossen. Es ist daher davon auszugehen, dass die hier dargestellten Ergebnisse der Untersuchung auch im Burgenland zutreffen.

3.3 Untersuchungskontext

Die Analyse der Förderansätze im Schwerpunkt 1 „Anpassungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen und der Unternehmen“ sowie Darstellung der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen bei der Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte bilden eine wesentliche Grundlage für die Realisierung des Evaluierungsauftrages. Problemaufriss, Zielgruppen der Förderung, die mit der Qualifizierung angestrebten allgemeinen und spezifischen Zielsetzung sowie die realistische Sicht auf das Wirkungspotenzial der Maßnahmen sind z. B. für die Erarbeitung der konzeptionellen Dimensionen für Experten- sowie Teilnehmerbefragungen bedeutsam.

Der lebenszyklusorientierte Ansatz und die Unterstützung der Menschen bei der Bewältigung von Risiken bilden für die Evaluatoren einen wesentlichen Ansatzpunkt für die Bewertung der Wirksamkeit des ESF-Einsatzes mit dem Ziel „Verbesserung der Berufslaufbahn“. Dabei wird Risikosituation nicht primär als „Augenblicksmoment“ verstanden, sondern in gewissem Sinne als „Weichenstellung“ für die weitere Berufslaufbahn.

3.3.1 Qualifizierungsförderung für Beschäftigte – arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen

In modernen Gesellschaften wandeln sich die Anforderungen des Arbeitsmarktes ständig. Für ein Land, das seinen Wohlstand im Wesentlichen der hohen Qualifikation seiner Beschäftigten verdankt, ist daher die kontinuierliche berufliche Weiterbildung unverzichtbar. Sie soll dazu beitragen, nicht nur den beschleunigten technischen und wirtschaftlichen Wandel zu bewältigen, sondern ebenso die gesellschaftlichen Veränderungen, die insbesondere aufgrund der demografischen Entwicklung eintreten.

Investitionen in Bildung können einerseits die Arbeitsmarktchancen der Beschäftigten verbessern und stabilisierend auf den Erhalt des Arbeitsplatzes wirken. Sie erhöhen andererseits die Produktivität, erleichtern die nachhaltige Anpassung der Unternehmen an neue Wettbewerbsfaktoren und stärken so ihre Wettbewerbsfähigkeit. Auf diesen Grundgedanken basieren die Interventionen des ESF in im österreichischen Operationellen Programmen Beschäftigung im Schwerpunkt 1 „Anpassungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen und der Unternehmen“ im Rahmen der präventiven Arbeitsmarktpolitik.

Berufsbegleitende Qualifizierung soll

- ▶ die Beschäftigungsfähigkeit durch berufliche Kompetenzerweiterung stärken,
- ▶ verhindern, dass Kompetenzlücken entstehen,
- ▶ der Entwertung von Qualifikationen vorbeugen,
- ▶ die Flexibilität, durch Aneignung aktueller und überbetrieblich verwertbarer Kenntnisse erhöhen.

Mit diesen allgemeinen Zielsetzungen konzentriert sich der Einsatz des ESF in Österreich auf die Förderung bestimmter Personengruppen. Dabei wird jeweils an spezifischen Problemlagen angesetzt. Die Erläuterung von Zielsetzungen und Förderansätzen vermittelt eine klare und fokussierte Strategie für den Einsatz der ESF-Mittel in diesem ESF-Einsatzfeld.

Die Maßnahmen zur Qualifizierungsförderung für Beschäftigte und Beschäftigte in Kurzarbeit stehen im Zusammenhang mit einer Reihe von weiteren Maßnahmen, die im Ziel 1 des OP Beschäftigung beschrieben sind. Es handelt sich dabei um

- ▶ die Qualifizierungsberatung in Unternehmen bis 50 MitarbeiterInnen
- ▶ die Qualifizierungsverbände
- ▶ Flexibilitätsberatung für Betriebe
- ▶ Innovative Maßnahmen.

Dieses Maßnahmenbündel richtet sich – wie auch die QfB – an Betriebe und stellt verschiedene Beratungsangebote für Betriebe unterschiedlicher Größe zur Verfügung. Im Rahmen der Qualifizierungsverbände können Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte gemeinschaftlich umgesetzt werden.

3.3.2 Zielgruppen der Förderung

Der Einsatz des ESF in Österreich folgt dem lebenszyklusorientierten Ansatz der EU-Beschäftigungsstrategie. Die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte durch den ESF setzen an Risiken in der Erwerbslaufbahn der Beschäftigten an und soll helfen, diese zu bewältigen. Folgende Personengruppen sollen laut OP Beschäftigung besonders von der Förderung profitieren:

- ▶ Ältere Beschäftigte
- ▶ Niedrig qualifizierte Beschäftigte
- ▶ WiedereinsteigerInnen
- ▶ Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen
- ▶ Beschäftigte in Kurzarbeit

Die Herausforderung, Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu erreichen, gilt als Querschnittsthema für alle Schwerpunkte des OP. Innerhalb des Schwerpunktes 1 sind spezifische Gleichstellungsziele festgelegt. Die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte soll den Zugang von Frauen zu betrieblicher Weiterbildung und beruflicher Höherqualifizierung erhöhen. 50% der geförderten Personen und mindestens 50% der zur Verfügung stehenden Mittel sind für die Förderung von Frauen vorzusehen.

In der Umsetzung des OPs Beschäftigung in die Förderrichtlinien des AMS haben sich einige Modifizierungen und Konkretisierungen des Konzepts ergeben: Laut der Bundesrichtlinie AMF/8–2011 des AMS (AMS, 2011) stehen im Einklang mit dem lebenszyklusorientierten Ansatz insbesondere ältere Beschäftigte im Fokus der Förderung. Hier sind alle vollversicherungspflichtigen ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahren förderbar. Jüngere Beschäftigte können gefördert werden wenn sie

- ▶ in Qualifizierungsverbänden teilnehmen,
- ▶ weiblich sind und als höchste abgeschlossene Ausbildung eine Lehre oder eine mittlere Schule aufweisen,
- ▶ WiedereinsteigerInnen (unabhängig von ihrer Ausbildung) sind,
- ▶ im Gesundheits- und Sozialwesen qualifiziert werden sollen
- ▶ sich in Kurzarbeit befinden.

Alle Beschäftigten müssen unabhängig vom Alter vollversicherungspflichtig beschäftigt sein oder sich in Elternkarenz befinden um förderberechtigt zu sein.

Der Gruppe der Niedrigqualifizierten wurde in der Ausarbeitung der Förderrichtlinien des AMS nicht mehr gesondert berücksichtigt.

Infolge der Wirtschaftskrise erfolgte im Jahr 2009 eine Änderung des Operationellen Programms. Seither erfolgt auch eine Qualifizierungsförderung für Beschäftigte in Kurzarbeit. Auch hier wird eine Risikosituation von Beschäftigten und Unternehmen angesprochen, die mit Hilfe von Qualifizierungsmaßnahmen Chancen für die Betroffenen eröffnen soll.

Oben genannte Zielgruppen der Förderung sind mit besonderen Risiken in der Berufslaufbahn konfrontiert. Folgende Tabelle veranschaulicht, was die Förderung der Qualifizierung für diese Personengruppen laut OP bzw. relevanten Bundesrichtlinie bewirken soll:

Tabelle 2: Arbeitsmarktpolitische Ziele der Qualifizierungsförderung für bestimmte Personengruppen

Förderbare Personengruppe	Arbeitsmarktpolitische Ziele der Förderung
ältere Beschäftigte	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsfähigkeit durch Anpassung an die qualifikatorischen Anforderungen erhalten und damit deren Beschäftigung sichern - Lernentwöhnungseffekten vorbeugen, die Lern- und Anpassungsfähigkeit von Arbeitskräften unterminieren - Erfahrungswissen produktiv nutzen - Flexibilität erhöhen
niedrigqualifizierte Beschäftigte	<ul style="list-style-type: none"> - Berufslaufbahn verbessern, - Beschäftigung zu sichern, da sie in besonderem Maße von Arbeitslosigkeit bedroht sind
WiedereinsteigerInnen	<ul style="list-style-type: none"> - die Verwertbarkeit von Qualifikationen stärken, da auf Grund längerer Abwesenheit aus dem Berufsleben wegen Kinderbetreuungspflichten Qualifikationen nicht selten veraltet sind - dem erhöhten Arbeitsloskeitsrisiko entgegenwirken und den Wiedereinstieg erleichtern
Frauen	<ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigungsverhältnisse von Frauen, insbesondere von älteren Frauen, sichern helfen - die berufliche Positionen verbessern und damit ein Beitrag zur Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern leisten - Arbeitsmarktchancen, insbesondere von niedrig qualifizierten Frauen, durch überbetrieblich verwertbare Qualifizierungen verbessern - Inanspruchnahmen von Zusatzqualifikationen in zukunftssträchtigen Bereichen und Bereichen mit geringem Frauenanteil (z. B. IT-Bereich) unterstützen
Beschäftigte in Kurzarbeit	<ul style="list-style-type: none"> - im Rahmen von Kurzarbeit die ausfallende Arbeitszeit für arbeitsmarktpolitisch und betrieblich sinnvolle Qualifizierungen nutzen - Chancen auf eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen erhöhen

Um Engpässe an qualifiziertem Personal zu reduzieren, sind ArbeitnehmerInnen unter 45 Jahre im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen förderbar, wenn die Qualifizierung eine bestimmte Ausbildung mit einem qualifizierten Abschluss beinhaltet. Die Maßnahmen, die in diesem Kontext durchgeführt werden, bilden aus

gegenwärtiger Sicht der Evaluatoren ein besonderes Potenzial zur „Verbesserung der Berufslaufbahn“ beizutragen.¹

Die Förderung von Betrieben für die Qualifizierung von Beschäftigten (QfB) richtet sich grundsätzlich an Beschäftigte in den Unternehmen. In Einzelfällen ist auch ein anderer Erwerbsstatus möglich, wenn z. B. die geförderte Qualifizierung noch vor dem Dienstverhältnis oder während eines karenzierten Dienstverhältnisses erfolgt. Die Qualifizierung kann auch im Zusammenhang mit einer Einstellzusage für Arbeitslose bereits vor Begründung des Dienstverhältnisses beginnen. Auch hier besteht ein hohes Potenzial für „die Verbesserung der Berufslaufbahn“ durch die konkrete Qualifizierungsmaßnahme.

3.3.3 Förderbare Kosten und sonstige Fördervoraussetzungen

Förderempfänger dieser Maßnahmen sind Betriebe, deren MitarbeiterInnen an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Förderbar sind die Kursgebühren externer Qualifizierungseinrichtungen. Dabei sind die förderbaren Kosten gestaffelt (AMS, 2011:15ff):

Für ArbeitnehmerInnen ab 50 Jahren beträgt die Höhe der Förderung generell 70% der anerkehbaren Kursgebühren, 30% sind vom Arbeitgeber zu übernehmen.

Für

- ▶ ArbeitnehmerInnen ab 45–49 Jahren
- ▶ TeilnehmerInnen unter 45 Jahren in Qualifizierungsverbänden
- ▶ Frauen unter 45 Jahren, die als höchste abgeschlossene Ausbildung eine Lehre oder eine mittlere Schule aufweisen
- ▶ WiedereinsteigerInnen unter 45 Jahren

beträgt die Höhe der Förderung 60% der anerkehbaren Kursgebühren. 40% der Qualifizierungskosten sind vom Arbeitgeber zu übernehmen.

Für Beschäftigte, die an Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Sonderregelung Gesundheits- und Sozialwesen teilnehmen, beträgt die Höhe der Förderung 66,7% der anerkehbaren Kursgebühren. 33,3% der Kosten entfallen auf den Arbeitgeber. Im Falle der Förderung von Frauen ab 45 Jahre, die an Qualifizierungsmaßnahmen

¹ Hierbei handelt es sich um folgende Ausbildungen: Ausbildung zum Pflegehelfer/zur Pflegehelferin (gemäß § 92 Gesundheits- und Krankenpflegegesetz), – Ausbildung vom Pflegehelfer/von der Pflegehelferin zum Diplomierten Gesundheits- und Krankenpfleger/zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegerin (gemäß § 44 Gesundheits- und Krankenpflegegesetz), Ausbildung zum/zur Fach-SozialbetreuerIn mit dem Schwerpunkt Altenarbeit, Ausbildung zum/zur Diplom-SozialbetreuerIn mit dem Schwerpunkt Altenarbeit, Ausbildung zum/zur Fach-SozialbetreuerIn mit den Schwerpunkten Behindertenarbeit und Behindertenbegleitung, Ausbildung zum/zur Diplom-SozialbetreuerIn mit den Schwerpunkten Behindertenarbeit und Behindertenbegleitung.

im Gesundheits- und Sozialwesen teilnehmen, beträgt die Höhe der Förderung 75%, 25% sind vom Arbeitgeber zu übernehmen.

Im Falle der Förderung der Qualifizierung im Rahmen von Kurzarbeit beträgt die Höhe der Förderung 60%, 40% entfallen auf den Arbeitgeber.

Die Höhe der anerkehbaren Kursgebühren beträgt max. 10.000 Euro pro TeilnehmerIn und Begehren. Bei Qualifizierungsmaßnahmen, die länger als 2 Jahre dauern, erhöht sich diese Obergrenze um 50%.

Die Förderung wird jeweils zur Hälfte vom AMS und vom ESF übernommen, wobei der Anteil des ESF vom AMS administriert wird.

Gemeinsam mit dem Förderantrag ist ein Bildungsplan einzureichen der die Ist-Soll Situation der ArbeitnehmerInnen bezüglich des Arbeitsplatzes darstellt, die überbetriebliche Verwertbarkeit der Qualifizierung dokumentiert und die Ziele sowohl für den Arbeitgeber sowie für den zu qualifizierenden Arbeitnehmer darstellt, die mit der Qualifizierung erreicht werden sollen (AMS, 2011:14).

3.4 Konzeptspezifikation/dimensionale Analyse des Ergebnisindikators

3.4.1 Konzeptspezifikation/dimensionale Analyse des Ergebnisindikators

Im Mittelpunkt dieses Abschnitts stehen folgende Fragen:

- ▶ Welche Inhalte werden mit dem Begriff „Berufslaufbahn“ beschrieben und müssen bei der Datenerhebung berücksichtigt werden?
- ▶ Welche qualitativen Kriterien kennzeichnen (im Kontext der Fragestellung und angesichts der Spezifika der Maßnahmen) eine „Verbesserung“ der beruflichen Laufbahn?

Es existiert bisher keine allgemein anerkannte Definition des Ergebnisindikators „Verbesserung der Berufslaufbahn“. Auch das OP nimmt keine nähere Erläuterung seiner semantischen Dimensionen vor.

Semantische Deutung von „Berufslaufbahn“

Der Begriff „Berufslaufbahn“ wird in der Literatur in verschiedenen Konnotationen verwendet. Seifert (1989:608 hier und im Folgenden) z.B. unterscheidet drei Bedeutungsebenen: Laufbahn als *institutioneller Begriff*, der „Laufbahn als formal (bürokratisch) geregelte und hierarchisch geordnete Sequenz von aufeinander bezogenen Positionen oder „Jobs“ im Rahmen eines bestimmten Berufsfeldes oder einer bestimmten Organisation“ definiert. Laufbahn als *objektive berufliche*

Laufbahn, die „als Sequenz der von einer Person im Laufe ihres Berufslebens eingenommenen Positionen (unabhängig von der institutionellen Regelung und der individuellen Erlebnisweise)“ beschrieben wird. Und Laufbahn als *subjektive individuelle Laufbahn*, die „Laufbahn als subjektiv erfahrene und gestaltete Sequenz von beruflichen Tätigkeiten und Positionen, die eine Person im Laufe ihres Berufslebens durchläuft“ operationalisiert. Diese Definitionen zeigen bereits die typische Unterteilung der Kennzahlen für die Messung von Berufserfolg in objektive und subjektive Indikatoren.

Die EvaluatorInnen verwenden den Begriff „Berufslaufbahn“ wie folgt: Berufslaufbahn ist die wertfreie Beschreibung des beruflichen Werdegangs. Der Begriff beinhaltet die Entwicklung der Erwerbspositionen und Berufsrollen einer Person über die Zeit der Erwerbsarbeit. Er umfasst die relevanten beruflichen Tätigkeiten und bezieht sowohl den jeweiligen beruflichen Status, das entsprechende Handeln aber auch Veränderung von Einstellungen, Werthaltungen und Zielen ein.

Einer Berufslaufbahn kann im Zuge einer Bewertung ein positiver oder negativer Verlauf zugeordnet werden. Es gibt jedoch unterschiedliche Auffassungen darüber, welche Kriterien hier angelegt werden können.

Kriterien für eine positive Entwicklung der Berufslaufbahn

In der Fachliteratur werden zum einen objektiv messbare, zum anderen subjektive Kriterien diskutiert. *Objektiv messbare Kriterien* für den Berufserfolg bilden z.B. neutrale Kennzahlen wie Lohn und Arbeitsniveau, Hierarchieebene und Anzahl der MitarbeiterInnen (vgl. DETTE et. al., 2004:171) In der neueren Fachliteratur wird davon ausgegangen, dass es nicht möglich ist, Berufserfolg alleine anhand objektiver Kriterien zu messen, da auch die subjektiven Einschätzungen zur Laufbahnzufriedenheit bzw. zur Zufriedenheit mit der derzeitigen Tätigkeit Teil der Bewertung des Berufserfolgs sein müssen (vgl. KLIMESCH, 2009:41f). Dies kann anhand von Bewertungen entlang verschiedener Bezugsstandards geschehen, wobei sich drei Vergleichsmöglichkeiten anbieten: der Vergleich mit (eigenen) Zielen und deren Erreichung, der Vergleich mit anderen Personen und der Vergleich mit bestehenden Normen (vgl. ebd., Heslin, 2005:118ff) Auf diese Art und Weise operationalisiert ist Berufserfolg also ein relatives, kontextabhängiges Konzept.

Von den Ansichten über Arbeitslosigkeit abgesehen schwanken die Auffassungen darüber, was eine positive Entwicklung der Berufslaufbahn sei. Die Vermeidung von Arbeitslosigkeit in einer Krisensituation ist grundsätzlich ein Kriterium für den Erfolg einer Berufslaufbahn. Als weitergehendes Kriterium für die Verbesserung eines Berufsweges wird häufig der „Aufstieg in der Karriereleiter“ genannt. Die Bewertung im Sinne von „Verbesserung oder Stabilisierung der Berufslaufbahn“ ist demnach kein statisches Konstrukt sondern abhängig von individuellen Lebensläufen und-umständen, wie z.B. Alter, Geschlecht, Elternschaft,

Arbeitslosigkeit und auch individuellen Werthaltungen. Insbesondere im Kontext gravierender gesellschaftlicher, insbesondere arbeitsmarktlicher Veränderungen und damit ggf. zusammenhängenden (zu erwartenden bzw. realen) Brüchen in der Erwerbsbiografie lassen sich Verschiebungen in der subjektiven Wahrnehmung der „Verbesserung der Berufslaufbahn“ vermuten. Im Rahmen dieser Evaluierung und in Anbetracht der Leistungen, die mit Hilfe der ESF-Mittel erbracht werden, müssen hier unter „Verbesserung der Berufslaufbahn“ vor allem jene Faktoren verstanden werden, die dazu beitragen Personen unabhängig von staatlichen Förderungen zu machen. Hier ist also unter Verbesserung der Laufbahn weniger ein Berufsaufstieg zu sehen, als die Stabilisierung einer ansonsten prekären Berufsbiographie.

Die Operationalisierung möglicher Indikatoren eröffnet verschiedene Möglichkeiten. Ein in verschiedenen Studien angewandtes neutrales Maß ist das Einkommen. DETTE ET. AL. (2004:175) merken hierzu jedoch an, dass sich bereits auf der Ebene der Erfassung dieses Indikators verschiedene Probleme ergeben. Meist werden nur Gehaltsklassen erhoben, da die Bereitschaft der Befragten genauere Auskunft zu geben, gering ist. Es geht jedoch auf diesem Weg bereits Information verloren. Zudem führen die Autoren aus, dass es bestimmte Berufe oder Berufsstadien gibt, die trotz relativ geringem Gehalt einen hohen Status aufweisen (z.B. Doktoranden, Trainees etc.), der Indikator Gehalt alleine hier also ungeeignet ist, um einen Berufserfolg zu dokumentieren. Zusätzlich gibt es Berufsgruppen (vor allen Dingen im Beamtenwesen und im öffentlichen Dienst), bei denen das Gehalt nicht im Zusammenhang mit der tatsächlichen Leistung steht, sondern hauptsächlich durch das Alter und die Besoldungsstufe bestimmt wird.

Um diesen Problem zu begegnen bietet sich als ein weiteres neutrales Maß die Bestimmung der Hierarchiestufen an, die eine Person im Laufe ihres Berufslebens durchlaufen hat. Auch dieser Indikator ist jedoch nur im Kontext zu bestimmen und schwer mit anderen Laufbahnen zu vergleichen.

Über diese neutralen Indikatoren hinaus, ist es sinnvoll weitere subjektive Faktoren zur Beurteilung des Berufserfolgs heranzuziehen. Ein wichtiger Faktor, der sicher zu einer positiven Beurteilung einer Laufbahn beiträgt ist die Berufszufriedenheit. Diese wiederum wird durch verschiedene Faktoren beeinflusst wie z.B. Sicherheit, soziale Positionen und Herausforderung. Die Berufszufriedenheit kann über selbstberichtete Zufriedenheitseinschätzungen oder selbsteingeschätzten Erfolg erhoben werden. Quelle für diese Erhebungen können nur Selbstauskünfte der befragten Personen sein, dies spiegelt den subjektiven Charakter dieser Indikatoren. „However, to the extent that careers are socially constructed, people’s subjective interpretations of success (in either of its meanings, that of a favorable outcome or simply that which flows from events) can display patterns of shared understanding amongst people sharing social contexts“ (GUNZ & HESLIN 2005:109).

HESLIN (2005:116) identifiziert fünf Dimensionen subjektiven Berufserfolges: „A factor analysis revealed five dimensions of the meaning of career success: status, time for self, challenge, security, and social. With the exception of status, these results reveal a considerable emphasis on subjective career success criteria that go beyond the objective outcomes of prestige, power, money, and advancement.“ Diese sehr weitgehende Analyse von Berufserfolg würde zwar ein sehr stimmiges Bild über den subjektiv empfundenen Berufserfolg geben, allerdings ist zu erwarten, dass bei einer Erhebung all dieser Dimensionen der Aufwand nicht mehr mit dem Nutzen in Einklang zu bringen sein würde. Dennoch lohnt es sich, dieses ganzheitliche Bild von persönlichem Erfolg bei der Bewertung der Berufslaufbahnen im Auge zu behalten.

In Auswertung der sozialwissenschaftliche Forschung zum Themenkomplex erscheint, insbesondere für die inhaltliche Gestaltung der Befragungsinstrumente im Rahmen der qualitativen Bewertung, die Einbeziehung objektive und subjektiver Kriterien zielführend. Bezogen auf den Evaluierungsgegenstand ist der unmittelbare Zusammenhang von beruflicher Weiterbildung durch die ESF-geförderte Maßnahme und der Verbesserung der beruflichen Situation im zeitlichen Verlauf zu reflektieren.

In folgender Tabelle werden aus der Sicht der EvaluatorenInnen wesentliche objektive und subjektive Kriterien für die Verbesserung der Berufslaufbahn, sowie deren inhaltlichen Dimensionen zusammengefasst dargestellt:

Tabelle 3: Dimensionen des Ergebnisindikators „Verbesserung der Berufslaufbahn“

Kriterien	Dimensionen/messbare Größe
Objektive Kriterien	Erhöhung des Einkommens
	Festigung der Stellung im Unternehmen
	Übernahme von mehr Verantwortung
	höhere Position
	Sicherung des Arbeitsplatzes
	Dokumentation der erworbenen Kompetenzen zur betrieblichen und überbetrieblichen Nutzung
Subjektive Kriterien	Ausmaß der Nutzung des erworbenen Wissens
	Deckung des individuellen und beruflichen Bildungsbedarfs
	souveränerer Umgang mit neuen Aufgaben
	Geeignetheit der angebotenen Lerninhalte für das Erreichen individueller und beruflicher Ziele
	überbetriebliche Verwertbarkeit des angeeigneten Wissens
	Weiterbildung als Mittel der Bewältigung individueller Risikosituationen
	allgemeine Berufszufriedenheit (wahrgenommene Status/Aufstiegschancen, fachliche Leistungsanforderungen)

4. Untersuchungsergebnisse

4.1 Datenstichprobe

Wie bereits beschrieben (s. Kapitel 3.2) wurde den EvaluatorInnen als Datengrundlage ein Auszug aus den QfB- bzw. QfK-Monitoringdaten vom Stichtag 23.01.2013 zur Verfügung gestellt. Dieser Datensatz umfasst alle am Stichtag erfassten QfB-Förderungen, deren Ende zwischen dem 01.03.2011 und dem 01.12.2012 lagen, es handelt sich dabei um insgesamt 57.337 Datensätze. Desweiteren alle QfK-Förderungen, deren Ende zwischen dem 01.08.2008 und dem 30.06.2011 lagen, dies sind insgesamt 5.826 Datensätze.

Da die Monitoringdaten fortlaufend aktualisiert werden, beziehen sich die Daten auf den am Stichtag bekannten Stand, eine genauere Auswertung ist erst nach Abschluß der Förderperiode und der Einarbeitung aller Aktualisierungen möglich. Daher kann die Auswertung der Daten nicht zu repräsentativen Ergebnissen führen, aufgrund des Umfangs des Datensatzes kann jedoch sicherlich eine Tendenz festgehalten werden.

Im Zeitraum der Stichproben wurden in 6324 Betrieben QfB-Maßnahmen gefördert und in 86 Betrieben QfK-Maßnahmen.

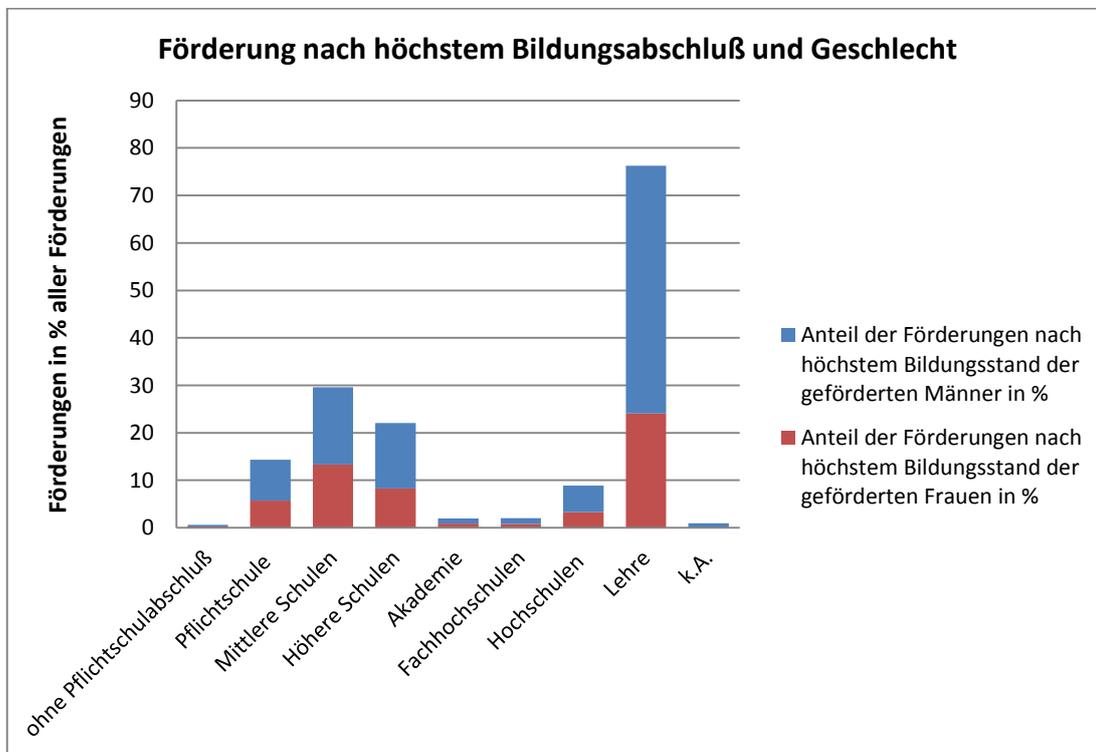
Im Rahmen der QfB-Maßnahmen wurden 58% Frauen gefördert, das 50%-Ziel wurde hier also gut erreicht. Mit den QfK-Maßnahmen wurde im Zeitraum der Stichprobe nur etwa 11% Frauen erreicht. Dies liegt unter anderem auch daran, dass Kurzarbeit vermehrt in der verarbeitenden Industrie als Instrument zur Krisenbewältigung eingesetzt wurde und in diesen Branchen insgesamt eher weniger Frauen angestellt sind.

In Bezug auf die Förderung älterer Beschäftigter, ist festzustellen, dass im Rahmen der QfB-Maßnahmen ca. 50% der geförderten Personen älter als 45 Jahre waren. Diese Quote fiel im Rahmen der QfK-Förderungen niedriger aus, hier waren ca. 35% der Personen, die an Qualifizierungsmaßnahmen teilnahmen über 45 Jahre alt, allerdings ist im Rahmen der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte in Kurzarbeit auch die Altersbeschränkung für die Förderung aufgehoben worden.

Abbildung 1 zeigt, dass die meisten Personen, die an den Qualifizierungsmaßnahmen teilnahmen, eine Lehre als höchsten Bildungsabschluß aufweisen. Beschäftigte mit (Fach-)Hochschulbildung werden entsprechend den Förderbedingungen weitaus weniger gefördert. Aber auch die Gruppe der niedrigqualifizierten Personen (höchstens Pflichtschulabschluß) ist nur in geringem Ausmaß vertreten. Zwar steht diese Personengruppe noch als Zielgruppe im OP Beschäftigung, in der Förderrichtlinie des AMS findet sie sich aber nicht explizit wieder.

Bezüglich der Geschlechterverteilung ist anzumerken, dass vor allen Dingen in der Gruppe derjenigen mit Lehrausbildung Frauen unterrepräsentiert sind. Diese Ergebnisse beziehen sich ausschließlich auf die Daten der QfB-Förderung.

Abbildung 1: Förderung nach höchstem Bildungsabschluß und Geschlecht



Von Interesse sind auch die Kosten der Maßnahmen. In der uns vorliegenden Stichprobe kostete eine Maßnahme im Mittel 617,99 Euro, die Maßnahmen in Kurzarbeit kosteten durchschnittlich nur 379,33 Euro (s. Tabelle 4). Insgesamt fiel bei den QfB-Maßnahmen die Förderung von Frauen höher aus (durchschnittlich 670,41 Euro), die Maßnahmen im Rahmen der Kurzarbeit waren für Frauen etwas unter dem Durchschnitt. Aus ESF-Mitteln wurden im Schnitt pro Maßnahme 197,77 Euro bezahlt, wobei auch hier Frauen im Mittel eine höhere Förderung erhielten.

Tabelle 4: Kosten QfB-QfK

	QfB (EUR)	QfK (EUR)
Mittelwert Gesamtkosten pro Maßnahme	617,99	379,33
Mittelwert Gesamtkosten pro Maßnahme (Frauen)	670,41	368,57
Mittelwert Gesamtkosten pro Maßnahme (Männer)	546,10	380,63
Mittelwert Kostenbeteiligung ESF-Förderung	197,77	114,27
Mittelwert Kostenbeteiligung ESF-Förderung (Frauen)	212,63	110,57
Mittelwert Kostenbeteiligung ESF-Förderung (Männer)	177,40	114,72

Die Spannweite der geförderten Kosten ist jedoch sehr hoch. In der uns vorliegenden Stichprobe belief sich die geringste Gesamtfördersumme auf 3,92 Euro bei einer ESF-Beteiligung von 1,19 Euro für eine Qualifizierungsmaßnahme. Diese Förderung wurde jedoch für eine Reihe von MitarbeiterInnen beantragt, so dass der Betrieb insgesamt eine höhere Förderung erhielt. Die höchste Fördersumme betrug insgesamt 64.519,80 Euro, davon waren 19.689,28 Euro ESF gefördert. Hierbei handelte es sich um eine verkürzte Ausbildung zur Dipl.KrankenpflegerIn, es wurde also der Erwerb einer beruflichen Qualifikation gefördert. Im Rahmen der QfB-Maßnahmen wurden mehrfach solche Qualifikationen im Gesundheitsbereich gefördert, die dann auch regelmäßig mit mehreren 10.000€ zu Buche schlagen. Trotz der hohen Förderkosten in diesen Fällen erscheinen uns diese Maßnahmen sinnvoll, da der Erwerb dieser Qualifikation nachhaltig zu einer Verbesserung der Berufslaufbahn beitragen kann und somit dem Ziel der Maßnahme gerecht wird.

4.2 Befragungsinstrument und Befragung

4.2.1 Durchführung Telefonbefragung

Im Rahmen der Untersuchung wurde eine Reihe von Telefonbefragungen durchgeführt. Hierzu wurden einerseits Unternehmen befragt, die Förderempfänger waren oder sind und andererseits TeilnehmerInnen der Qualifizierungsmaßnahmen.

Die Befragung wurde im März und April 2013 durchgeführt. Es wurden insgesamt 250 Unternehmen befragt, davon 42 Unternehmen, die Qualifizierungsmaßnahmen in Kurzarbeit in Anspruch genommen haben.

Da es aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht möglich war, auf die Daten der TeilnehmerInnen der Qualifizierungsmaßnahmen direkt zurück zu greifen, wurden im Rahmen der Interviews mit den Unternehmen Kontaktdaten von denjenigen Personen erhoben, die diese Unternehmen in Qualifizierungsmaßnahmen entsendet haben. Diese TeilnehmerInnen an den Maßnahmen wurden ebenfalls telefonisch interviewt.

Dieses Vorgehen bedingt unter Umständen einen bias in der Datengrundlage, da nicht überprüfbar ist, nach welchen Kriterien die Unternehmen Kontaktdaten zur Verfügung gestellt haben. Da insgesamt der Indikator „Verbesserung der Berufslaufbahn“ erhoben werden soll, ist die Frage nach der Statusänderung im Berufsleben im Anschluß an der Teilnahme einer Qualifizierungsmaßnahme von besonderer Bedeutung. Es ist aber davon auszugehen, dass Unternehmen eher keine Kontakte zu Personen vermitteln können, die seit Abschluß der Förderung den Betrieb verlassen haben. Die zur Verfügung stehenden Daten sind also im Hinblick auf diesen Aspekt nur eingeschränkt aussagefähig. Die Vorgehensweise wurde im ESF-Begleitausschuß diskutiert und eng mit den Auftraggeber abgestimmt, sie stellt

trotz allem angesichts der existierenden datenschutzrechtlichen Situation die beste Lösung dar, um TeilnehmerInnen der Schulungsmaßnahmen direkt befragen zu können.

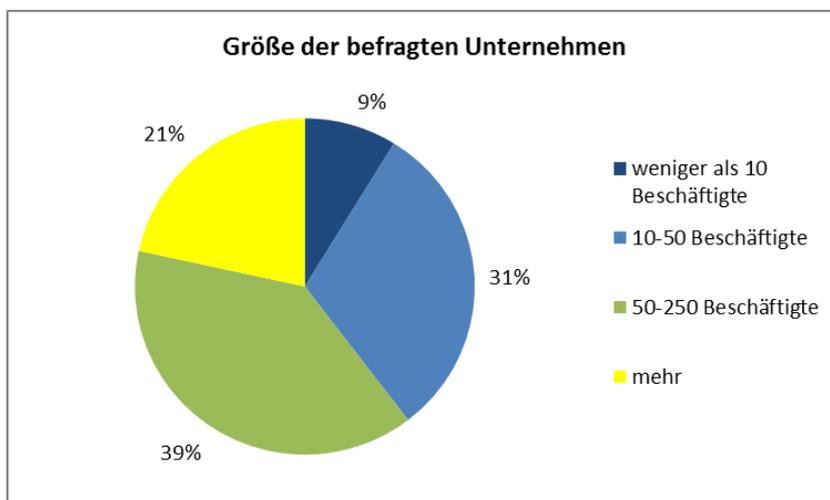
Insgesamt wurden auf diese Art und Weise ausreichend viele TeilnehmerInnen von Qualifizierungsmaßnahmen identifiziert, um 280 Befragungen durchzuführen. Davon fanden 65 Qualifizierungsmaßnahmen in Kurzarbeit statt. Das Ende der unterschiedlich langen Qualifizierungsmaßnahmen lag zwischen dem 01.01.2012 um dem 30.04.2012, also knapp ein Jahr bevor die Umfrage durchgeführt wurde. Das Ende der Qualifizierungsmaßnahmen in Kurzarbeit lag zwischen dem 01.01.2010 und dem 30.06.2011, da ab dem zweiten Halbjahr 2011 kaum noch Qualifizierungen in Kurzarbeit durchgeführt wurden. Die Länge des Erhebungszeitraumes wurde zudem erheblich erweitert, um eine ausreichend große Datenbasis zu erhalten und ausreichend viele Befragungen durchführen zu können.

4.2.2 Auswertung Unternehmensbefragung

Struktur der befragten Unternehmen

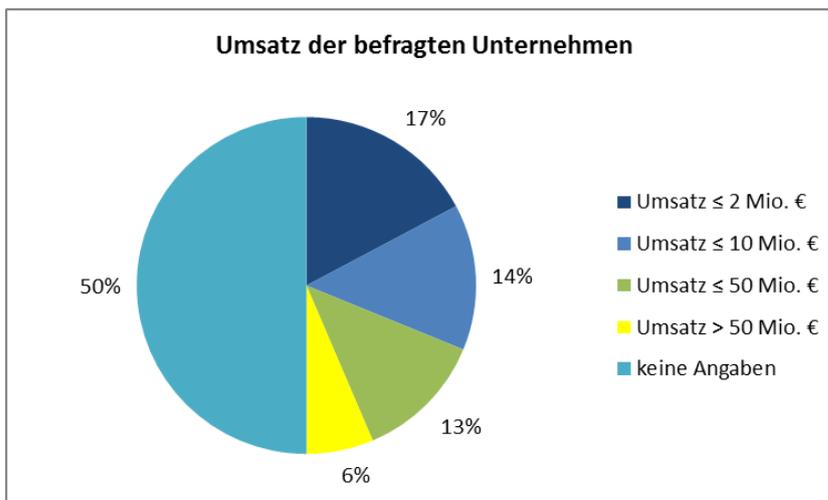
Bei den befragten Unternehmen handelt es sich zum überwiegenden Teil um KMU: 31% der befragten Unternehmen haben 10–50 beschäftigte, weitere 39% 50–250 Beschäftigte (s. Abbildung 2).

Abbildung 2: Größe der befragten Unternehmen



Dies bestätigt sich auch mit Blick auf die Umsätze der befragten Unternehmen, zwar antwortete nur die Hälfte aller Befragten auf diese Frage, aber anhand der erhaltenen Antworten lässt sich deutlich erkennen, dass es sich hauptsächlich um KMUs handelt (s. Abbildung 3).

Abbildung 3: Umsatz der befragten Unternehmen



Die Branchen, in denen die befragten Unternehmen tätig sind, sind sehr breit gestreut, am häufigsten genannt wurden die Branchen Gesundheits- und Sozialwesen (18%), Verarbeitendes Gewerbe und Herstellung von Gütern (18%) sowie Handel und Instandhaltung und Reparatur von KFZ (15%). Anderen Branchen wurden weit seltener genannt. Der relativ hohe Anteil von Unternehmen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen spiegelt den Förderschwerpunkt der QfB-Förderung in dieser Förderperiode wider.

Bei einer gesonderten Betrachtung der Unternehmen, die QfB-Förderungen in Kurzarbeit erhielten, wird deutlich, dass diese Unternehmen zu einem überwiegenden Teil im Verarbeitenden Gewerbe und der Herstellung von Gütern tätig sind (47%), weitere 14% im Handel und Instandhaltung und Reparatur von KFZ (14%), für die restlichen Unternehmen lässt sich auch hier eine breite Streuung der Branchen feststellen.

Nutzen der Qualifizierungsmaßnahmen

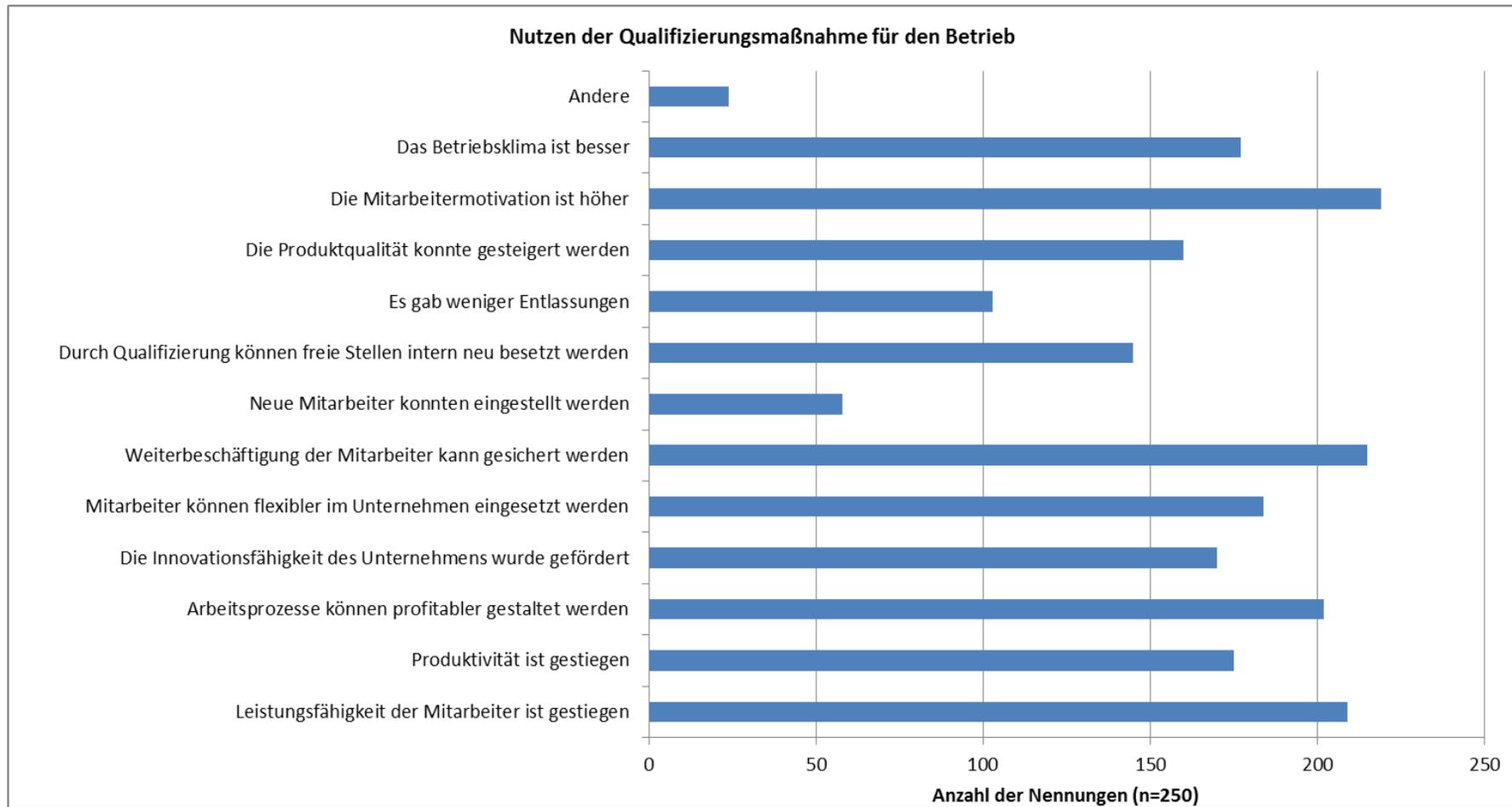
Zunächst wurden die Unternehmen nach dem Nutzen der Qualifizierungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten für den Betrieb gefragt (s. Abbildung 4). Hier waren Mehrfachantworten möglich.

Am häufigsten wurde die höhere Mitarbeitermotivation als Nutzen für den Betrieb genannt, bereits an zweiter Stelle wurde die Sicherung der Weiterbeschäftigung der MitarbeiterInnen als Nutzen angeführt. Dies weist auf einen direkten positiven Zusammenhang zwischen den QfB-Maßnahmen und den Berufslaufbahnen der Beschäftigten hin.

Es konnte jedoch nicht bestätigt werden, dass die Schulungen besonders häufig als flankierende Maßnahmen eingesetzt werden, um neue MitarbeiterInnen einstellen zu können. Diese Antwort wurde am seltensten gegeben. Auch eher selten wurde

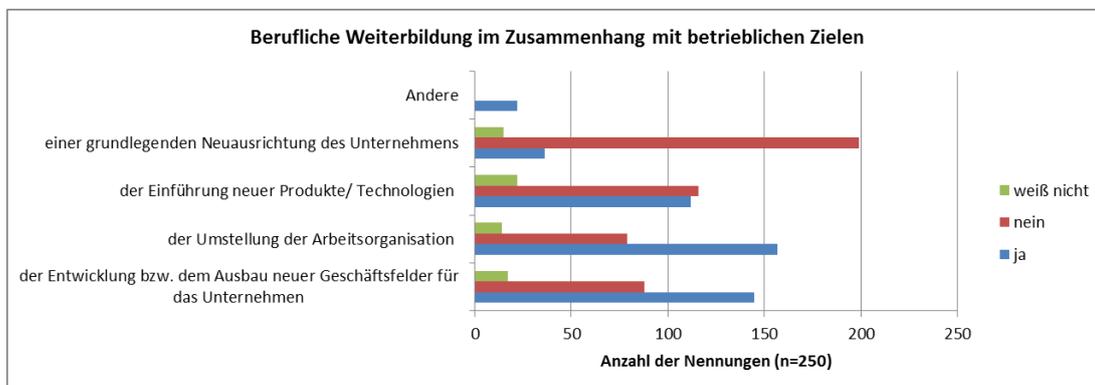
angegeben, dass die Durchführung von QfB-Maßnahmen Entlassungen verhindern konnte. Dies wird vermutlich auch damit im Zusammenhang stehen, dass MitarbeiterInnen, die in Gefahr sind entlassen zu werden, eher nicht weiter qualifiziert werden, zumal auch immer ein Eigenanteil des Betriebes zur Förderung aufgebracht werden muss (s. Kapitel 3.3.3).

Abbildung 4: Nutzen der Qualifizierungsmaßnahme



Weitere häufige Antworten beziehen sich zum einen auf das verbesserte Betriebsklima, zum anderen darauf, dass Arbeitsprozesse profitabler gestaltet werden konnten, bzw. die Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen gesteigert werden konnte.

Abbildung 5: Berufliche Weiterbildung im Zusammenhang mit betrieblichen Zielen



Eine weitere Frage zielte darauf ab, ob die Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb im Zusammenhang mit anderen betrieblichen Zielen stehen. Hier wurde am häufigsten ein Zusammenhang zu einer Umstellung der Arbeitsorganisation hergestellt (s. Abbildung 5). Eine grundlegende Neuausrichtung der Unternehmen wurde sehr deutlich nicht als Motiv für verstärkte Weiterbildungsaktivitäten genannt. Unter der Antwortmöglichkeit „Andere“ antworteten 22 Unternehmen. Mit sechs Nennungen am häufigsten wurde hier eine Qualitätssteigerung der Arbeitsabläufe und der Produkte bzw. Dienstleistungen als Ziel der Weiterbildung genannt. Viermal wurde jedoch auch darauf hingewiesen, dass die besuchten Kurse gesetzlich vorgeschriebene Weiterbildungsmaßnahmen waren, dies trifft wohl im besonderen Maße auf Kurse im Speditions- und Transportgewerbe zu. Hier stellt sich die Frage, inwieweit hier die EU-Förderung zur Erreichung der im OP genannten Ziele beitragen kann.

Strategische Nutzen für die Personalentwicklung

Im Schwerpunkt 1 des OP Beschäftigung 2007–2013 werden weitere Förderinstrumente genannt, die Betriebe in Anspruch nehmen können. Im Idealfall ergänzen sich die jeweiligen Maßnahmen und führen zu einer nachhaltigen Strategieentwicklung im Personalwesen in den Betrieben.

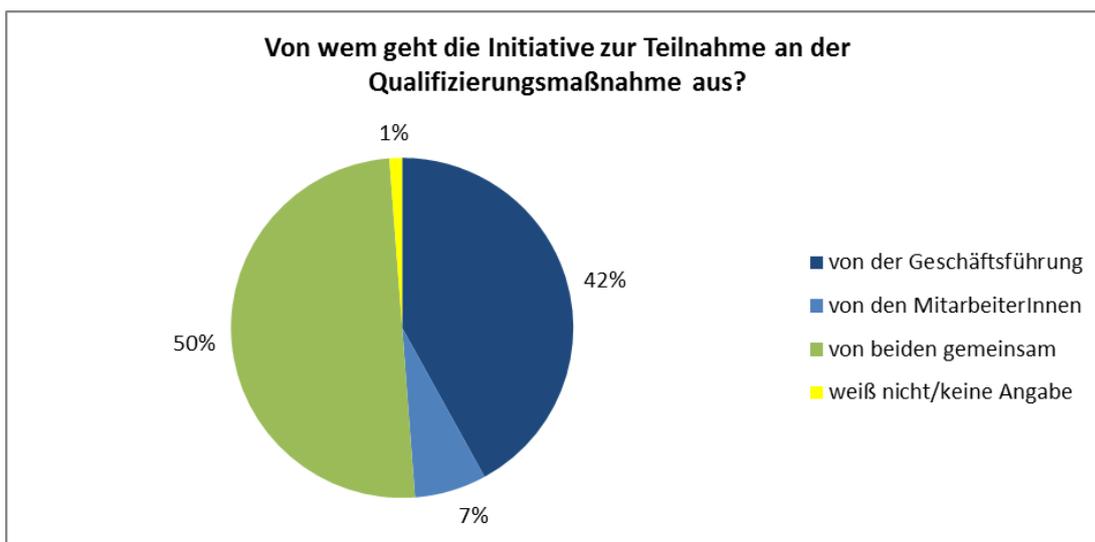
Eines dieser weiteren Förderinstrumente ist die Qualifizierungsberatung (QBB), die im Hinblick auf verschiedene Beratungsinhalte in Anspruch genommen werden kann. Es handelt sich dabei zum einen um eine lebenszyklusorientierte Qualifizierungsberatung mit Blick auf den Active Ageing-Ansatz, zum anderen um eine Beratung zur Organisations- und Personalentwicklung sowie um eine Beratung

zum Aufbau von Qualifizierungsverbänden (s. Bundesrichtlinie AMF/6–2011 des AMS)

Es stellte sich jedoch heraus, dass dieses Beratungsangebot von der Mehrheit der befragten Betriebe nicht in Anspruch genommen wurde. Nur ein Drittel der Betriebe (33%) gab an, dieses Instrument genutzt zu haben. 60% verneinten dies und weitere 7% machten keine Angaben.

Eine weitere wichtige Frage bezieht sich darauf, wer die Initiative für eine Qualifizierung der Beschäftigten ergreift. Hier gibt die Hälfte der befragten Betriebe an, dass die Initiative gemeinsam von Geschäftsführung und MitarbeiterInnen ausging (s. Abbildung 6), weitere 42% der Unternehmen gab an, dass die Initiative alleine von der Geschäftsführung ausging. Nur in 7% der Fälle geht die Initiative alleine auf die MitarbeiterInnen zurück. Die Geschäftsführung von Unternehmen setzt demnach starke Impulse für die Weiterqualifizierung von Beschäftigten und entwickelt (in vielen Fällen gemeinsam mit den Beschäftigten) Strategien für zukünftige Beschäftigungsmöglichkeiten. Der geringe Anteil von MitarbeiterInnen, die alleine die Initiative ergreifen erklärt sich wohl auch daher, dass diese MitarbeiterInnen relativ früh auf die Geschäftsführung zugehen und es so zu einer gemeinsamen Entscheidung über den Besuch von Maßnahmen kommt. Der ebenfalls relativ hohe Anteil von Initiativen die alleine auf die Geschäftsführungen zurückgehen, lässt sich zum Teil sicher dadurch erklären, dass die Beschäftigten selbst nicht voll über die Möglichkeiten einer Qualifizierung informiert sind und so auf die Initiative der Geschäftsführung angewiesen sind. Der hohe Anteil kann aber auch darauf hindeuten, dass das partnerschaftliches Verständnis der Entwicklung von Qualifikationsprofilen der MitarbeiterInnen nicht besonders ausgeprägt ist.

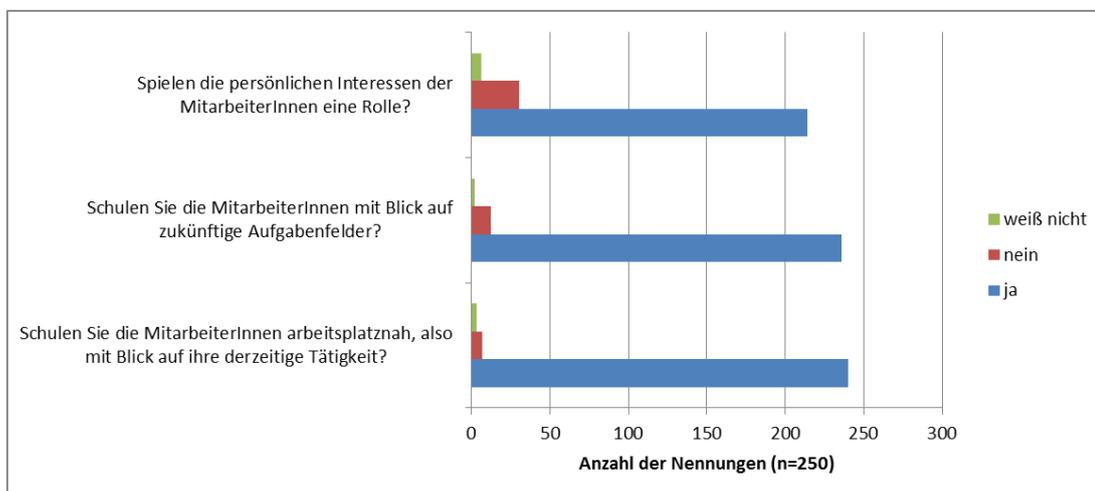
Abbildung 6: Initiative zur Teilnahme an den Qualifizierungsmaßnahmen



Ein Blick auf die Kriterien zur Auswahl der Maßnahmen zeigt jedoch, dass sich die Inhalte der Maßnahme in hohem Maße an den persönlichen Interessen der MitarbeiterInnen orientieren (s. Abbildung 7). Zudem wird ungefähr gleichmäßig hoch im Hinblick auf aktuelle sowie auf zukünftige Aufgabenfelder geschult. Diese Aussagen ergänzen das Bild, dass der Sicherung der Weiterbeschäftigung von den Unternehmen eine große Bedeutung beigemessen wird. Es ist zudem anzunehmen, dass mit der Qualifizierung der MitarbeiterInnen für zukünftige Aufgaben eine Verbesserung der Berufslaufbahn insofern einhergeht, als dass den Beschäftigten mit der Erweiterung ihrer Kompetenzen und möglichen Einsatzgebiete eine verbesserte Perspektive im Arbeitsleben geboten werden kann.

Im Zusammenhang mit der Einreichung des Förderantrages sind auch eine Qualifizierungsbedarfsanalyse und ein Bildungsplan für die Beschäftigten mit einzureichen. 91% der befragten Unternehmen fanden diese Instrumente hilfreich, 6% nicht und 3% machten keine Angaben. Die Instrumente haben also eine hohe Akzeptanz, obwohl bei einer flüchtigen Betrachtung der Eindruck entsteht, dass sie eine tiefere Analyse der betrieblichen Situation nicht ersetzen können. Vermutlich bieten aber gerade diese mit relativ wenig Aufwand verbundenen Analysen vielfach erste Anhaltspunkte für die Unternehmen, auf denen dann weitere Überlegungen aufbauen können. Unternehmen die zusätzlich eine Form der QBB in Anspruch nehmen, leisten diese tiefergehenden Analysen bereits in diesem Förderinstrument.

Abbildung 7: Kriterien zur Auswahl der Maßnahmen



Auffällig ist auch, dass die Unternehmen die Ziele des Bildungsplans sowohl für die Betriebe (zu 92%) als auch für die Beschäftigten (zu 93%) fast vollständig erreichen. Da diese Ziele selbstgesteckt sind, ist anzunehmen, dass die Zielsetzungen in der Mehrzahl nicht besonders ambitioniert sind.

Förderung bestimmter Personengruppen

Wie bereits erläutert sollen die Qualifizierungsmaßnahmen bestimmte Zielgruppen erreichen. Vor allem dient das Förderinstrument der Implementierung des Active-Ageing-Ansatzes in Unternehmen, zusätzlich sind eine Reihe weiterer Personengruppen förderfähig. Die Erreichung dieser Zielgruppen wurde durch den folgenden Fragenblock ermittelt.

Eine klare Mehrheit (68%) der befragten Unternehmen gibt an, speziell ältere ArbeitnehmerInnen zu fördern (s. Abbildung 8). Etwas weniger als ein Drittel (28%) fördert diese Gruppe von ArbeitnehmerInnen nicht speziell und weitere 4% machen keine Angaben. Die Gruppe der älteren Beschäftigten wird also durch dieses Förderinstrument recht gut erreicht.

Abbildung 8: Förderung älterer ArbeitnehmerInnen

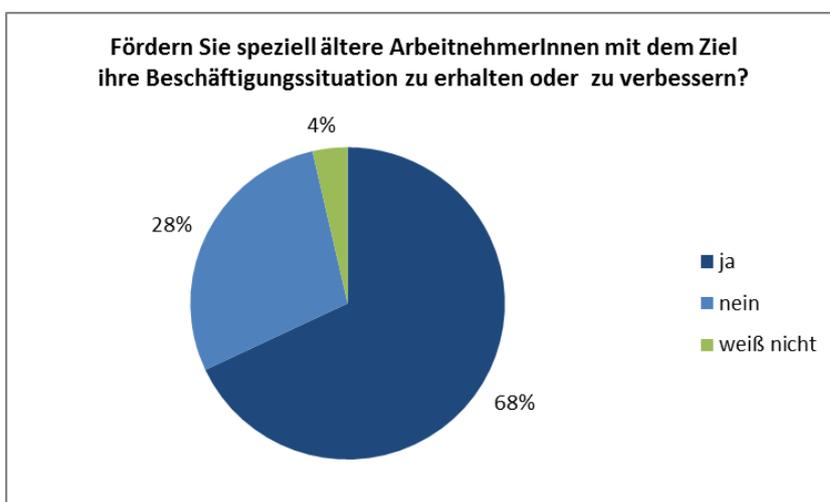


Abbildung 9: Förderung von Niedrigqualifizierten

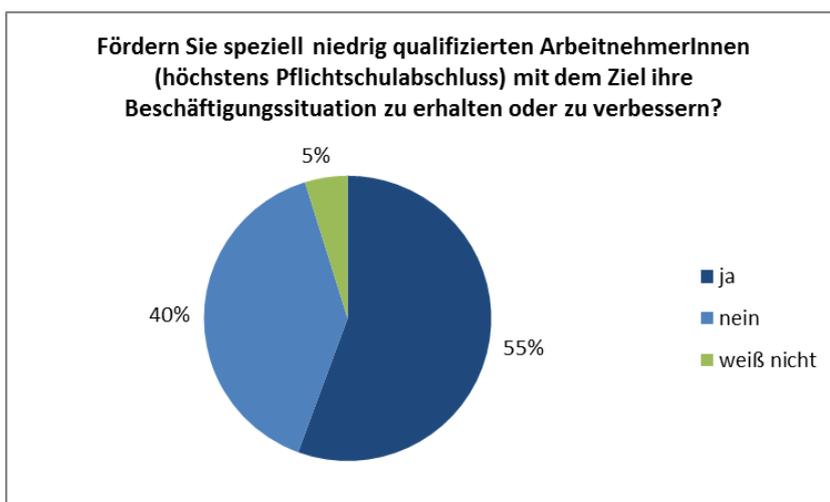
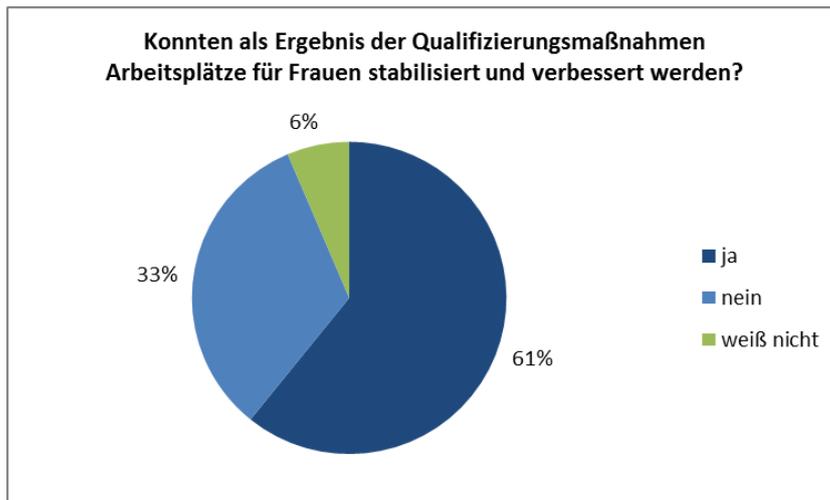


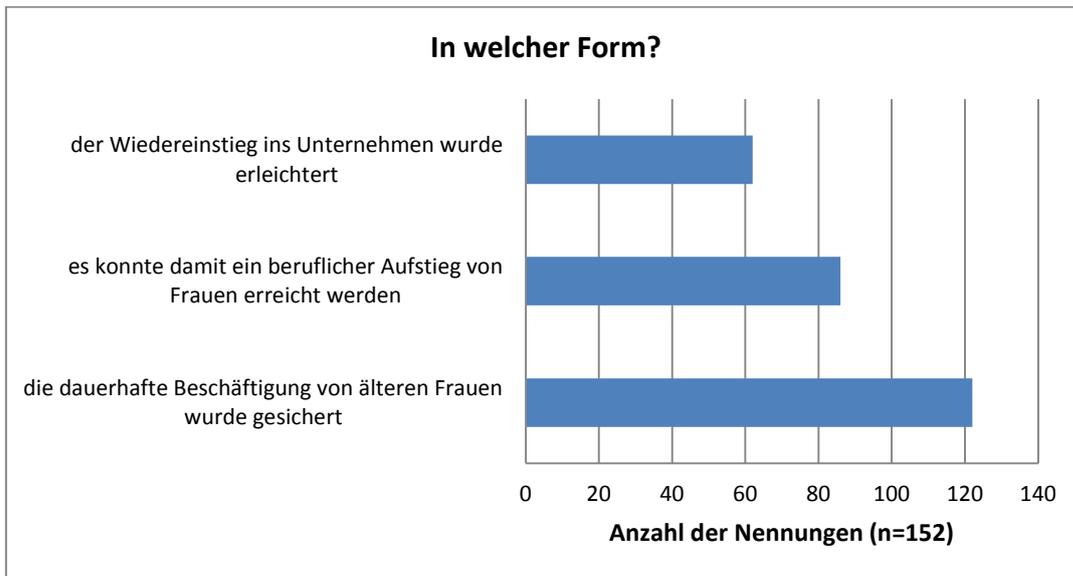
Abbildung 10: Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen I



Eine weitere förderfähige Zielgruppe sind Niedrigqualifizierte, auch nach der Förderung dieser Gruppe wurden die Unternehmen befragt. Hier gaben 55% der Unternehmen an speziell niedrig qualifizierte ArbeitnehmerInnen zu fördern (s. Abbildung 9). Dieser hohe Anteil deckt sich nicht mit den Daten, die aus der uns vorliegenden Datenstichprobe hervorgehen. Die Daten aus der Datenstichprobe weisen darauf hin, dass nur ein sehr geringer Anteil von Niedrigqualifizierten mit diesem Instrument erreicht werden kann. Die Diskrepanz kann eventuell aus Verständnis- und Kommunikationsproblemen während der Interviewsituation erklärt werden. Den Interviewten war in vielen Fällen höchstwahrscheinlich die enge Definition von Niedrigqualifizierung (höchstens Pflichtschulabschluss) nicht geläufig. Obwohl die Definition im Gespräch genannt wurde, ist sie wohl in der Gesprächssituation nicht deutlich genug vermittelt worden.

Des weiteren wurde erhoben, ob die Qualifizierungsmaßnahmen Auswirkungen auf die Arbeitsplätze von Frauen haben. 61% der Befragten konnten eine Stabilisierung und Verbesserung der Arbeitsplätze für Frauen erkennen (s. Abbildung 10). Diese 61% wurden weiterhin befragt, welche Gruppen von Frauen hier besonders von den Qualifizierungsmaßnahmen profitieren können (s. Abbildung 11), hier wurden vor allen Dingen ältere Frauen genannt. Die Erleichterung des Wiedereinstiegs nach einer Karenzzeit spielt eine deutlich geringere Rolle.

Abbildung 11: Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen II



Die Unternehmen, die Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte in Kurzarbeit in Anspruch genommen haben, wurden auch gefragt, ob die ausfallende Arbeitszeit sinnvoll für betriebliche Qualifizierungen genutzt werden konnte, 92% der Befragten konnten dies bejahen. Weitergehend wurde erhoben, ob ein nachhaltiger Beitrag zur Beschäftigungsfähigkeit der der ArbeitnehmerInnen geleistet werden konnte, auch dem konnten immerhin noch 90% der Befragten zustimmen. Die Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte in Kurzarbeit haben also nach Einschätzung der Unternehmen in einer prekären Phase der Berufslaufbahn der Beschäftigten zur Stabilisierung dieser Berufslaufbahnen beigetragen.

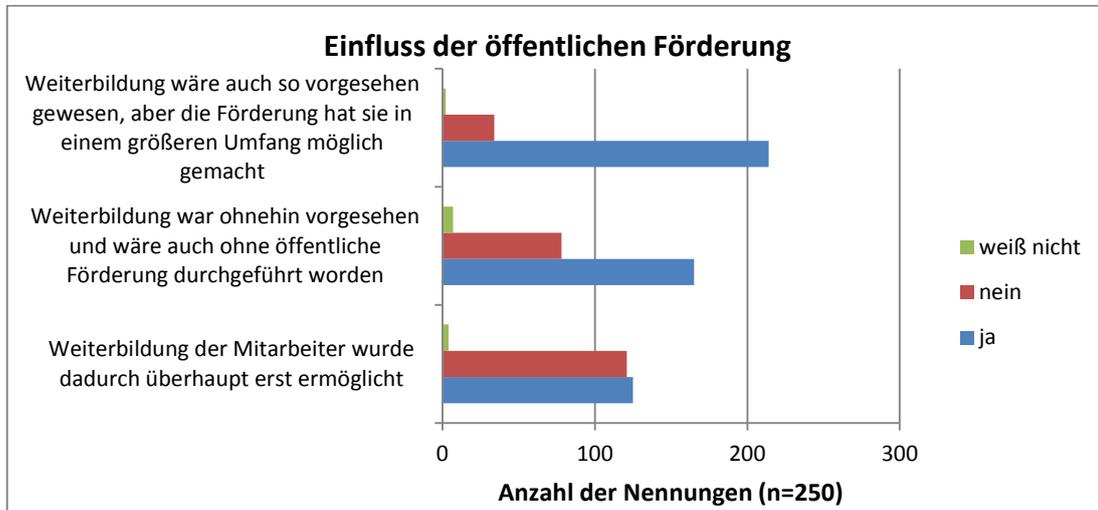
Einfluss der öffentlichen Förderung

Um eventuelle Mitnahmeeffekte bewerten zu können, wurden die Unternehmen nach dem Einfluss der öffentlichen Förderung auf die Weiterbildungsaktivitäten im Betrieb gefragt. Hier antworteten die Unternehmen am häufigsten, dass zwar eine Weiterbildung der MitarbeiterInnen ohnehin vorgesehen war, dass diese aber durch die Förderung in größerem Umfang ermöglicht wurde (s. Abbildung 12). Insgesamt 165 der 250 Befragten gaben an, dass die Weiterbildung auch ohne öffentliche Förderung durchgeführt worden wäre. Die Mitnahmeeffekte innerhalb dieser Fördermaßnahme sind also als hoch zu bewerten.

Zudem scheint die Maßnahme vor allen Dingen Betriebe anzusprechen, in denen bereits eine Bereitschaft zur Weiterbildung der MitarbeiterInnen besteht und die die Förderung dann zum Ausbau dieser Aktivitäten nutzen. Das Ziel, in großem Umfang Betriebe anzusprechen, in denen das Thema Weiterbildung bisher eher nicht präsent war, wird nicht erreicht. Hier sollte bei der Beratung der Betriebe gezielt daraufhin

gearbeitet werden, in Zukunft auch diese schwerer zu erreichende Gruppe von Betrieben zu unterstützen.

Abbildung 12: Einfluss der öffentlichen Förderung



Desweiteren wurde erhoben, ob die Weiterbildungsaktivitäten in den Unternehmen verstärkt werden sollen (s. Abbildung 13). Zwei Drittel der Befragten stimmten dem zu, die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen scheint demnach also die Bereitschaft der Betriebe sich mit den Qualifikationsprofilen der MitarbeiterInnen zu beschäftigen positiv zu beeinflussen.

Abbildung 13: Verstärkung der Weiterbildungsaktivitäten



4.2.3 Auswertung TeilnehmerInnen-Befragung

Aus den Befragungen der Unternehmen wurden Kontaktdaten von SchulungsteilnehmerInnen generiert. Diese wurden dann in einer gesonderten

Erhebung zu den von ihnen besuchten Qualifizierungsmaßnahmen und den Effekten dieser Maßnahmen auf ihre Berufslaufbahn befragt.

Struktur der TeilnehmerInnen

41% der befragten TeilnehmerInnen war männliche, 59% weiblich. Das Gleichstellungsziel mindestens 50% Frauen zu fördern wird also erreicht. 52% waren älter als 45 Jahre, 47% jünger und 1% machte keine Angaben. Dies entspricht dem Fokus des Programms auf ältere Beschäftigte und den active ageing–Ansatz des OP Beschäftigung.

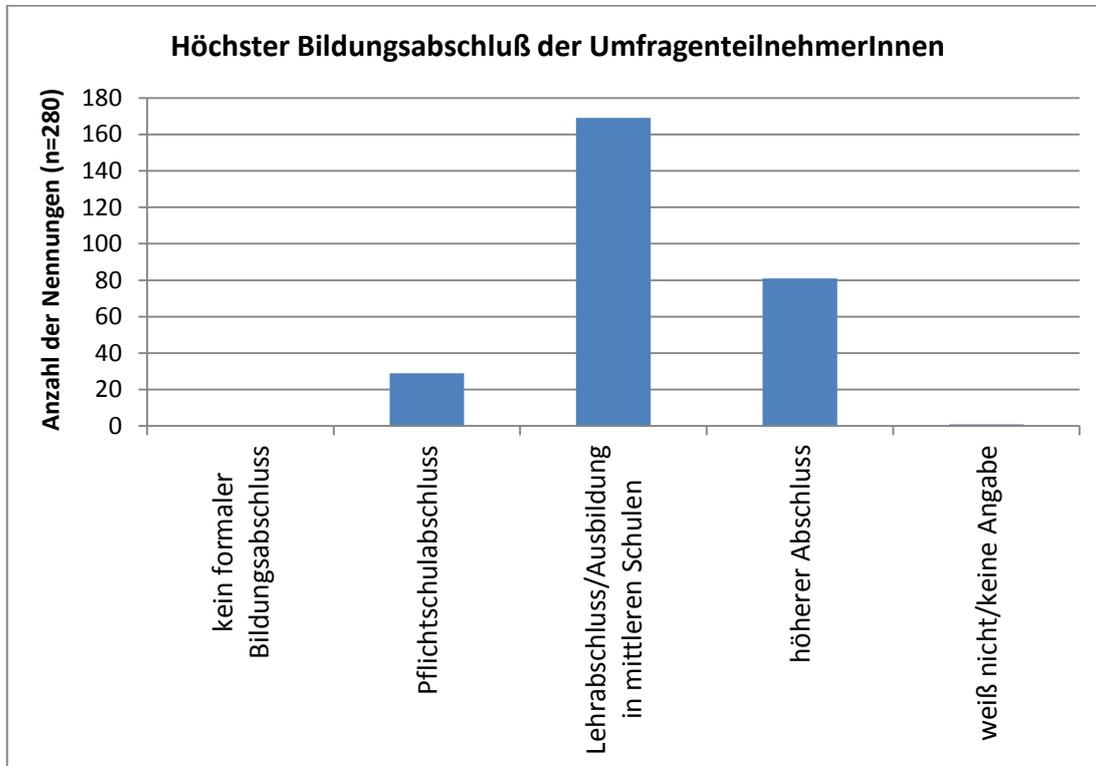
74% war zum Zeitpunkt der Befragung vollversicherungspflichtig beschäftigt, 26% nicht. Ob dieser hohe Wert vollversicherungspflichtiger Beschäftigten ein realistisches Bild gibt, ist schwer abzuschätzen, da die Kontaktdaten zu den BefragungsteilnehmerInnen, wie bereits beschrieben, durch die geförderten Unternehmen vermittelt wurden. Diese werden meistens Daten ihrer eigenen MitarbeiterInnen zur Verfügung haben und damit von Personen, die meistens vollversicherungspflichtig beschäftigt sind. MitarbeiterInnen, die den Betrieb inzwischen verlassen haben, konnten so eher nicht erreicht werden.

Werden die Strukturdaten von TeilnehmerInnen von Qualifizierungsmaßnahmen in Kurzarbeit gesondert betrachtet, ergibt sich ein anderes Bild. Hier sind 71% der befragten Personen männlich und 29% weiblich. Dies ist dadurch bedingt, dass Kurzarbeit vor allen Dingen im verarbeitenden Gewerbe als Instrument zur Krisenbewältigung eingesetzt wurde. In dieser Branche sind die Belegschaften der Unternehmen meist männlich geprägt. Etwas weniger als die Hälfte der Befragten war älter als 45 Jahre (49%), 51% waren jünger. Die Erreichung der Zielgruppe der älteren Beschäftigten, ist damit ebenfalls recht gut gelungen.

Bei Betrachtung des höchsten Bildungsabschlusses aller TeilnehmerInnen der Befragung wird deutlich, dass mittlere Bildungsabschlüsse dominieren (s. Abbildung 14). Niedrigqualifizierte werden mit der Förderung nur in sehr geringem Ausmaß erreicht. Dies steht im Widerspruch zu den Ergebnissen aus der Unternehmerbefragung (vgl. Abbildung 9). Das Bild aus der TeilnehmerInnen–Befragung vermittelt wohl aber den realistischeren Eindruck. Die geringe Beteiligung von Niedrigqualifizierten kann mehrere Gründe haben, zum einen stellt sich für viele Niedrigqualifizierte das Problem überhaupt eine Anstellung zu erhalten, hier müssen Programme zur Bewältigung der Arbeitslosigkeit greifen, zum anderen führen betriebswirtschaftliche Überlegungen der Geschäftsführung oft dazu, dass bereits etwas höher Qualifizierten zum Nachteil der niedrigqualifizierten MitarbeiterInnen der Vorzug in Bezug auf Weiterbildungsmaßnahmen gegeben wird. Da die zugrunde liegende AMS–Förderrichtlinie ebenfalls auf eine spezielle Anpassung Förderung zugunsten der Niedrigqualifizierten verzichtet hat, ist dieses Instrument in seiner derzeitigen Form insgesamt eher nicht geeignet diese

Zielgruppe angemessen zu erreichen und fördern. Diese Gruppe kann mit Maßnahmen aus anderen Schwerpunkten des OPs effektiver gefördert werden.

Abbildung 14: Höchster Bildungsabschluss der UmfrageteilnehmerInnen



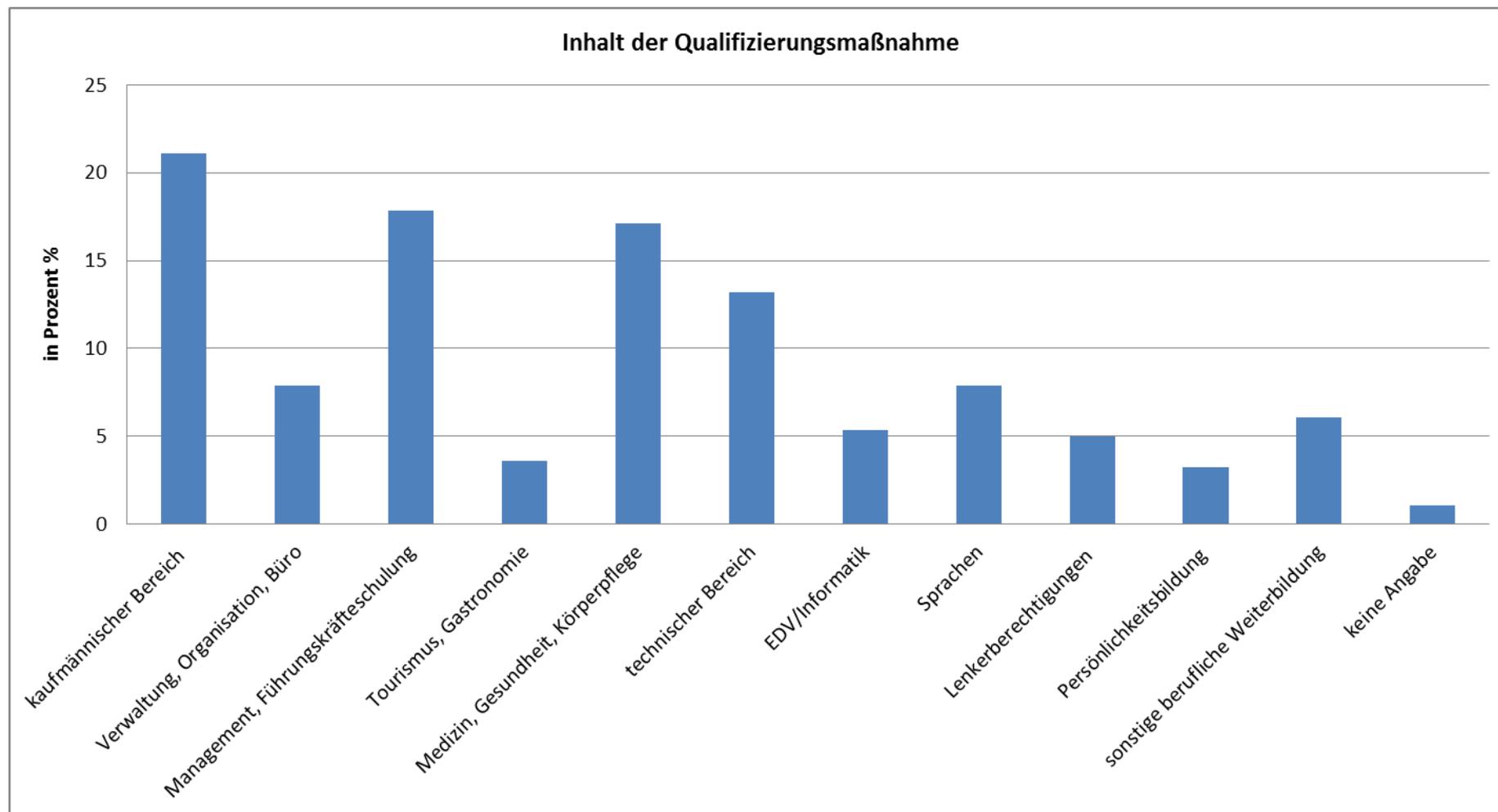
Inhalt und Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen

Das Angebot der Qualifizierungsmaßnahmen deckt eine sehr breite Palette an Themen ab. Die meisten der befragten TeilnehmerInnen gaben an, Maßnahmen im kaufmännischen Bereich, im Bereich der Medizin, Gesundheit, Körperpflege sowie an Management- und Führungskräftebildungen teilgenommen zu haben (s. Abbildung 15).

Die häufige Nennung der Bereiche Medizin, Gesundheit, Körperpflege geht auf den Schwerpunkt der Maßnahme im Gesundheits- und Pflegebereich zurück. Insgesamt bietet das vielfältige Angebot von Schulungen den Vorteil, dass auf diese Weise viele Betriebe angesprochen werden und bedarfsgerecht qualifiziert werden kann. Andererseits lässt die zu breite Streuung der Themen keine besonders strategische Ausrichtung der Qualifizierungsförderung erkennen. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, warum zum Beispiel Führungskräfte-Training aus dem ESF gefördert wird. Diese meist hochqualifizierte und einkommensstarke Berufsgruppe bräuchte aus unserer Sicht keine besondere Unterstützung bei der Verbesserung und Stabilisierung ihrer Berufslaufbahnen, sie stellen zudem auch keine Zielgruppe der QfB dar.

Insgesamt sollte die Auswahl der geförderten Kurse kritisch auf ihre Beitrag zu einer Verbesserung der Berufslaufbahn hinterfragt werden. Neben sehr vielen sinnvollen Schulungsangeboten werden nach unserem Eindruck auch viele eher unspezifische Maßnahmen gefördert, die eher auf eine Anpassung an die Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes zielen, als auf eine Weiterentwicklung der Berufslaufbahn der TeilnehmerInnen.

Abbildung 15: Inhalt der Qualifizierungsmaßnahmen



Die Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen beträgt zu über 50% 20–80 Stunden (s. Abbildung 16). Für eine nachhaltige Qualifizierung sollte diese Stundenzahl aus unserer Sicht nicht unterschritten werden. Gut ein Drittel der befragten (29%) gaben jedoch an, dass ihre Schulung weniger als 20 Stunden dauerte. Aus unserer Sicht sollten aufgrund des hohen Qualifizierungsbedarfs darauf geachtet werden, dass Niedrigqualifizierte an längeren Maßnahmen teilnehmen. Es ist nicht davon auszugehen, dass die Situation der TeilnehmerInnen aus dieser Zielgruppe durch Impulse aus relativ kurzen Kursen nachhaltig verbessert werden kann. Hier scheinen langfristige Bildungsmaßnahmen, die zu einem anerkannten (Aus-)Bildungsabschluß führen, nachhaltigere Effekte auf die zukünftige Berufslaufbahn zu versprechen.

Immerhin 20% der Befragten besuchten Maßnahmen, die mehr als 80 Stunden in Anspruch genommen haben.

Insgesamt scheint aber der Inhalt der Maßnahme wichtiger als die Dauer einer solchen. Vor allem, wenn in den Maßnahmen Qualifikationen und Zertifikate erlangt werden können, die über das bloße Teilnahmezertifikat hinaus gehen, kann von einem langfristigen Nutzen für die TeilnehmerInnen ausgegangen werden.

Die überwiegende Mehrzahl der befragten TeilnehmerInnen (90%) erhielt nach Abschluss der Maßnahmen ein Zertifikat. 9% erhielten keines und 1% gaben keine Antwort (weiß nicht/keine Angabe). Die Zertifikate nutzen den TeilnehmerInnen im Laufe ihres Berufslebens als Nachweis ihrer Weiterbildung und tragen so zur Erfüllung des Kriteriums der überbetrieblichen Verwertbarkeit der Maßnahmen bei.

Abbildung 16: Dauer der Weiterbildungsmaßnahmen

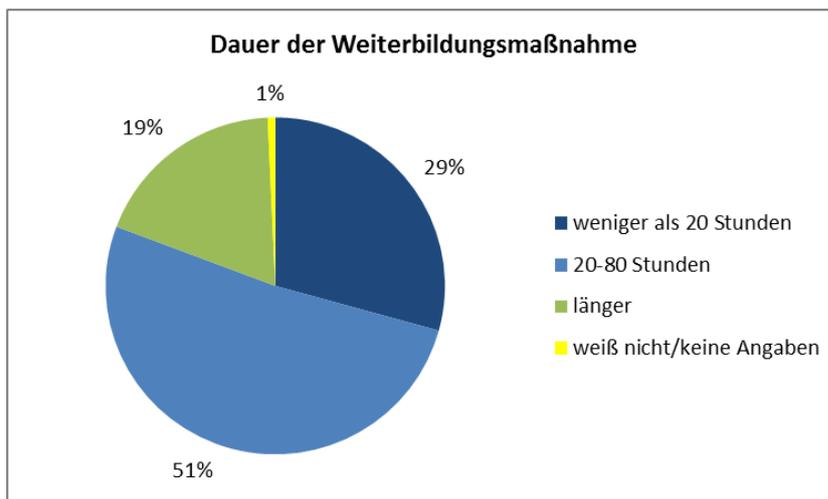


Abbildung 17: Wiedereinstieg nach der Kinderbetreuung



Obwohl die QfB-Förderung sich ausdrücklich auch an WiedereinsteigerInnen wendet, wird diese Zielgruppe kaum erreicht. Die Befragten nutzten die Qualifizierungsmaßnahmen nicht in nennenswerten Ausmaß zur Begleitung eines Wiedereinstiegs in den Beruf (s. Abbildung 17). Auch bei der Befragung der Unternehmen stellte sich bereits heraus, dass Förderung bei einem Wiedereinstieg ins Unternehmen nur eine untergeordnete Rolle spielt. Um die Wirkung des Instrumentes für diese Zielgruppe zu verbessern, bedarf es eines deutlich zielgerichteteren Einsatz der Förderung. Dies ist auch wünschenswert, da im Rahmen der Evaluierung des Querschnittsthemas GM deutlich wurde, dass die Förderung von WiedereinsteigerInnen als gezielte Maßnahme ein wichtiger Faktor bei der Umsetzung der Sicherung der Chancengleichheit ist.

Bewertung der Schulungsmaßnahmen

Die Umsetzung der Qualifizierungsmaßnahmen wurde von den TeilnehmerInnen sehr positiv bewertet. Im Hinblick auf verschiedene Aspekte der Schulungen überwogen deutlich positive Rückmeldungen (s. Abbildung 18 bis Abbildung 24). Die TeilnehmerInnen wurden nach ihren Einschätzungen zu Schulungsinhalten, Organisation der Maßnahmen, Lehrmittelausstattung, Gruppenzusammensetzung, der Menge des zu lernenden Stoffs und dem Engagement der AusbilderInnen gefragt. Sie wurden jeweils gebeten Schulnoten zwischen eins und sechs zu vergeben. Die Mehrheit vergab bei den einzelnen Aspekt die Schulnote eins oder zwei.

Abbildung 18: Einschätzung der Schulungsinhalte

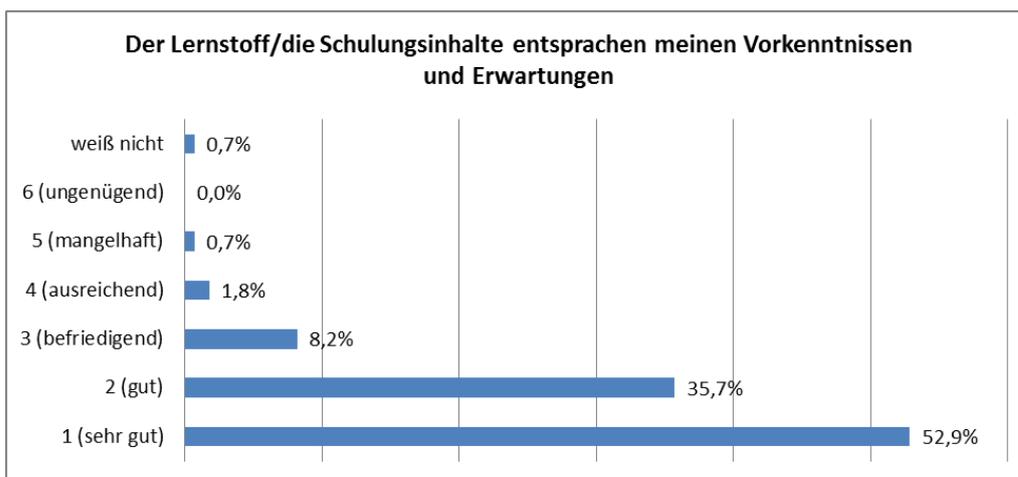


Abbildung 19: Organisation der Maßnahmen

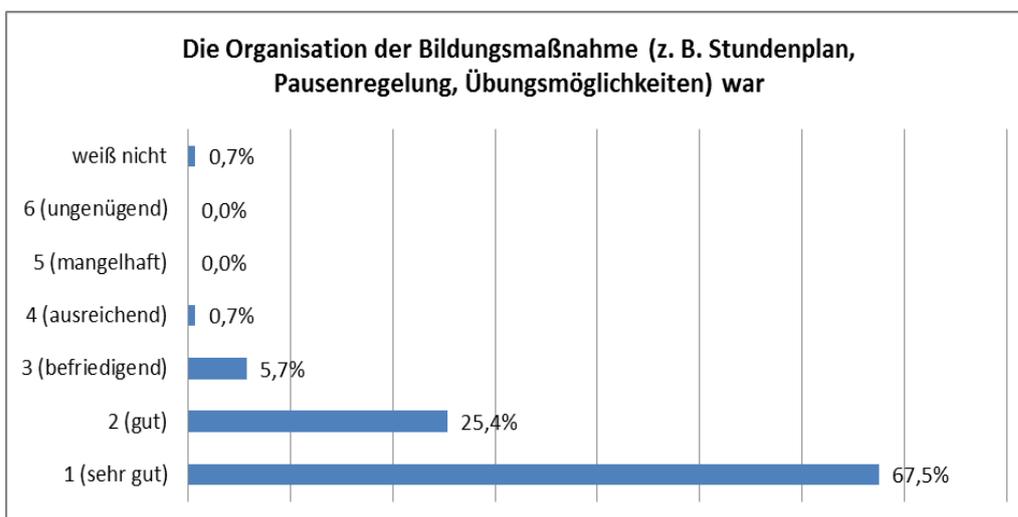


Abbildung 20: Ausstattung mit Lehr- und Lernmitteln

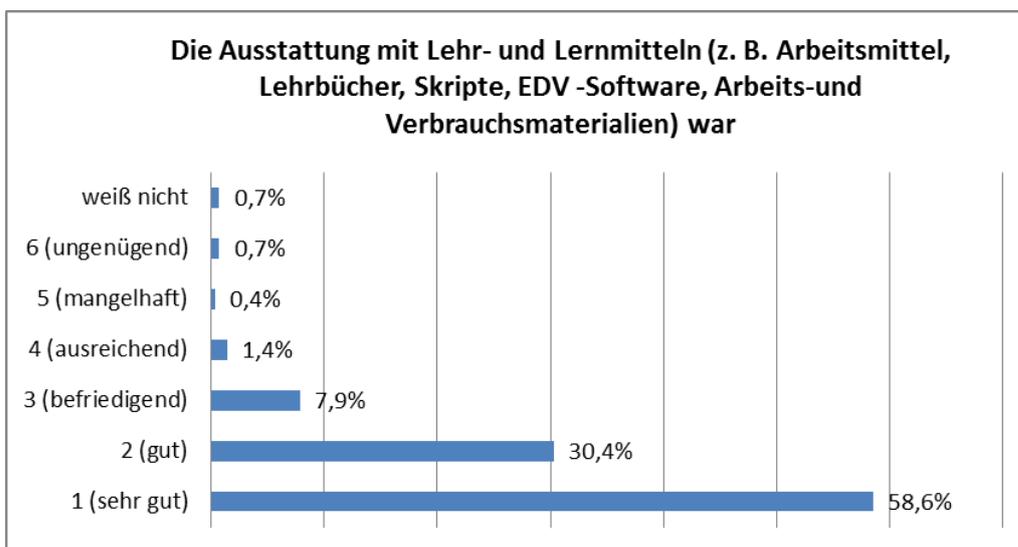


Abbildung 21: Zusammensetzung der Kurse

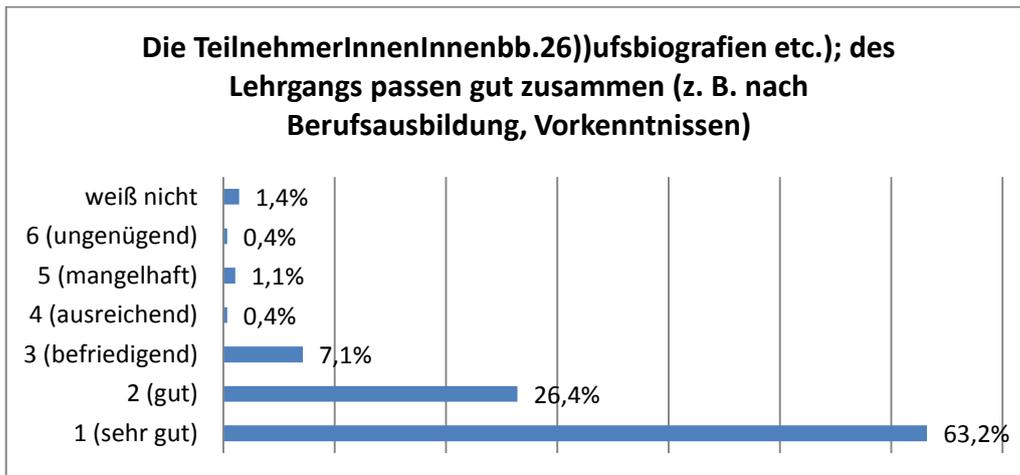


Abbildung 22: Umfang des Lehrstoffs

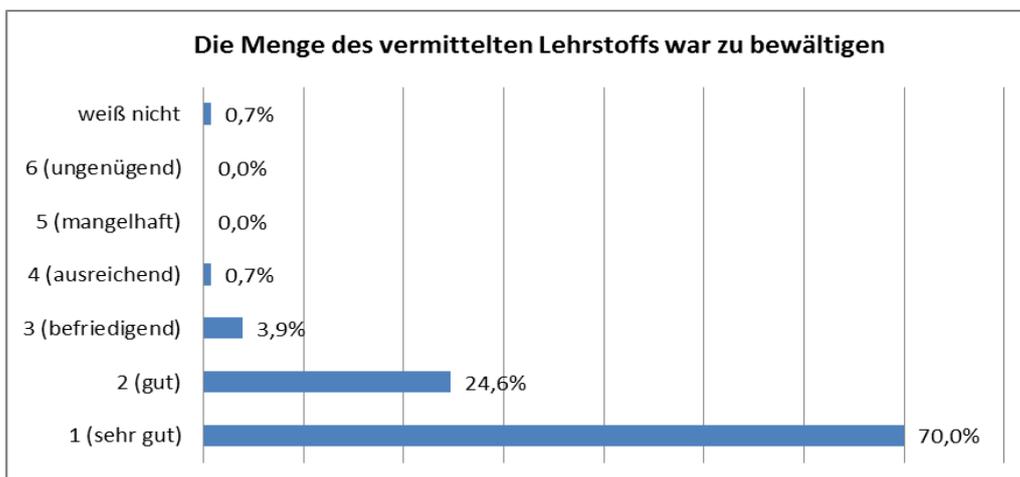
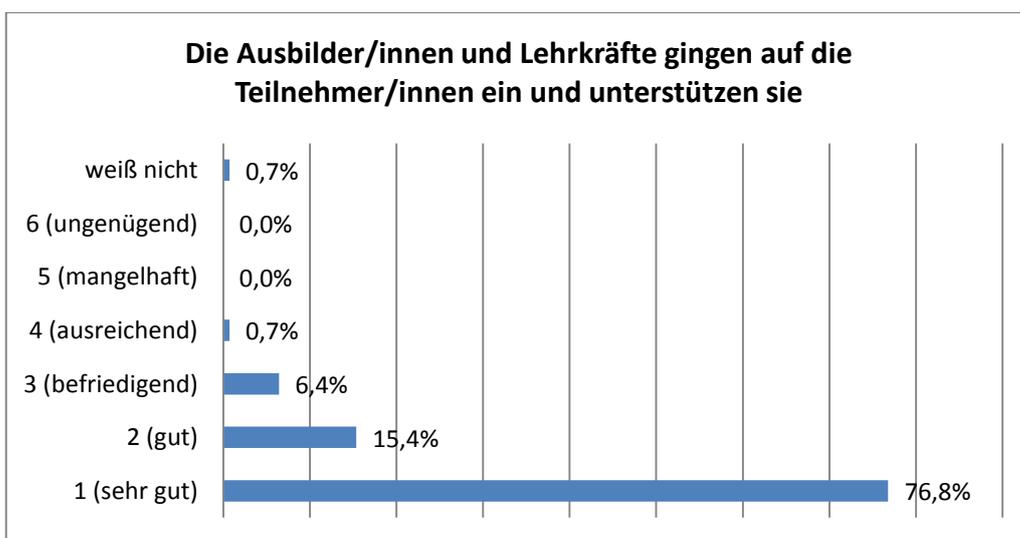
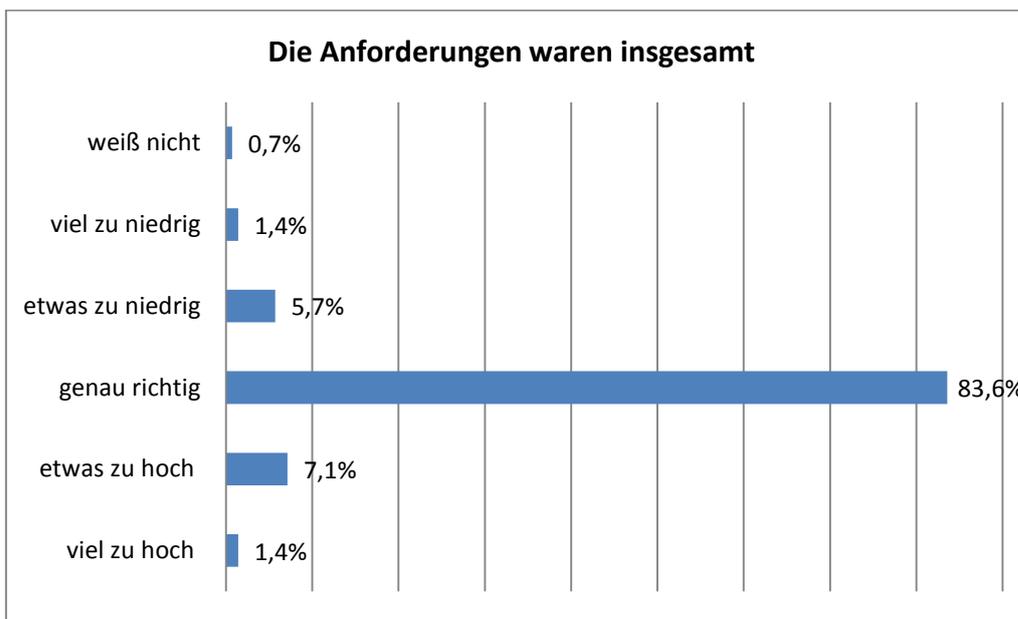


Abbildung 23: Engagement der AusbilderInnen



Die überwiegende positive Einschätzung der Qualifizierungsmaßnahme durch die TeilnehmerInnen deutet zum Einen darauf hin, dass die Kurse den Anforderungen der TeilnehmerInnen entsprechend ausgewählt und umgesetzt werden, zum Anderen zeigen sie auch die Professionalität der Anbieter bei der Umsetzung der Maßnahmen.

Abbildung 24: Anforderungen an die TeilnehmerInnen der Schulungsmaßnahmen



Nutzen der Qualifizierungsmaßnahmen und Änderung des beruflichen Status

Wenig überraschend ist die häufigste Antwort auf die Frage, welchen Nutzen die Maßnahmen den TeilnehmerInnen gebracht hat, dass sich die TeilnehmerInnen neues Wissen aneignen konnten (s. Abbildung 25). Als zweithäufigste Antwort wurde ergänzend angegeben, dass die TeilnehmerInnen das erlernte Wissen bereits anwenden konnten. Dies unterstreicht die These, dass die Auswahl der Kurse in der Regel sinnvoll und bedarfsgerecht ausgewählt werden. Die dritthäufigste Antwort, die TeilnehmerInnen haben „mehr Fähigkeiten zur Erledigung der unmittelbaren beruflichen Aufgaben erlangt“, deutet auf die arbeitsplatzbezogene Weiterbildung hin. In der Regel wird also eher nicht im Hinblick auf zukünftige Aufgaben geschult, sondern die TeilnehmerInnen bleiben an ihrem Arbeitsplatz.

Direkte Änderungen bzw. Verbesserungen des beruflichen Status (höheres Einkommen und höhere Position) spielen bei den Antworten eine untergeordnete Rolle (s. Abbildung 26). Die Statusverbesserung wird von den TeilnehmerInnen eher nicht in Zusammenhang mit den Qualifizierungsmaßnahmen gebracht. 213 der 280 Befragten gaben jedoch als Nutzen der Maßnahme an, ihre Position im Betrieb gefestigt zu haben. Die Stabilisierung der Berufslaufbahn steht also auch hier im Vordergrund. Eine Verbesserung der Berufslaufbahn im Sinne eines Karrieresprungs kann eher nicht festgestellt werden.

Abbildung 25: Nutzen der Qualifizierungsmaßnahmen für die TeilnehmerInnen

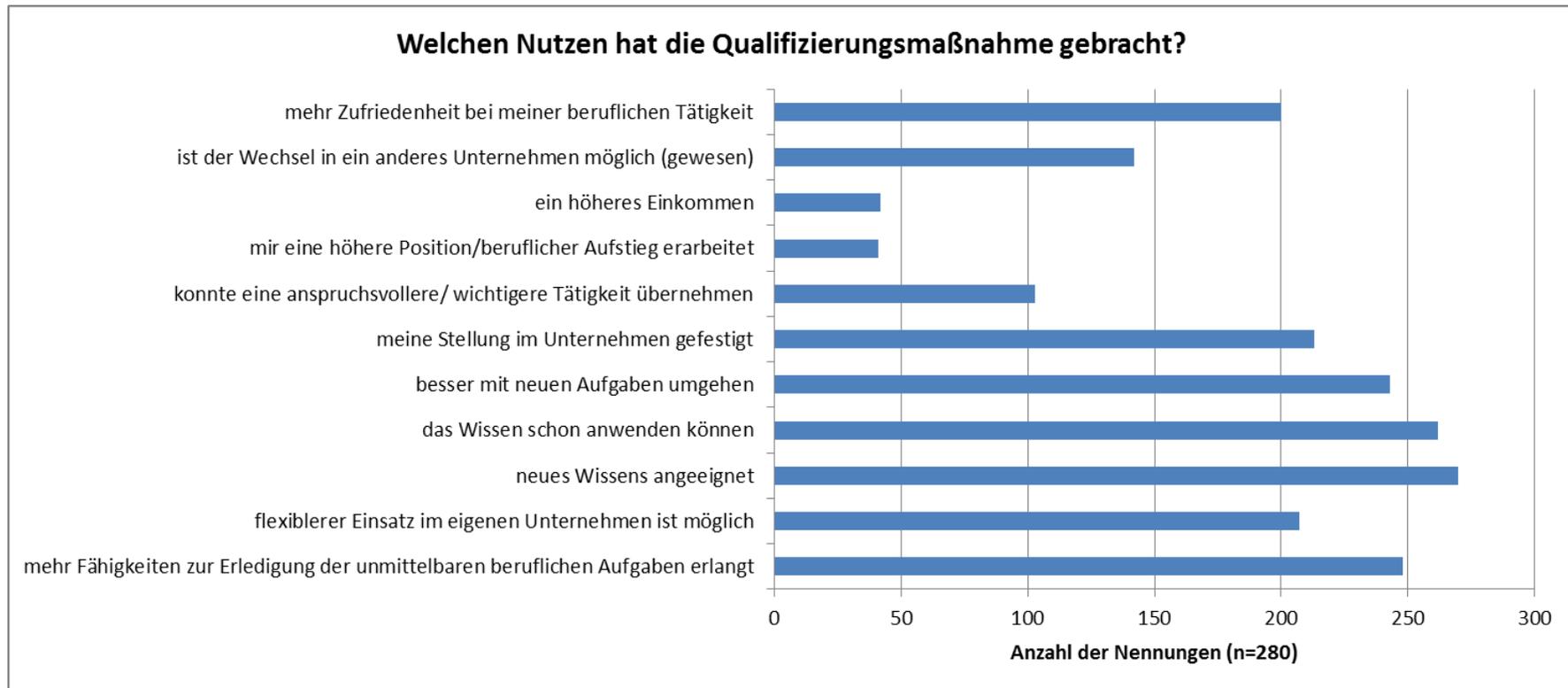
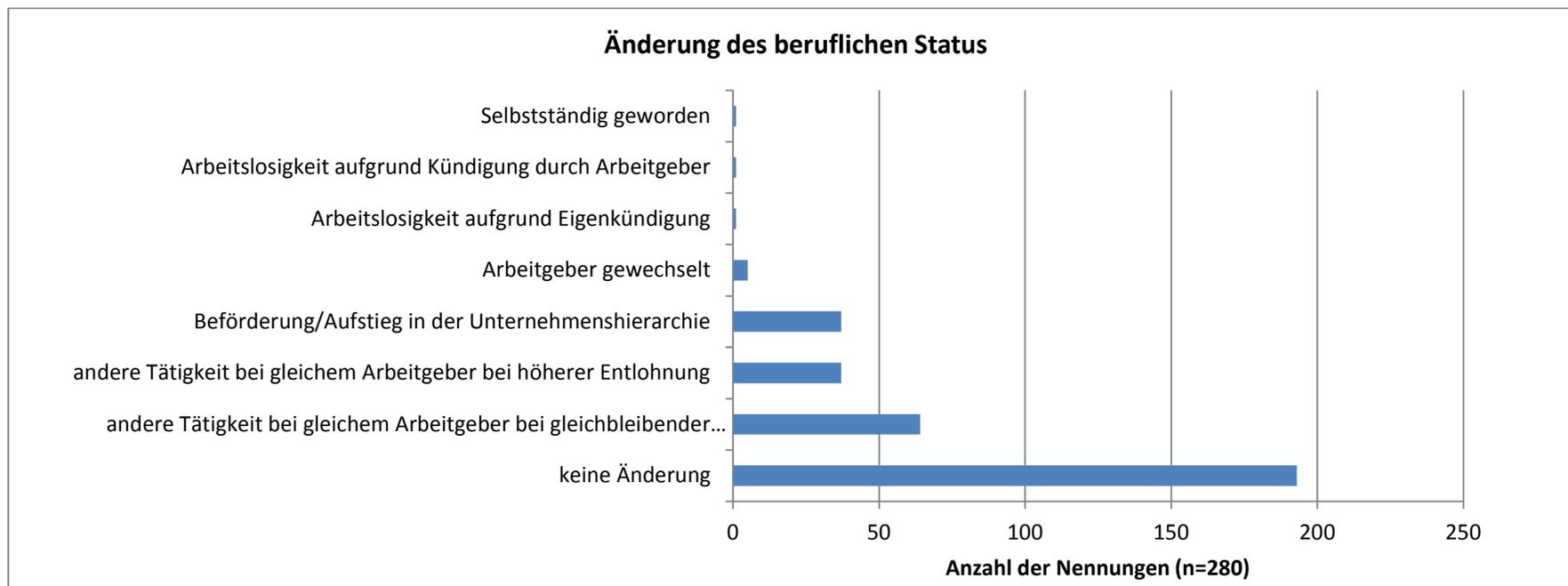


Abbildung 26: Änderung des beruflichen Status



Es bleibt die Frage, inwieweit eine Verbesserung der Berufslaufbahn von einzelnen Qualifikationsmaßnahmen geleistet werden kann. Eine Verbesserung des beruflichen Status lässt sich kaum auf eine durchgeführte Schulung zurückführen, hier sind realistischere eine Vielzahl weiterer Faktoren ausschlaggebend. Interessant ist in diesem Zusammenhang auch, dass kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Dauer der Maßnahme und der Änderung des beruflichen Status festgestellt werden konnte.

Um dies zu überprüfen wurden Kohorten entsprechend der Dauer der Maßnahmen gebildet. So entstanden aus den Daten der BefragungsteilnehmerInnen drei Kohorten:

- ▶ weniger als 20 Std.
- ▶ 20–80 Std.
- ▶ länger als 80 Std.

In einem zweiten Schritt wurden die Antworten aus der Frage nach der Änderung des beruflichen Status in drei Ausprägungen kodiert: Verschlechterung = (1), keine Änderung = (2) und Verbesserung = (3).

Unter der Kodierung Verschlechterung wurden folgenden Antwortmöglichkeiten zusammengefasst: „Arbeitslosigkeit aufgrund Kündigung durch Arbeitgeber“ und „Arbeitslosigkeit aufgrund Eigenkündigung“. Keine Änderung umfasst die Antwortmöglichkeiten „keine Änderung“ und andere Tätigkeit bei gleichem Arbeitgeber bei gleichbleibender Entlohnung“. Und als Verbesserung wurde schließlich „andere Tätigkeit bei gleichem Arbeitgeber bei höherer Entlohnung“ sowie „Beförderung/Aufstieg in der Unternehmenshierarchie“ gewertet. Die weiteren Antwortmöglichkeiten wurden als allgemeine Änderungen gewertet und in der weiteren Analyse nicht berücksichtigt.

Tabelle 5: Zusammenhang Dauer der Maßnahmen/Änderung des beruflichen Status

Dauer der Maßnahmen	Mittelwerte
weniger als 20 Std.	2,13
20–80 Std.	2,13
länger	1,67

Für die einzelnen Kohorten wurden dann die Mittelwerte für die Änderung des Berufsstatus ermittelt. Wie aus Tabelle 5 hervorgeht, ist der Mittelwert für die sehr kurzen sowie mittellangen Kurse identisch. Bei den besonders langen Kursen tendiert der Mittelwert sogar noch eher in Richtung einer Verschlechterung der Berufslaufbahn. Ein Einfluss auf die Änderung des beruflichen Status durch den Besuch länger dauernder und daher wohl auch intensiverer Kurse lässt sich nicht

nachweisen. Allerdings lassen sich im Mittel auch keine besonderen Verschlechterungen nachweisen.

5. Bewertung und Schlussfolgerung

Bezugnehmend auf die forschungsleitenden Fragenkomplexe, die in Kapitel 1.1 benannt wurden, sollen an dieser Stelle die Forschungsergebnisse zusammengefasst werden. Im Fokus der Forschung stand insbesondere die Erhebung des Indikators „Verbesserung der Berufslaufbahn“. Daraus ergaben sich folgende vier übergeordnete Fragestellungen:

1. Welche semantischen und spezifisch kontextbezogenen Dimensionen müssen bei der Analyse und Bewertung des Ergebnisindikators berücksichtigt werden?
2. Wie kann die „Verbesserung der Berufslaufbahn“ der TeilnehmerInnen an Qualifizierungsmaßnahmen erfasst und bewertet werden?
3. Welches Wirkungspotenzial besitzen die zur Analyse und Bewertung des Ergebnisindikators „Verbesserung der Berufslaufbahn“ geplanten bzw. umgesetzten Maßnahmen?
4. Ist der im OP formulierte Ergebnisindikator „Verbesserung der Berufslaufbahn“ geeignet, die speziellen Wirkungen der ESF-Interventionen abzubilden?

Die EvaluatorInnen erarbeiteten folgende semantische Definition des Begriffs „Berufslaufbahn“: Berufslaufbahn ist die wertfreie Beschreibung des beruflichen Werdegangs. Der Begriff beinhaltet die Entwicklung der Erwerbspositionen und Berufsrollen einer Person über die Zeit der Erwerbsarbeit. Er umfasst die relevanten beruflichen Tätigkeiten und bezieht sowohl den jeweiligen beruflichen Status, das entsprechende Handeln aber auch Veränderung von Einstellungen, Werthaltungen und Zielen ein.

Berufserfolg im Rahmen einer Berufslaufbahn lässt sich in objektiven und subjektiven Kriterien erfassen. Als objektive Kriterien wurden folgende Dimensionen identifiziert.

- ▶ Erhöhung des Einkommens
- ▶ Festigung der Stellung im Unternehmen
- ▶ Übernahme von mehr Verantwortung
- ▶ höhere Position
- ▶ Sicherung des Arbeitsplatzes
- ▶ Dokumentation der erworbenen Kompetenzen zur betrieblichen und überbetrieblichen Nutzung

Subjektiv erfahrener Berufserfolg lässt sich in folgenden Größen ausdrücken:

- ▶ Ausmaß der Nutzung des erworbenen Wissens
- ▶ Deckung des individuellen und beruflichen Bildungsbedarfs
- ▶ souveränerer Umgang mit neuen Aufgaben
- ▶ Geeignetheit der angebotenen Lerninhalte für das Erreichen individueller und beruflicher Ziele
- ▶ überbetriebliche Verwertbarkeit des angeeigneten Wissens
- ▶ Weiterbildung als Mittel der Bewältigung individueller Risikosituationen
- ▶ allgemeine Berufszufriedenheit (wahrgenommene Status/Aufstiegschancen, fachliche Leistungsanforderungen)

Anhand dieser Kriterien wurde im Rahmen der Untersuchung ein Fragebogen für UnternehmerInnen und TeilnehmerInnen von Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt, um den Berufserfolg der Teilnehmenden bewerten zu können.

Wirkungspotenzial des Ergebnisindikators „Verbesserung der Berufslaufbahn“

Von besonderem Interesse für die Bewertung des Ergebnisindikators „Verbesserung der Berufslaufbahn“ ist die dritte Fragestellung. Hier steht vor allen Dingen die Zielgruppenenerreichung im Mittelpunkt. Die Erhebungen haben gezeigt, dass verschiedene Zielgruppen unterschiedlich gut erreicht werden.

Die quantitativen Ziele des OPs Beschäftigung werden hinsichtlich der Zielgruppen „ältere Beschäftigte“ gut erfüllt und ältere Beschäftigte werden gezielt in die Qualifikationsmaßnahmen eingebunden. Auch das Gleichstellungsziel einer Förderung von Frauen zu mindestens 50% wird erreicht. Allerdings werden WiedereinsteigerInnen nicht gezielt gefördert. Diese Zielgruppe ist zwar förderbar, allerdings ist weder bei den Unternehmen noch bei den Beschäftigten ein Bewusstsein für diese Möglichkeit vorhanden, die Qualifizierungsmaßnahmen werden nur in einem äußerst geringem Ausmaß als strategische Begleitung eines Wiedereinstiegs in den Beruf nach einer Karenzzeit genutzt.

Auch niedrig Qualifizierte werden kaum durch die Qualifizierungsmaßnahmen angesprochen. Dies liegt zum Einen daran, dass die Ausrichtung auf diese Zielgruppe, die im OP Beschäftigung noch vorgesehen war, bei der Ausarbeitung der AMS-Förderrichtlinie keine Berücksichtigung fand. Zum Anderen stellt sich aber auch generell die Frage, in welchem Ausmaß niedrig Qualifizierte überhaupt über diese Maßnahmen erreicht werden können. Voraussetzung für die Förderung ist eine vollversicherungspflichtige Beschäftigung, niedrig Qualifizierte befinden sich aber häufig in prekären Beschäftigungsverhältnissen, in denen die Vollversicherungspflicht nicht gegeben ist. Dennoch ist aus unserer Sicht eine Unterstützung dieser Zielgruppe in diesem Programm besonders sinnvoll, denn diejenigen gering Qualifizierten, die sich in einem gesicherten Arbeitsverhältnis

befinden, benötigen weitere Qualifizierungen, um diese Arbeitsverhältnisse zu stabilisieren und so ihre prekäre Lebenssituation dauerhaft zu verbessern. In dieser Hinsicht sollten die Durchführungsbestimmungen des AMS präzisiert werden und auch Unternehmen sollten im Rahmen der Unternehmensberatungen aktiv dazu ermuntert werden, diesen Beschäftigten Qualifizierungen zu ermöglichen.

Die Qualifizierungsförderung für Beschäftigung soll laut OP Beschäftigung der Stabilisierung und Verbesserung der Berufslaufbahn dienen. Das Ziel der Verbesserung der Berufslaufbahn kann nicht erreicht werden. Die Qualifizierungsmaßnahmen können aber sehr wohl einen Beitrag zur Stabilisierung von Berufslaufbahnen leisten.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass kein direkter Wirkungszusammenhang zwischen den Qualifizierungsmaßnahmen und einer Verbesserung der Berufslaufbahn hergestellt werden kann. Ein Ergebnis der Befragungen ist aber, dass die Maßnahmen als hilfreiches Mittel zur Stabilisierung der Berufslaufbahn wahrgenommen werden. Ein Großteil der Unternehmen gaben als Nutzen der Maßnahmen an, dass sie die Weiterbeschäftigung der MitarbeiterInnen sichern. Die Verbesserung der Berufsstatus der Beschäftigten war meistens nicht unmittelbares Ziel der Unternehmen.

Ein starkes Motiv für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen sowohl auf Unternehmer- als auch auf Mitarbeiterseite ist eine Steigerung der Mitarbeitermotivation und somit eine Verbesserung des Betriebsklimas. Diese eher weichen Ziele der Qualifizierungsmaßnahmen entsprechen nicht direkt den konkreten Zielen des OP Beschäftigung, ihre Wirkung sollte jedoch nicht unterschätzt werden. Ein gutes Betriebsklima kann wesentlich zur Stabilisierung der Berufslaufbahnen der MitarbeiterInnen beitragen.

Bedingt durch die relative Kürze der besuchten Qualifikationsmaßnahmen (rund 2/3 der TeilnehmerInnen gaben an, Kurse von weniger als 80 Std. besucht zu haben) wird wohl eher punktuellen Qualifikationsbedarfen entsprochen. Ein Großteil der Schulungsinhalte bezog sich auf den aktuellen Arbeitsplatz und eher nicht auf zukünftige Aufgabenfelder. Die kurzen Kurse (weniger als 20 Std) sprechen zwar MitarbeiterInnen an, die möglicherweise eine relativ hohe Hemmschwelle haben, Bildungsangebote zu nutzen, unserer Meinung nach sollten jedoch eher längeren Kursen der Vorzug gegeben werden, um einen nachhaltigeren Bildungseffekt erzielen zu können. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch der Erwerb von Bildungsabschlüssen und Zertifikaten (über das reine Teilnahmezertifikat hinaus), die den TeilnehmerInnen eine nachhaltige Verbesserung der Berufslaufbahn ermöglichen, auch wenn diese Maßnahmen in der Regel mit deutlich höheren Kosten verbunden sind, als einzelne punktuelle Qualifikationen.

Wenn die Schulungen zur Unterstützung der Umsetzung von betrieblichen Zielen eingesetzt wurden, dann meistens zur Begleitung einer Umstellung der Arbeitsorganisation oder der Entwicklung bzw. dem Ausbau neuer Geschäftsfelder. Diese strategischen Betriebsziele zielen auf eine langfristige Stabilisierung der Betriebe und somit indirekt auch der entsprechend geschulten MitarbeiterInnen.

Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen an, dass auch ohne Förderungen Weiterbildungsmaßnahmen vorgesehen gewesen wären, diese jedoch mithilfe der Förderung umfangreicher ausfallen konnten. Dies weist zum einen auf hohe Mitnahmeeffekte hin, zum anderen werden offensichtlich besonders jene Unternehmen angesprochen, die bereits für das Thema Weiterbildung der Mitarbeiter sensibilisiert sind.

Eignung des Ergebnisindikators „Verbesserung der Berufslaufbahn“

Abschließend gilt es den Ergebnisindikator selbst zu bewerten. Eine der Herausforderungen dieser Untersuchung lag darin, ein Ziel mit einem gleichlautenden Indikator messen zu wollen. Das Ziel „Verbesserung der Berufslaufbahn“ lässt eher auf einen qualitativen Zugang schließen. Durch einen ersten Arbeitsschritt wurden dann einzelne Dimensionen (objektive und subjektive Kriterien) des Indikators identifiziert. Im Laufe der Untersuchung stellte sich jedoch heraus, dass diese spezifischen Kriterien, die unserer Meinung nach eine Verbesserung der Berufslaufbahn kennzeichnen, durch die Qualifizierungsmaßnahmen eher nicht gefördert werden, sondern dass andere Aspekte (Verbesserung des Betriebsklimas, Stabilisierung der Berufslaufbahn) im Vordergrund stehen. Die Formulierung des Ergebnisindikators „Verbesserung der Berufslaufbahn“ ist also eher ungeeignet. Stattdessen wäre es besser auf die von uns herausgearbeiteten einzelnen Dimensionen dieses Zieles zu verweisen.

Insgesamt können wir die Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte als sinnvolle und akzeptierte Maßnahmen bewerten, das ursprüngliche Ziel einer expliziten Verbesserung der Berufslaufbahn kann allerdings dadurch nicht erreicht werden. Stattdessen sollte eher die Stabilisierung von Berufslaufbahnen im Vordergrund stehen.

6. Handlungsempfehlungen

Aus der vorangegangenen Untersuchung lassen sich abschließend folgende Handlungsempfehlungen ableiten:

- ▶ Präzisierung des Ergebnisindikators anhand der in Kapitel 3.4 herausgearbeiteten Dimensionen des Indikators.
- ▶ Fokussierung auf eine Stabilisierung der Berufslaufbahn, da eine echte Verbesserung nur schwer ursächlich auf einzelne Qualifizierungsmaßnahmen zurückzuführen sind.
- ▶ Verringerung der Mitnahmeeffekte, indem gezielt Unternehmen angesprochen werden, die dem Thema Weiterbildung der MitarbeiterInnen bisher wenig Aufmerksamkeit gewidmet haben.
- ▶ Verbesserte Einbindung von niedrig Qualifizierten, da diese besonders prekäre Zielgruppe auf besondere Unterstützung angewiesen ist.
- ▶ Verbesserte Beratung im Hinblick auf die Nutzung des Instruments auch für WiedereinsteigerInnen nach einer Karenzzeit.
- ▶ Insgesamt vermehrte Förderung von eher längeren Schulungsangeboten oder Schulungspaketen, da hier von einem nachhaltigeren Bildungserfolg ausgegangen werden kann.
- ▶ Kritische Auswahl der Inhalte von Fördermaßnahmen. Es scheint mit Blick auf einen positiven Verlauf der Berufslaufbahn sinnvoller, den Erwerb von allgemein anerkannten Bildungsabschlüssen und Qualifikationen zu fördern, als thematisch eher punktuelle und rein arbeitsplatzbezogene Bildungsziele zu verfolgen.

7. Literatur

AMS (2007): Bundesrichtlinie Flexibilitätsberatung für Betriebe im Rahmen des Europäischen Sozialfonds. Gültig ab dem 01.04.2007. Nummerierung AMF/4–2007

AMS (2011a): Bundesrichtlinie Qualifizierungsförderung für Beschäftigte und Beschäftigte in Kurzarbeit im Rahmen des Europäischen Sozialfonds. Gültig ab dem 20.06.2011. Nummerierung AMF/8–2011.

AMS (2011b): Bundesrichtlinie Qualifizierungsberatung für Betriebe im Rahmen des Europäischen Sozialfonds. Gültig ab 01.07.2011. Nummerierung: AMF/6–2011

AMS/ABIF (2009): Evaluierung der Qualifizierungsberatung für Betriebe (2004–2006) des AMS Niederösterreichs. Endbericht. Wien: AMS

AMS/L&R Sozialforschung (2011): Evaluierung der Flexibilitätsberatung für Betriebe. Endbericht. Wien: AMS

Amt der Burgenländischen Landesregierung (2009): Operationelles Programm Phasing Out Burgenland 2007–2013 – ESF.

BMASK (2009): Europäischer Sozialfonds OP Beschäftigung Österreich 2007–2013. Durchführungsbericht 2008. Wien.

BMASK (2010): Europäischer Sozialfonds OP Beschäftigung Österreich 2007–2013. Durchführungsbericht 2009. Wien

BMASK (2010): Operationelles Programm Beschäftigung Österreich 2007–2013. Wien.

BMASK (2011): Europäischer Sozialfonds OP Beschäftigung Österreich 2007–2013. Durchführungsbericht 2010. Wien

BMASK (2012): Europäischer Sozialfonds OP Beschäftigung Österreich 2007–2013. Durchführungsbericht 2011. Wien

BMASK (2013): Europäischer Sozialfonds OP Beschäftigung Österreich 2007–2013. Durchführungsbericht 2012. Wien

Detle, Dorothea E. (2005): Berufserfolg und Lebenszufriedenheit. Eine längsschnittliche Analyse der Zusammenhänge. Erlangen–Nürnberg: Friedrich–Alexander–Universität

Detle, Dorothea E./Abele, Andrea E./Renner, Oliver (2004): Zur Definition und Messung von Berufserfolg. Theoretische Überlegungen und metaanalytische Befunde zum Zusammenhang von externen und internen Laufbahnerfolgsmaßen. In: Zeitschrift für Personalpsychologie, 3 (4), Göttingen: Hogrefe, S. 170–183

Gunz, Hugh P./Heslin, Peter A. (2005): Reconceptualizing Career Success. In: Journal of Organizational Behavior, Vol. 26, No.2, S. 105–111

Heslin, Peter A. (2005): Conceptualizing and Evaluating Career Success. In : Journal of Organizational Behavior, Vol. 26, No.2, S. 113–136

Klimesch, Susanne (2009): Kompetenz, Persönlichkeit und Berufserfolg in Zeiten organisationalen Wandels. Wuppertal: Universitätsbibliothek Wuppertal.
<<http://elpub.bib.uni-wuppertal.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-1456/db0902.pdf>> (Zugriff 14.03.2012)

Lassnigg, Lorenz/Vogtenhuber, Stefan/Osterhaus, Ingrid (2012): Finanzierung von Erwachsenen- und Weiterbildung in Österreich und in ausgewählten Vergleichsländern. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien. Wien: Institut für Höhere Studien (IHS)

Mahringer, Helmut (2008): Evaluierung der Förderung betrieblicher Weiterbildung. Zielgruppenorientierung von „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte“ und „Qualifizierungsberatung für Betriebe“ des AMS. In: WIFO Monatsberichte 1/2008, S. 43–61

ÖIR-Österreichisches Institut für Raumplanung/BBJ Consult/Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik, Johannes-Kepler-Universität Linz (2013): Begleitende Bewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds Österreich 2007–2013. Zwischenbericht Soll-Ist-Abweichung 2012. Wien.

Schmid, Kurt (2008): Zum Nutzen der Weiterbildung. Internationaler Literaturreview & individuelle Weiterbildungserträge von TeilnehmerInnen an WIFI-Kursen. ibw-Forschungsbericht Nr. 144. Wien: ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.

Seifert, Karl Heinz (1989): Berufliche Entwicklung und berufliche Sozialisation In: Roth, Erwin (Hrsg): Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Praxisgebiete Organisationspsychologie. Göttingen: Hogrefe, S.608–630