

WIFO

1030 WIEN, ARSENAL, OBJEKT 20
TEL 798 26 01 • FAX 798 93 86

 **ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG**

**Evaluierung des Paktes für Arbeit und
Qualifizierung für Oberösterreich**

Peter Huber, Gerhard Streicher, Georg Böhs

Wissenschaftliche Assistenz: Fabian Gabelberger,
Andrea Grabmayer, Andrea Hartmann, Birgit Schuster

Juni 2018

Evaluierung des Paktes für Arbeit und Qualifizierung für Oberösterreich

Peter Huber, Gerhard Streicher, Georg Böhs

Juni 2018

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Im Auftrag des Amtes der Oberösterreichischen Landesregierung

Wissenschaftliche Assistenz: Fabian Gabelberger, Andrea Grabmayer, Andrea Hartmann, Birgit Schuster

Inhalt

Der vorliegende Bericht beschreibt den oberösterreichischen Pakt für Arbeit und Qualifizierung in seinem Zusammenspiel mit anderen relevanten Strategien auf der Landesebene. Im Zuge eines Vergleichs mit anderen europäischen Ländern und österreichischen Bundesländern wird die Entwicklung des oberösterreichischen Arbeitsmarktes seit der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise 2009 diskutiert. Anhand eines Literaturüberblicks zu regionalen, nationalen und internationalen Evaluierungen wird die zu erwartende Wirksamkeit verschiedener im Pakt vereinbarter Maßnahmen angegeben. Dies wird durch eine Evaluierung der Arbeitsplatznahen Qualifizierung und der Facharbeiter- und Facharbeiterinnen-Kurzausbildung sowie eine Abschätzung der volkswirtschaftlichen Wirkungen ergänzt, die mit den budgetierten Ausgaben verbunden sind.

Rückfragen: regional@wifo.ac.at

2018/401-2/S/WIFO-Projektnummer: 5117

© 2018 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Herausgeber und Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung,
1030 Wien, Arsenal, Objekt 20 • Tel. (+43 1) 798 26 01-0 • Fax (+43 1) 798 93 86 • <https://www.wifo.ac.at/> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verkaufspreis: 50 € • Kostenloser Download: <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/66774>

Evaluierung des Paktes für Arbeit und Qualifizierung für Oberösterreich

Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Übersichten	III
Verzeichnis der Abbildungen	IV
1. Einleitung	1
2. Der Umsetzungskontext	3
2.1 <i>Strategische Grundlage: Strategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020"</i>	3
2.2 <i>Prozess im Rahmen des Paktes für Arbeit und Qualifizierung</i>	8
2.3 <i>Maßnahmen und Budget</i>	10
2.4 <i>Einbettung in die wirtschaftspolitischen Ziele und Strategien des Landes</i>	13
2.4.1 <i>Innovatives Oberösterreich 2020</i>	13
2.4.2 <i>Integrationsstrategie des Landes</i>	14
3. Entwicklung des oberösterreichischen Arbeitsmarktes und Zielerreichung	16
3.1 <i>Arbeitsmarktentwicklung Oberösterreichs seit 2008 im nationalen und europäischen Vergleich</i>	17
3.1.1 <i>Bundesländervergleich</i>	17
3.1.2 <i>Europäischer Vergleich</i>	19
3.2 <i>Entwicklung der Zielindikatoren der Strategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" im Bundesländervergleich</i>	24
3.2.1 <i>Jugendliche</i>	24
3.2.2 <i>Frauen</i>	29
3.2.3 <i>Ältere</i>	33
3.2.4 <i>Menschen mit Migrationshintergrund</i>	36
3.2.5 <i>Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen</i>	40
4. Wirksamkeit der Maßnahmen: Ein Literaturüberblick	42
4.1 <i>Internationale Erfahrungen</i>	42
4.2 <i>Österreichische Erfahrungen</i>	44
4.3 <i>Evaluierungsergebnisse zu einzelnen Maßnahmen und Zielgruppen</i>	46
4.3.1 <i>Jugendliche</i>	46
4.3.2 <i>Ältere</i>	49
4.3.3 <i>Frauen</i>	51
4.3.4 <i>MigrantInnen</i>	52

4.3.5	Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen	55
5.	Bewertung der FacharbeiterInnenkurzausbildung und der Arbeitsplatznahen Qualifizierung	58
5.1	<i>Beschreibung der Maßnahmen und bisherige Ergebnisse</i>	58
5.1.1	AQUA	58
5.1.2	FacharbeiterInnenkurzausbildung	59
5.2	<i>Evaluierungsmethode</i>	60
5.3	<i>Datengrundlage</i>	61
5.3.1	Vergleich zwischen Teilnehmern und Teilnehmerinnen und Arbeitslosen insgesamt	62
5.3.2	Vergleich zwischen MaßnahmenteilnehmerInnen und ihren "statistischen Zwillingen"	65
5.4	<i>Evaluierungsergebnisse</i>	67
5.4.1	Wirkung nach demographischen Gruppen	72
5.4.2	Vergleich mit Jobwechslern	73
6.	Auswirkungen der budgetierten Ausgaben des Paktes auf Wertschöpfung und Beschäftigung	76
6.1	<i>Modell</i>	76
6.2	<i>Simulationsansatz und Annahmen</i>	78
6.3	<i>Ergebnisse</i>	80
6.3.1	Gesamtwirtschaftliche Wertschöpfung und Beschäftigung	80
6.3.2	Steuern und Sozialabgaben	82
6.3.3	Sektorale Wertschöpfung	82
6.4	<i>Sensitivitätsanalyse</i>	84
7.	Zusammenfassung und Empfehlungen	87
7.1	<i>Ziel- und Indikatorensystem</i>	87
7.2	<i>Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen der budgetierten Mittel</i>	89
7.3	<i>Zielerreichung auf gesamtwirtschaftlicher Ebene</i>	89
7.3.1	Frauen	89
7.3.2	Ältere	90
7.3.3	Personen mit Migrationshintergrund	91
7.3.4	Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen	91
7.3.5	Jugendliche	92
7.3.6	Arbeitsmarktentwicklung insgesamt	92
7.4	<i>Wirkungen und Weiterentwicklung der Maßnahmen des Paktes</i>	93
7.5	<i>Weiterentwicklung auf strategischer Ebene</i>	95
	Literaturhinweise	96
	Anhang	100

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 2.1: Säulen, Unterziele und Indikatoren der Strategie Arbeitsplatz Oberösterreich 2020	5
Übersicht 2.2: Säulen der Strategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" und Pakt für Arbeit und Qualifizierung Oberösterreich Maßnahmen	9
Übersicht 3.1: Arbeitslosigkeitsindikatoren Oberösterreichs im europäischen Vergleich	23
Übersicht 3.2: Beschäftigungsindikatoren Oberösterreichs im Vergleich	23
Übersicht 3.3: Anteil der NEET-Jugendlichen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren	28
Übersicht 3.4: Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquote nach Migrationshintergrund und Beobachtungszeitraum in Österreich und Oberösterreich	37
Übersicht 5.1: "Vorkarriere" von Arbeitslosen vor Teilnahme an AQUA und FacharbeiterInnenkurzausbildung	64
Übersicht 5.2: "Vorkarriere" von Arbeitslosen vor Teilnahme an AQUA und FacharbeiterInnenkurzausbildung im Vergleich zur Kontrollgruppe	67
Übersicht 5.3: Unterschied in der Nachkarriere zwischen Versuchs- und Kontrollgruppe im 12. Quartal nach dem Maßnahmenbeginn (In Tagen pro Quartal)	72
Übersicht 6.1: Budgetierung des Paktes für Arbeit und Zuteilung zu Impactsektoren, Voranschlag 2017	79
Übersicht 6.2: Kurz- und langfristige Effekte auf die regionale und nationale Volkswirtschaft	81
Übersicht 6.3: Effekte auf die regionale und nationale Volkswirtschaft nach Zahlungsströmen	85

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 2.1: Budgetäre Mittel für den Pakt für Arbeit und Qualifizierung in Oberösterreich 2017 nach Partnerorganisationen	11
Abbildung 2.2: Budgetäre Mittel für den Pakt für Arbeit und Qualifizierung in Oberösterreich 2017 nach Partnerorganisationen und Säulen	12
Abbildung 3.1: Beschäftigungsdynamik in Oberösterreich und Österreich im Vergleich	17
Abbildung 3.2: Arbeitslosenquote in Oberösterreich und Österreich im Vergleich	18
Abbildung 3.3: Arbeitslosigkeit in europäischen sachgüterorientierten Regionen	19
Abbildung 3.4: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in europäischen sachgüterorientierten Regionen	20
Abbildung 3.5: Erwerbstätigenquoten in europäischen sachgüterorientierten Regionen	21
Abbildung 3.6: Entwicklung der Erwerbstätigenquoten in europäischen Vergleichsregionen	22
Abbildung 3.7: Anteil der Jugendlichen mit Ausbildung über Pflichtschulniveau nach Geschlecht (2008 bis 2017)	25
Abbildung 3.8: Anteil der Jugendlichen mit Ausbildung über Pflichtschulniveau nach Migrationshintergrund (2017)	26
Abbildung 3.9: Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger und -gängerinnen	27
Abbildung 3.10: Erwerbstätigenquoten der Frauen und Geschlechterunterschiede zwischen Männern und Frauen	30
Abbildung 3.11: Entwicklung der Teilzeitquote, durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit und unfreiwillige Teilzeitarbeit nach Bundesländern und Geschlecht	32
Abbildung 3.12: Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquoten der älteren Arbeitskräfte nach Bundesländern und Geschlecht	35
Abbildung 3.13: Beschäftigungsquoten von im Ausland Geborenen in Oberösterreich nach demographischen Merkmalen, Herkunft, Zuwanderungsjahr und -alter (Durchschnitte 2014-2017)	38
Abbildung 3.14: Anteil der überqualifiziert Beschäftigten unter den mittel- oder hochgebildeten Erwerbstätigen der 1. Generation	39
Abbildung 5.1: Personenbezogene Merkmale nach Teilnahme an AQUA und FacharbeiterInnenkurzausbildung	63
Abbildung 5.2: Personenbezogene Merkmale	66
Abbildung 5.3: Unterschied in der Nachkarriere zwischen Versuchs- und Kontrollgruppe nach Quartal nach dem Maßnahmenbeginn (Tage pro Quartal)	69
Abbildung 5.4: Unterschied in der Nachkarriere zwischen Versuchs- und Kontrollgruppe nach Quartal nach dem Maßnahmenbeginn	71
Abbildung 5.5: Unterschiede in der Nachkarriere zwischen der Versuchsgruppe und einer Kontrollgruppe von Personen mit Beschäftigungsübergängen nach dem Maßnahmenbeginn (Tage pro Quartal)	74
Abbildung 6.1: Modellstruktur ASCANIO	77
Abbildung 6.2: Sektorale Wertschöpfungseffekte auf die nationale Volkswirtschaft in Mio. €	83

1. Einleitung

Der oberösterreichische Pakt für Arbeit und Qualifizierung ist eine jährlich erneuerte gemeinsame Vereinbarung des Landes, des Arbeitsmarktservice Oberösterreich und des Sozialministeriums unter Beteiligung der Sozialpartner über die gemeinsam durchzuführende Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in Oberösterreich. Er gilt als das zentrale Instrument zur Umsetzung des Strategischen Programms "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020". Zuletzt (2017) wurden im Rahmen dieser Übereinkunft fast 80 Maßnahmenlinien und Ausgaben von über 260 Mio. € zur Erreichung der Ziele dieses Programms paktiert. Insgesamt handelt es sich daher um ein großangelegtes und entsprechend differenziertes Programm, welches aus einer Vielzahl an Einzelmaßnahmen besteht.

Inhaltlich ist der Pakt als regionale Beschäftigungsinitiative einzustufen. Die Konzeption solcher regionaler Beschäftigungsinitiativen geht von der Vorstellung aus, partnerschaftlich und lokal bzw. regional entwickelte Aktivitäten der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik trügen zu einer verbesserten Wirksamkeit und Effizienz der Politikleistung bei. Diese Erwartung wird theoretisch durch das Bestehen von Informationsproblemen begründet und konnte empirisch in einer Reihe von Studien zum Thema lokale Beschäftigungsinitiativen bestätigt werden (OECD, 2001, Europäische Kommission, 2002).

Ziel der vorliegenden Studie ist es, vor dem Hintergrund der Arbeitsmarktentwicklung in Oberösterreich in den Jahren 2009 bis 2017 einen Überblick über die Umsetzung und die Wirkungen dieses Paktes und der für seine Arbeitsweise maßgeblichen Strategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" zu geben. Insbesondere wird den bisherigen Evaluierungen ähnlicher Programme in Österreich folgend (Buchegger – Buchegger-Traxler, 2002, Leitner et al., 2002, Joanneum Research, 2003, Huber, 2003) zunächst die Umsetzungsebene des Paktes untersucht. Hier wird das Ziel- und Indikatorensystem und seine Einbettung in andere landespolitische Ziele diskutiert. In Kapitel 3 wird dann anhand eines europäischen und Bundesländervergleichs die Entwicklung des oberösterreichischen Arbeitsmarktes in den Jahren seit der großen Weltwirtschaftskrise 2009 beschrieben, wobei hier insbesondere auf einige der "Headline" Indikatoren der Strategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" eingegangen wird. Hier wird festgestellt, ob es gelungen ist, die in der Arbeitsmarktstrategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" festgelegten Ziele zu erreichen und ob in dieser Zeitperiode neue arbeitsmarktrelevante Herausforderungen entstanden, die eine Anpassung der Zielsetzungen sinnvoll bzw. notwendig erscheinen lassen.

Im vierten Kapitel werden anhand eines Überblicks über die regionale, nationale und internationale Evaluierungsliteratur Aussagen über die zu erwartende Wirksamkeit verschiedener im Pakt vereinbarter Maßnahmen getroffen, während im fünften Kapitel die Wirkung der FacharbeiterInnenkurzausbildung und der arbeitsplatznahen Qualifizierung in größerer Detailtiefe analysiert wird. Die Ergebnisse dieser beiden Kapitel liefern Hinweise über die Wirksamkeit verschiedener Maßnahmen und die (laut internationaler Literatur) erfolgversprechendsten strategischen Politikansätze bei den Zielgruppen der Strategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020".

Im Anschluss werden im sechsten Kapitel die volkswirtschaftlichen Auswirkungen des Paktes untersucht. In dieser Analyse werden unter Verwendung des regionalen Input-Output-Modells (ASCANIO) des WIFO die mit den budgetierten Förderungen verbundenen direkten, indirekten und induzierten gesamtwirtschaftlichen Nachfrageeffekte quantifiziert.

Kapitel 7 fasst die Ergebnisse der Studie zusammen und erarbeitet auf Basis der vorliegenden Befunde einige Vorschläge für die Vertiefung des Paktes für Arbeit und Qualifizierung in Oberösterreich.

2. Der Umsetzungskontext

2.1 Strategische Grundlage: Strategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020"

Grundlage des oberösterreichischen Paktes für Arbeit und Qualifizierung ist die Arbeitsmarktstrategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020". In dieser wird der Pakt für Arbeit und Qualifizierung als zentrales Umsetzungsinstrument zur Erreichung der arbeitsmarktpolitischen Ziele des Landes Oberösterreich festgelegt. Insbesondere zielt diese Strategie auf die

- Sicherstellung der Verfügbarkeit von Fachkräften für die oberösterreichische Wirtschaft,
- Aktivierung, Bindung und Förderungen der Potentiale der Erwerbspersonen,
- bestmögliche Vermeidung von Arbeitslosigkeit mit dem Ziel der Vollbeschäftigung,
- soziale Sicherheit und Perspektiven für die Menschen Oberösterreichs durch die Schaffung und den Erhalt von guten Arbeitsplätzen.

Dazu werden aufbauend auf einer detaillierten Problemanalyse (*Land Oberösterreich, 2011*) Maßnahmen in 5 Säulen (Ausbildungsgarantie für Jugendliche und junge Erwachsene, Fachkräfteprogramm, Arbeitswelt der Zukunft sowie regionaler und sektoraler Arbeitskräftebedarf) vorgeschlagen und durchgeführt. Hierbei wird in jeder Säule eine Reihe von Unterzielen festgelegt, die zur Erreichung der vier Hauptziele beitragen sollen. Diese Säulen orientieren sich durchgängig an verschiedenen Handlungsfeldern, die aufgrund bestehender Analysen (*Eppl et al., 2016, Huber et al., 2006, Huemer et al., 2017*) besondere Potentiale für die Erreichung der Oberziele der Strategie erwarten lassen.

So fokussiert die erste Säule im Rahmen eines Ausbildungsprogramms auf Jugendliche. Sie setzt sich zum Ziel, den Anteil der Jugendlichen mit einer Ausbildung über Pflichtschulniveau zu erhöhen, den Anteil der NEETs¹⁾ zu senken, den beim Arbeitsmarktservice (AMS) vorgemerkten Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anzubieten, das Nachholen des Pflichtschulabschlusses zu fördern und die Quote der positiven Berufsbildungsabschlüsse sowie der Schulabschlüsse ab der 10. Schulstufe zu erhöhen.

In der zweiten Säule (Säule B) werden im Fachkräfteprogramm weitere Zielgruppen angesprochen. Dies sind Frauen, ältere Personen, Personen mit Migrationshintergrund sowie Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen. Auch für diese Gruppen wird eine Reihe von spezifischen Zielen festgelegt. Bei den Frauen sind dies eine Erhöhung der Erwerbs- und Schulungsquote, die verstärkte Aufnahme von Frauen in technische Berufe, die Förderung von Wiedereinsteigerinnen sowie die Wahlfreiheit zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung. Bei älteren Arbeitskräften sind dies die Verlängerung der Beschäftigungsdauer und die Verringerung der Zahl der Übertritte in Pension aus der Arbeitslosigkeit, die Förderung der Weiterbildung von Personen im Alter von 45 bis 64 Jahren, sowie der Erhalt der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit und die Unterstützung des Generationenmanagements in den oberösterreichischen Unterneh-

¹⁾ NEETs sind Jugendliche im Alter zwischen 16 und 24 Jahren, die weder in Schulung, Weiterbildung oder Beschäftigung stehen (Not in Employment, Education or Training).

men. Für Menschen mit Migrationshintergrund wird demgegenüber eine Erhöhung der Erwerbsquote, eine bessere Integration der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt und in das Bildungssystem, eine verstärkte Beschäftigung dieser Personen entsprechend ihren Qualifikationen sowie eine erhöhte Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes in Branchen mit Fachkräftebedarf angestrebt. Bei Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen stehen die verstärkte Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration, die Erhöhung des Anteils der Firmen, welche diese Personengruppe einstellt sowie die Steigerung der Beschäftigung dieser Personengruppe im Mittelpunkt.

Die Säule C widmet sich unter dem Titel "Arbeitswelt der Zukunft" der wissenschaftlichen Begleitung des Programms. In ihrem Rahmen soll anhand von Modellen und Pilotprojekten die Antizipationsfähigkeit der Arbeitsmarktpolitik erhöht werden. Insbesondere verweist die Strategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" hier auf einen Fragenkatalog der Zukunftsallianz "Wirtschaft Oberösterreich 2020", der den Schwerpunkt der Analysearbeit darstellen soll und hält fest, dass in dieser Säule vor allem Arbeiten zur Frage, wie Oberösterreich den Fachkräftebedarf für das Jahr 2020 absichern kann, im Mittelpunkt stehen sollen. Zur Umsetzung dieser Säule wurde unter Beteiligung der Paktpartner und einiger Bildungsinstitutionen der Verein "Institut für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik an der Johannes Kepler Universität Linz" gegründet (*Oberösterreichischer Landesrechnungshof, 2016*).

Säulen D und E zielen letztlich darauf ab, die arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsangebote stärker am Bedarf der Wirtschaft zu orientieren, die oberösterreichischen Wirtschafts- und Forschungsfelder zu unterstützen, die Wirkungsmessung der Maßnahmen und deren Rückkopplung in den Planungsprozess von Maßnahmen zu verbessern, die Transparenz am Arbeitsmarkt zu verbessern.

Diese Zielarchitektur basiert auf bestehenden Analysen und spricht durchwegs österreichweite und regionspezifische arbeitsmarktpolitische Herausforderungen an. So werden in Studien zur Arbeitsmarktlage in Oberösterreich schon seit längerem die aufgrund der geringen Arbeitslosigkeit in der Hochkonjunktur immer wieder auftretenden Knappheiten am Arbeitsmarkt (insbesondere bei Fachkräften) betont (siehe hierzu z.B. *Horvath et al., 2017* für eine rezente Prognose). Ähnlich werden aber auch schon seit längerem die geringe Erwerbsquote der Älteren in Oberösterreich, aber auch der Ausbildungsstand der Jugendlichen thematisiert (*Huber, 2006*). Rezente Studien finden überdies in Oberösterreich im Vergleich zu anderen Bundesländern recht große Geschlechterunterschiede (*Bock-Schappelwein et al., 2017*), und weisen auf spezifische Probleme von Menschen mit Migrationshintergrund bei der Integration in den oberösterreichischen Arbeitsmarkt hin (*Mayerhofer et al. 2012*).

Übersicht 2.1: Säulen, Unterziele und Indikatoren der Strategie Arbeitsplatz Oberösterreich 2020

Ziel	Indikator	Quelle	Wert
Säule A: Jugendliche			
Strat	Steigerung des Anteils der Jugendlichen zwischen 20 und 24 mit Ausbildung über Pflichtschulniveau	AEST	88%
Steu	Reduzieren der NEET-Jugendlichen von 15 bis 24 Jahre von 6,8% auf 5,8%	AEST	5,8%
Steu	Wir bieten jedem beim AMS vorgemerkten Jugendlichen im Alter von 16 bis 19 einen Ausbildungsplatz	AMS	100%
Steu	Fördern des Nachholens des Pflichtschulabschlusses der Jugendlichen bis 24	Schulstatistik	
Steu	Erhöhung der Quoten positiver Lehrabschlüsse	WKOÖ	
Steu	Erhöhung der Zahl der Schulabschlüsse ab der 10. Schulstufe	WKOÖ	
Steu	Erhöhung der Zahl der Schulabschlüsse ab der 10. Schulstufe	WKOÖ	
Säule B: Frauen			
Strat	Erhöhung der Erwerbstätigkeit der Frauen auf 70%	AEST	70%
Steu	In Angeboten der aktiven Arbeitsmarktpolitik gleich viele Frauen wie Männer qualifizieren	AMS	
Steu	Wir erhöhen Anteil der Frauen in technisch orientierten Angeboten und Ausbildung	AMS	
Steu	Förderung der Arbeitsaufnahme von Wiedereinsteigerinnen	WKOÖ	
Steu	Wir unterstützen die Wahlfreiheit Teilzeit/Volzeit	Schulstatistik	
Steu	Förderung der Arbeitsaufnahme von Wiedereinsteigerinnen	Hochschulstatistik	
Steu	Wir unterstützen die Wahlfreiheit Teilzeit/Volzeit	AMS	
Steu	Förderung der Arbeitsaufnahme von Wiedereinsteigerinnen	AMS	
Steu	Wir unterstützen die Wahlfreiheit Teilzeit/Volzeit	AKE	
Steu	Förderung der Arbeitsaufnahme von Wiedereinsteigerinnen	AKE	
Steu	Wir unterstützen die Wahlfreiheit Teilzeit/Volzeit	AEST	
Säule B: Ältere			
Strat	Ältere Personen länger in Beschäftigung halten	AEST	+0,5% / Jahr
Steu	Erhöhen des Anteils der Personen, die nicht aus der Arbeitslosigkeit in Pension übergehen	AEST	+1,1% / Jahr
Steu	Wir erhöhen den Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 45 bis 64 Jahren an beruflichen Weiterbildungen	PVA OÖ	
Steu	Erhalten von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit	AKE	
Steu	Wir unterstützen die Wahlfreiheit Teilzeit/Volzeit	OÖGKK	
Steu	"WAGE"-Projekt trägt zu überbetrieblichen Strategien bei	-	

Fortsetzung Übersicht 2.1: Säulen, Unterziele und Indikatoren der Strategie Arbeitsplatz Oberösterreich 2020

Säule B: Personen mit Migrationshintergrund		Erwerbstätigenquote der MigrantInnen im erwerbstätigen Alter	AMS	Frauen +0,6% Männer +/-0
Strat	Erhöhen Erwerbsquote von Menschen mit Migrationshintergrund			
Steu	Integrieren junger (15- bis 24- jähriger) MigrantInnen in den Arbeitsmarkt und Aktivierung ihres Potentials	Anteil der jugendlichen MigrantInnen in verschiedenen Arbeitsmarktzu- ständen	AMS	
Steu	Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten zugewandelter Menschen gemäß Qualifikation	Anteil der formalen Kompetenzanerkennungsverfahren	AMS	
Steu	Steigern des Qualifikationslevels von Menschen mit Migrationshintergrund	Anteil MigrantInnen an Qualifizierungsangeboten	AMS	
Steu	Menschen mit Migrationshintergrund treten entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil in die Lehre ein	Anteil der eingesetzten Budgetmittel relativ zu Vorgemerkten	AMS	
Steu	Erhöhen der Durchlässigkeit für Menschen mit Migrationshintergrund in Branchen mit Fachkräftebedarf	Jugendliche mit nicht deutscher Muttersprache in Berufsschulen	Landesschulrat	
Steu	Erhöhen der Durchlässigkeit für Menschen mit Migrationshintergrund in Branchen mit Fachkräftebedarf	Anteil der Jugendlichen in Lehrberufen nach Staatsangehörigkeit	WKO OÖ	
Steu	Erhöhen des Anteils der Firmen, die Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen beschäftigen	Beschäftigung von MigrantInnen nach ÖNACE2Steller	HV	
Säule B: Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen				
Strat	Verstärkte Integration von Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen	Arbeitsaufnahmen von Personen mit Vermittlungseinschränkungen	AMS	32,9%
Steu	Qualifizieren von Personen mit gesundheitlicher Vermittlungseinschränkung zur Sicherung der Erwerbstätigkeit	Anteil der Zielgruppe unter den in Qualifizierung Zugehenden	AMS	
Steu	Erhöhung des Anteils der Firmen, die Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen beschäftigen	SMS OÖ		
Steu	Wir steigern die Beschäftigung von Menschen mit festgestellten Beeinträchtigungen in Unternehmen	Abgänge von Zielgruppe in Beschäftigung relativ zu allen Abgängen		
Säule D und E				
Strat	Wir erhöhen den Informationsgrad betreffend des quantitativen und qualitativen Fachkräftebedarfs der Wirtschaft in Oberösterreich und die Transparenz am Arbeitsmarkt und die Durchlässigkeit zwischen Angebot und Nachfrage durch Implementierung eines systematischen Arbeitsmarktmonitoring	Wirkungsmessung durch systematische Beobachtung des quantitativen und qualitativen Angebots und Nachfrage am Arbeitsmarkt	Monitoring System	
Steu	Wir heben das Qualifikationslevel der Beschäftigten und stärken damit die Wettbewerbsfähigkeit durch die Entwicklung von branchenbezogenen, individuellen und innovativen Weiterbildungsprogrammen	Mehr Qualifizierungsprogramme am Bedarf der Wirtschaft		
Steu	Wir stärken die Stärken des Standortes Oberösterreich, indem wir gezielt in definierten zukünftigen wirtschaftlichen Stärke- und Innovationfeldern mit Entwicklungspotential Qualifizierungsaktivitäten setzen	Sicherstellung der standortstrategischen Kompetenzen durch Kompetenzentwicklung in definierten Stärkefeldern der OÖ Wirtschafts-, Forschungs- und Standortpolitik		
Steu	Wir forcieren alternative Besetzungsstrategien, um für die Unternehmen zusätzliche Personengruppen mit Entwicklungspotential zu erschließen	Besetzungsgrade bei alternativen Zielgruppen		
Steu	Wir forcieren Berufsbilder mit Zukunft zur Erhöhung der beruflichen Mobilität und Durchlässigkeit am Arbeitsmarkt	Erhöhung der Durchlässigkeit, beruflichen Mobilität und Transparenz am Arbeitsmarkt		
Steu	Wir erhöhen die Transparenz am Arbeitsmarkt durch einen möglichst hohen Einschaltgrad offener Stellen beim AMS	Einschaltgrad nach Branchen	AMS	
Steu	Die Stellenandrangsziffer ist ein bedeutender Indikator für die Größe oder Knappheit des Arbeitskräfteangebots in einem Berufssegment	Stellenandrangsziffer nach Berufsgruppen	AMS	

Q: Arbeitsplatz Oberösterreich 2020. Stra = strategisches Ziel, Steu = Steuerungsziele. Anmerkungen: Zu Säule C wurden keine Ziele und Zielindikatoren angeführt.

Auffallend ist allerdings die starke Anlehnung des Zielsystems (und noch stärker des Indikatorensystems) an spezifische Zielgruppen der aktiven Arbeitsmarktpolitik und damit an die Zielstruktur des Arbeitsmarktservice Oberösterreich. Zielgruppenübergreifende regionalpolitische Ziele, die sich zum Beispiel auf die Schaffung von Arbeitsplätzen beziehen könnten, offensive Maßnahmen, die auf die Sicherung der Potentiale der Zielgruppen, wie zum Beispiel im Bereich der Unternehmensgründungen von Personen mit Migrationshintergrund abstellen, und (mit Ausnahme bei der Zielgruppe der Älteren) präventive Zielsetzungen, die zum Beispiel auf Weiterbildungsaktivitäten der Berufstätigen zielen, scheinen demgegenüber weniger¹⁾.

Überdies werden in dieser Strategie zu jedem der einzelnen Unterziele auch Indikatoren und für einzelne dieser Indikatoren quantitative Zielvorgaben festgelegt, die bis ins Jahr 2020 erreicht werden sollen (Übersicht 2.1). Diese quantitativen Zielvorgaben und -indikatoren werden auch für ein Monitoring der Zielerreichung (bzw. für eine Analyse der Gründe für Abweichungen von der Zielsetzung)²⁾ genutzt und erleichtern somit eine Anpassung des Programms und der Maßnahmen an neue Herausforderungen und Zielabweichungen (siehe dazu auch unten).

Allerdings wäre hinsichtlich des Indikatorensystems – abgesehen davon, dass einzelne der Zielindikatoren diskussionswürdig sind³⁾ – zu überlegen, ob

1. eine Fokussierung auf eine geringere Zahl an "Headline-Indikatoren" (wie zum Beispiel die um einige zusätzliche Indikatoren ergänzten Indikatoren zu den strategischen Zielen) für eine erste Beurteilung der Soll-Ist-Abweichungen ausreichen würde.
2. Säulen D und E sauber zwischen Zielen und Indikatoren trennen und sich die vorgeschlagenen Indikatoren dieser Säulen tatsächlich für eine Messung eignen, oder ob hier einfachere (z.B. aus dem Monitoring System gewonnene) Kennzahlen vorhanden sind.
3. manche Ziele und Indikatoren nicht auch relativ formuliert werden sollten, indem zum Beispiel a) bei der Zielgruppe der Frauen auf Geschlechterunterschiede (in Prozentpunkten), b) bei stark wachsenden Bevölkerungsgruppen wie Älteren oder Personen mit Migrationshintergrund) auf Anteile relativ zu ihrem Bevölkerungsanteil und c) bei konjunkturabhängigen Indikatoren (um damit allgemeine Konjunktüreinflüsse auszuschalten) auf die Entwicklung relativ zu Österreich abgestellt wird.
4. Bei manchen Indikatoren nicht auch rezenter, aber zugegebenermaßen regional unzuverlässigere Datenquellen (zum Beispiel die Arbeitskräfteerhebung statt der abgestimmten Erwerbsstatistik) für ein Monitoring genutzt werden können, um damit rascher auf neue Herausforderungen reagieren zu können.

¹⁾ Die Zielstruktur spiegelt damit die ergriffenen Maßnahmen, von denen einige (wie zum Beispiel das Bildungskonto, Förderungen im Rahmen des Wachstumsprogramms oder auch die Förderung von Kinderbetreuungsplätzen) durchaus an solchen Zielen anbinden, auch nur teilweise wider.

²⁾ Der Reviewbericht der Strategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" unterscheidet zwischen strategischen und Steuerungszielen. In Übersicht 2.1 sind die strategischen Ziele dunkel unterlegt.

³⁾ Hier könnte zum Beispiel diskutiert werden, warum in Säule A auf die NEET-Rate der Jugendlichen abgestellt wird, aber bei Säule B in der Zielgruppe der Personen mit Migrationshintergrund bei den Jugendlichen nur auf den Arbeitsmarktzustand und ob die Zielsetzung einer Steigerung der Erwerbstätigenquote der Älteren um 0,5% bzw. 1,1% pro Jahr nicht eher durch ein in Prozentpunkten gemessenes Ziel ersetzt werden sollte.

5. Bedarf an abgeleiteten und etwas komplexeren Indikatoren (z.B. zur Segregation der Arbeitsmärkte nach Geschlecht und Migrationshintergrund) besteht.

2.2 Prozess im Rahmen des Paktes für Arbeit und Qualifizierung

Abgesehen von den Zielen wird in der Strategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" auch der Prozess definiert, mit dem die Koordination von Maßnahmen erfolgt. Insbesondere wird hier festgelegt, dass die Strategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" den langfristigen Handlungsrahmen bildet, an dem sich der oberösterreichische Pakt für Arbeit und Qualifizierung orientieren soll. Der Pakt für Arbeit und Qualifizierung Oberösterreich ist dabei eine gemeinsame Vereinbarung des Landes, des Arbeitsmarktservice Oberösterreich und des Sozialministeriumservice unter Beteiligung der Sozialpartner. Diese wird jedes Jahr erneuert, wobei im Rahmen dieser Erneuerung auch die Ergebnisse der letzten Jahre betrachtet, und gegebenenfalls Ziele revidiert bzw. Maßnahmen an neue Gegebenheiten angepasst werden.

Im Zusammenhang mit diesem Prozess kritisierte der oberösterreichische Landesrechnungshof zuletzt das Fehlen eines eigenen Berichtswesens über die erreichten Personen sowie die manchmal mangelhafte Dokumentation der Maßnahmen des Paktes für Arbeit und Qualifizierung (*Oberösterreichischer Landesrechnungshof, 2016*). Obwohl das Land Oberösterreich als Reaktion auf diese Kritik ein verbessertes Berichtswesen aufgebaut hat, stehen auf Seiten des Paktes nur wenige Informationen über die für einzelne Maßnahmen tatsächlich verausgabten Mittel zur Verfügung, wiewohl diese in den einzelnen Partnerinstitutionen vorhanden sind. Für eine tiefergehende Koordination wäre es sicher wünschenswert, auch über realisierte Ausgaben für die Maßnahmen zu berichten. Dies wäre auch für zukünftige Evaluierungen wesentlich, da sich die Wirkungen des Paktes nur durch tatsächlich getätigte Ausgaben realisieren können. Insgesamt wird man allerdings realistischerweise davon ausgehen, dass das Monitoring für Einzelmaßnahmen wohl bei den durchführenden Institutionen bleiben müssen wird.

Abgesehen vom finanziellen Controlling, welches in der Verantwortung der Paktpartner liegt, unterliegt der Pakt auch einem sehr detaillierten inhaltlichen Monitoring. In dessen Rahmen werden sämtliche der in Übersicht 2.1 dargestellten Indikatoren zumeist auf Bundesland und Bezirksebene analysiert.

Dieses inhaltliche Controlling trägt dabei auch zu wichtigen Änderungen in der Maßnahmen-gestaltung und Zielsetzung des Paktes bei. So wurde z. B. in der letzten Review sowohl beim Anteil der Jugendlichen mit Pflichtschulausbildung als auch beim Ziel der Reduktion des Anteils der jugendlichen NEETs eine deutlich schlechtere Entwicklung als erwartet festgestellt. Diese lässt diesem Bericht zufolge eine Zielerreichung eher unwahrscheinlich erscheinen. Dementsprechend wurde entschieden, verstärkt Maßnahmen in jenen regionalen "Hot Spots" (insbesondere den städtischen Räumen) zu setzen, in denen Problemlagen für Jugendliche geballt auftreten, und ein verstärktes Augenmerk auf die Umsetzung der Ausbildungspflicht zu legen. Auch in den anderen Säulen werden durchwegs Anpassungen bzw. zusätzliche thematische Schwerpunkte vorgeschlagen. Sie nehmen oftmals auch (wie z. B. im Bereich der Zielgruppe

der Personen mit Migrationshintergrund) auf neu entstandene Problemlagen (eine differenziertere Sicht der Asylwerber und -werberinnen) Bezug.

Übersicht 2.2: Säulen der Strategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" und Pakt für Arbeit und Qualifizierung Oberösterreich Maßnahmen

Säule A	Säule B		Säule D+E
	Frauen	Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen	
Produktionsschulen	Orientierungsprojekte	Persönliche Assistenz	Outplacement-Unternehmensstiftungen
Projekte für Jugendliche mit abgebrochener Ausbildung	Haus- und Heimservice, Haushaltsservice	Förderung Selbständigkeit	Insolvenzstiftung
Arbeitsbegleitung Jugendlicher	Technik-Rallye	Barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung	Unternehmensgründungsberatung
Jobcoaching	Frauen in Handwerk und Technik	Berufliche Eingliederung	Förderung EPU
Potentialanalysen	GründerInnenzentrum Linz	Qualifizierungsangebote	FacharbeiterInnenkurzausbildungen
Jugendcoaching	Kinderbetreuungshilfe	Stabilisierungsangebote	Gastrokurse
Koordinierungsstelle Ausbildung 18	Kinderbetreuungsprojekte	Bewerbungstraining	FacharbeiterInnenausbildungen für beeinträchtigte Personen
Jugendarbeitsassistenten	Beratung für Wiedereinsteigerinnen	Aufstieg II	Greenjobs Ökoservice
Firmenausbildungsverbund	Personen mit Migrationshintergrund	Betriebliche Lohnförderung	Bauhandwerker Ausbildung
Betriebliche Lehrstellenförderung	Beratung + Betreuung Kompetenzprofil	Vermittlungsorientierte Integrationsbegleitung	Arbeitsplatznahe Qualifikation (Aqua)
Jugendkarte	Deutschangebote	Qualifizierung für Einzelpersonen	Implacementstiftungen
§ 30-BAG-Lehrgänge für normalbegabte Jugendliche	Integration durch Arbeit	Case Management	Implacement plus Sozial- u. Gesundheitsberufe
Lehrgänge zur Teilqualifizierung	Basisbildung job.lab.Linz	BMS Qualifizierung	Zielgruppenstiftungen
Qualifizierungsprojekte		BMS Beschäftigung	Impuls
Facharbeiterkurzausbildung für junge Erwachsene		Ältere	Sonderprojekt: "Du kannst was!"
Resp@ct-Upgrade (NEET)		Eingliederungsbeihilfen	Innovative Skills
		SÖB-Projekte	Qualifizierung Beschäftigung
		Smartwork Linz	Höherqualifizierung Gesundheits- sowie Kindergartenpädagogik
		Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte	Bildungskonto
		SÖB-Projekte	Wachstumsstrategieprojekt des Landes
		Koordinationsstelle Arbeitsfähig erhalten	Placement Promotoren und Promotorinnen
		INTAKT Arbeitstraining	Regionalmanagerinnen und Regionalmanager für Arbeit und Wirtschaft
		Arbeitsbewerbungscoaching	

Q: "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020". Anmerkungen: Die Maßnahmen zu Säule C werden nicht vom Pakt für Arbeit und Qualifizierung koordiniert und werden deshalb nicht weiter analysiert.

Insgesamt scheint es daher gelungen, im Rahmen des Pakts für Arbeit und Qualifizierung eine hinreichend verbindliche, aber auch flexible Vorgehensweise bei der Planung arbeitsmarktpolitischer Initiativen zu schaffen.

2.3 Maßnahmen und Budget

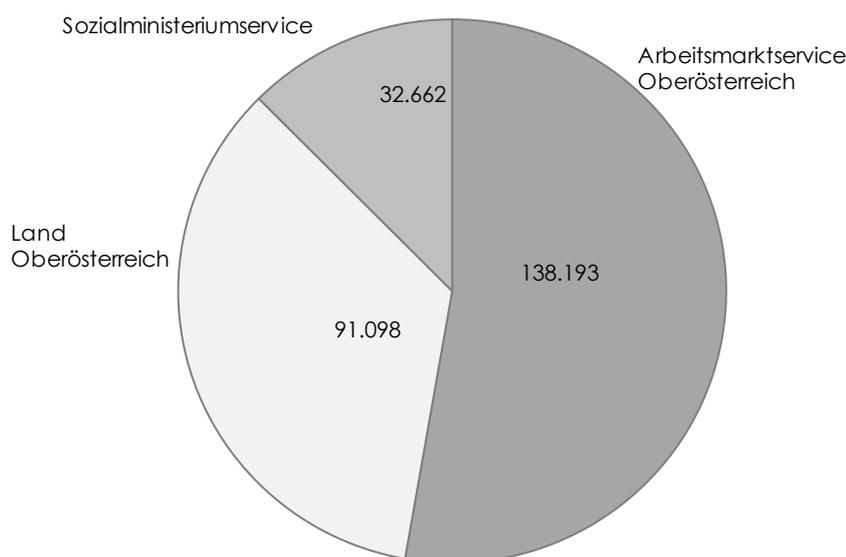
Im Rahmen des jährlichen Planungsprozesses werden im Pakt für Arbeit und Qualifizierung die einzelnen Säulen der Strategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" mit Maßnahmen und entsprechenden Budgetansätzen unterlegt. Übersicht 2.2 zeigt die einzelnen den jeweiligen Säulen zugeordneten Maßnahmen beispielhaft für das Jahr 2017. Insgesamt wurden danach 79 verschiedene Maßnahmen paktiert. Zumeist handelt es sich bei diesen um Standardprogramme, die entweder im Rahmen der Sozialpolitik des Landes (z. B. das Bildungskonto des Landes), der Maßnahmen des AMS (z. B. betriebliche Eingliederungsbeihilfen, Stiftungen) oder des Budgets des Sozialministeriumservice (z. B. betriebliche Lohnförderungen) abgewickelt und finanziert werden. Dieser Fokus auf bekannte bundesweite Programme ergibt sich notwendigerweise aus der Tatsache, dass zwei der Partnerinstitutionen des Paktes für Arbeit und Qualifizierung (das Sozialministeriumservice und das Arbeitsmarktservice) in den Verwaltungsbereich des Bundes fallen und daher ihre Budget- und auch Maßnahmenlinien zum Großteil auf nationaler Ebene festgelegt werden.

Dementsprechend tritt die Entwicklung neuer Maßnahmen zur Lösung spezifischer lokaler Probleme (unterhalb der Bundeslandebene) oder von eng mit anderen Politikbereichen verschränkten Programmen, die oftmals Gegenstand anderer lokaler Beschäftigungsinitiativen sind, und von denen in der Literatur zur kooperativen Arbeitsmarktpolitik besonders hohe Erträge erwartet werden, etwas in den Hintergrund. Dies äußert sich vor allem in Säulen C und D, die aufgrund ihres thematischen Fokus für solche Maßnahmen besonders geeignet wären. In einzelnen Fällen werden hier aber auch verschiedene – vom Finanzvolumen kleinere – Maßnahmen paktiert, die über den üblichen Rahmen der nationalen Arbeitsmarktpolitik hinausgehen und zumeist vom Land finanziert werden.

Die im Rahmen dieser Maßnahmenlinien von den einzelnen Institutionen ausgewiesenen Mittel zur Erreichung der Ziele der Säulen A und B sowie D und E des Programms belaufen sich 2017 auf rund 262 Mio. €. Von diesen wurden 138 Mio. € (oder 53%) vom AMS zugesagt, 91 Mio. € (oder 35%) stammen aus dem Budget des Landes und rund 32 Mio. € (12%) aus dem Sozialministeriumservice. Der Großteil der Mittel wurde für die zielgruppenspezifischen Maßnahmen der Säulen A und B budgetiert. So wurden 2017 insgesamt 61,4 Mio. € (23,4%) für die Ausbildungsgarantie für Jugendliche und junge Erwachsene veranschlagt, während für die in Säule B angesprochenen Zielgruppen Ausgaben von 97,3 Mio. € veranschlagt wurden. 15,8% der Gesamtausgaben entfielen auf Maßnahmen zur Förderung der Erwerbstätigkeit der Frauen, 18,4% auf Maßnahmen für die Zielgruppe der Älteren und 2,9% auf solche für Migranten und Migrantinnen. Für die Maßnahmen der Säulen D+E wurden 25,4% der Ausgaben (66,6 Mio. €) eingeplant. Auch in dieser Säule dominieren Standardprogramme der aktiven Arbeitsmarktpolitik, wie z. B. die arbeitsplatznahe Qualifizierung (11,4 Mio. €) sowie Outplacement, Implacement

und Insolvenzstiftungen (gemeinsam 19,9 Mio. €). Daneben sind hier auch institutionelle Änderungen wie die Finanzierung von RegionalmanagerInnen und Placement – PromotorInnen von Bedeutung.

Abbildung 2.1: Budgetäre Mittel für den Pakt für Arbeit und Qualifizierung in Oberösterreich 2017 nach Partnerorganisationen
in 1.000 €



Q: Pakt für Arbeit und Qualifizierung Oberösterreich, WIFO-Berechnungen.

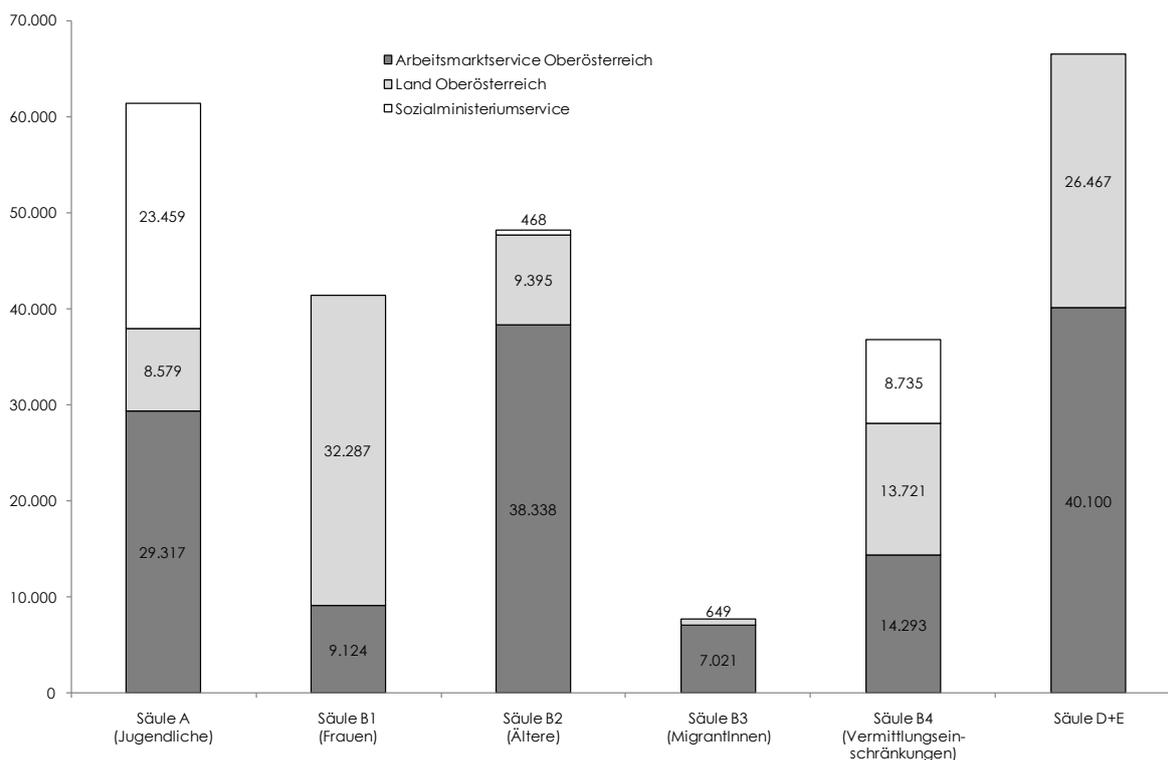
Die geplanten Maßnahmen und Mittel reflektieren die differenzierten Problemlagen der einzelnen Zielgruppen, aber auch die unterschiedlichen Aufgabengebiete der einzelnen Partnerorganisationen. Zudem variiert auch das den einzelnen Maßnahmen zugewiesene Budget stark. Der größte Einzelposten sind die vom Land finanzierten Kinderbetreuungsprojekte (mit einem geplanten Volumen von 32 Mio. €). Der kleinste Einzelposten ist die Erstellung einer Jugendlandkarte, für die vom Land und AMS im Jahr 2017 jeweils 5.000 € veranschlagt wurden.

Die verschiedenen Partnerorganisationen beteiligen sich in unterschiedlichem Ausmaß an den einzelnen Säulen. Die Kooperation des Landes und des AMS steht allerdings im Mittelpunkt. Diese beiden Institutionen tragen zu allen Säulen bei. Die Unterschiede im budgetären Beitrag der einzelnen Institutionen ergeben sich aus den unterschiedlichen Kompetenzen der Partnerinstitutionen. So trägt das Sozialministeriumservice – seinen Aufgaben entsprechend – vor allem zum Budget der Säulen A (vor allem im Rahmen der Produktionsschulen, des Jugendcoachings des Sozialministeriums und der Berufsausbildungsassistenz, die gemeinsam mit etwa 17,1 Mio. €

budgetiert sind) und B im Rahmen des Fachkräfteprogramms für Personen mit Vermittlungseinschränkungen (durch die betriebliche Lohnförderung und die vermittlungsorientierte Integrationsbegleitung, welche mit über 6 Mio. € budgetiert werden) bei.

Abbildung 2.2: Budgetäre Mittel für den Pakt für Arbeit und Qualifizierung in Oberösterreich 2017 nach Partnerorganisationen und Säulen

In 1.000 €



Q: Pakt für Arbeit und Qualifizierung Oberösterreich, WIFO-Berechnungen.

Das Land Oberösterreich ist hingegen – aufgrund seiner Förderungen der Kinderbetreuungseinrichtungen (die alleine einen Beitrag von 32 Mio. € ausmachen) – vor allem in den, in Säule B angesiedelten Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbstätigkeit der Frauen und in den Säulen D und E (aufgrund der Ausgaben für das Bildungskonto, der Wachstumsstrategieprojekte des Landes sowie der Kofinanzierung der FacharbeiterInnenkurzausbildung von gemeinsam 16 Mio. €) federführend.

Die Beiträge des AMS sind – wiederum seinen Aufgaben entsprechend – (aufgrund der Budgetierung der Eingliederungsbeihilfen sowie der sozialökonomischen Betriebe, die gemeinsam fast 30 Mio. € ausmachen) insbesondere bei der Förderung der Beschäftigung der Älteren (in Säule B) erheblich.

Eine Ausnahme bei der Budgetierung stellen die Maßnahmen zur Säule C (Arbeitswelt der Zukunft) dar. Diese bleiben in der Maßnahmenplanung des Paktes für Arbeit und Qualifizierung

außer Ansatz. Allerdings erstellt das Land Oberösterreich im Rahmen dieser Säule regelmäßig einen Fachkräftemonitor. Dieser liefert eine regional und sektoral disaggregierte langfristige Prognose des Arbeitskräfteangebotspotentials sowie der Nachfrage nach Fachkräften, und liefert so eine Planungsgrundlage für zukünftige Aktivitäten. Darüber hinaus wurden in diesem Rahmen auch eine Reihe von regionalen Arbeitsmarktprofilen auf Bezirksebene, welche die in einem Bezirk rasch wachsenden Berufe und eine Vielzahl weiterer Kennzahlen meldet und eine Studie mit dem Titel "Bestandsaufnahme Arbeitsmarktpolitik in Oberösterreich" beauftragt. Diese Projekte tragen zweifellos zu einer Verbesserung der Planbarkeit der Arbeitsmarktpolitik und einer erhöhten Transparenz bei. Überdies hat es sich in vielen großangelegten Programmen wie dem Pakt für Arbeit und Qualifizierung als sinnvoll erwiesen, eine wissenschaftliche und analytische Begleitung einzuplanen.

Dennoch wäre zu überprüfen, inwiefern im Rahmen des Paktes für Arbeit und Qualifizierung auch eine Vorab-Koordination oder -Information über die zentralen Forschungsthemen der Partnerinstitutionen möglich und wünschenswert wäre, um auf diese Weise einer Duplizierung von Forschungsarbeiten vorzubeugen. Dies erscheint auch sinnvoll, weil im Pakt für Arbeit und Qualifizierung mit dem Land, dem AMS und den Sozialpartnern die wesentlichsten Auftraggeber für Auftragsforschung im Bereich Arbeitsmarkt beteiligt sind. Realistischerweise könnte hier ein Austausch von Informationen über Forschungsvorhaben angestrebt werden. Zudem wäre zu diskutieren, ob nicht ein Teil des in dieser Säule budgetierten Betrages für Maßnahmen- und Programmevaluierungen des Paktes, sowie für die Erarbeitung konzeptioneller und strategischer Grundlagen für seine Weiterentwicklung genutzt werden sollte.

2.4 Einbettung in die wirtschaftspolitischen Ziele und Strategien des Landes

Nicht zuletzt ist die Strategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" auch in ein breiteres landes- und regionalpolitisches Zielsystem eingebunden, welches in den Strategiedokumenten des Landes dokumentiert wird. Unter diesen sind insbesondere die wirtschafts- und forschungspolitische Strategie des Landes "Innovatives Österreich 2020" und das integrationspolitische Leitbild "Einbeziehen statt Einordnen" inhaltlich eng mit der Arbeitsmarktstrategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" verbunden.

2.4.1 Innovatives Oberösterreich 2020

Die Strategie "Innovatives Oberösterreich 2020" orientiert die Innovationspolitik des Landes Oberösterreich auf fünf Aktionsfelder (industrielle Produktionsprozesse, Energie, Gesundheit und alternde Gesellschaft, Leben und Ernährung sowie Mobilität und Logistik). Diese sollen durch vier übergeordnete Kernstrategien (Standortentwicklung, Auf- bzw. Ausbau einer industriellen Marktführerschaft Oberösterreichs, Förderung der Internationalisierung im Bildungs-, Forschungs- und Wirtschaftsbereich und Unterstützung von Zukunftstechnologien durch Erkennen technologischer Zukunftstrends und Bewusstseinsbildung) unterstützt werden.

Die Arbeitsmarktstrategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" ist dabei für die Innovationsstrategie aufgrund ihrer Zielrichtung auf die mittelfristige Deckung des Facharbeiterbedarfs für Oberösterreich sowie durch das in den Säulen D und E festgelegte Ziel der Unterstützung der oberösterreichischen Forschungsfelder von besonderer Bedeutung. Überdies binden auch einige der zentralen Zielbereiche der Innovationsstrategie direkt an die Zielvorstellungen der Strategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" an. So finden sich unter den bildungspolitischen Zielen der Innovationsstrategie ebenso wie in der Arbeitsmarktstrategie unter anderem die Ziele, die Anzahl der Technikerinnen bis 2020 deutlich zu erhöhen, und den Anteil von Frauen in technischen Berufen signifikant zu steigern.

Außerdem soll laut diesem Konzept der Bedarf an Fachkräften durch die Weiterentwicklung der dualen Ausbildung, HTLs, FHs und Universitäten sowie durch Weiterbildungsmaßnahmen für MitarbeiterInnen in der produzierenden Industrie mittelfristig gedeckt werden. Darüber hinaus strebt die Innovationsstrategie des Landes auch die Förderung von frühzeitigen Erfahrungen von Kindern mit Schlüsseltechnologien der Zukunft und deren Anwendungen im Alltag an. Zudem sollen der Aus- und Aufbau neuer Studiengänge sowie Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen forciert werden.

Insgesamt bestehen zwischen diesen Strategien auf der Ebene der Ziele damit erhebliche Potentiale für Synergien. Dementsprechend wichtig wäre es, zu untersuchen, ob diese bei der Umsetzung dieser Strategien ausreichend genutzt werden. Interessanterweise findet hier die Interim-Evaluierung des strategischen Wirtschafts- und Forschungsprogramms (Ploder *et al.*, 2017), dass ein großer Teil der Mittel der Strategie "Innovatives Oberösterreich 2020" für bildungspolitische Agenden eingesetzt wurde. Auch in dieser Hinsicht sollte damit ein erhebliches Synergiepotential vorhanden sein.

Ähnlich bestehen auch hinsichtlich einiger anderer Zielsetzungen deutliche Übereinstimmungen zwischen der Strategie "Innovatives Oberösterreich 2020" und der Arbeitsmarktstrategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020". So ist es etwa ein wirtschaftspolitisches Ziel der Innovationsstrategie, Oberösterreich für internationale Fachkräfte und Talente, aber auch für Spitzenkräfte im Management und exzellente ForscherInnengruppen attraktiver zu machen. Dies hat einen unmittelbaren Bezug zu der in der Arbeitsmarktstrategie festgelegten Zielsetzung einer besseren Nutzung der Qualifikationen von Migranten und Migrantinnen. Insgesamt bestehen also aufgrund der starken Betonung des Ziels der Bekämpfung des FacharbeiterInnenmangels und bildungspolitischer Zielsetzungen erhebliche Synergien zwischen den beiden Strategien.

2.4.2 Integrationsstrategie des Landes

Ähnlich ist die Situation hinsichtlich des integrationspolitischen Leitbilds "Einbeziehen statt Einordnen". Dieses legt zum einen den grundsätzlichen Rahmen der Integrationspolitik in Oberösterreich fest und betont die wichtige Rolle der Politik als führende Kraft bei der Gestaltung der Integrationspolitik, benennt aber gleichzeitig einige für die Weiterentwicklung und Umsetzung

der Integrationspolitik zentrale Institutionen des Landes⁴⁾. Außerdem betont dieses Dokument die Notwendigkeit von Monitoring, Controlling und Evaluierung der integrationspolitischen Maßnahmen.

Auf Ebene der Maßnahmen stellt dieses Konzept auf die Handlungsbereiche (1) Sprache, (2) Bildung, Erziehung und Schule, (3) Wirtschaft, Arbeit und Ausbildung, (4) Verwaltung, Gleichstellung, Partizipation und Sicherheit, (5) Gesundes und Soziales, (6) Wohnen, Umfeld, Zusammenleben, (7) Kultur und Religion und (8) Freizeit und Sport ab. Dabei wird im Bereich Wirtschaft, Arbeit und Ausbildung auf die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund ebenso verwiesen wie auf die gezielte Förderung von Deutschkenntnissen und das Problem der Dequalifizierung von ausländischen Arbeitskräften. Somit werden hier Themenbereiche angesprochen, die auch in der Arbeitsmarktstrategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" berücksichtigt werden. Im Bereich Bildung, Erziehung und Schule werden vor allem zur Arbeitsmarktpolitik komplementäre Aspekte (wie z. B. die Vor- und Nachteile von bilingualer Erziehung) angesprochen.

⁴⁾ Dies sind die Koordinationsstelle für Integration, die Landesintegrationskonferenz und das landesinterne Verwaltungsnetzwerk für Integration sowie die Bezirksplattformen für Integration.

3. Entwicklung des oberösterreichischen Arbeitsmarktes und Zielerreichung

Im Zusammenhang mit dem Pakt für Arbeit und Qualifizierung stellt sich auch die Frage, inwiefern sich in den Jahren seit der Einführung der Strategie Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 (also seit 2012) relevante Änderungen in der oberösterreichischen Arbeitsmarktentwicklung ergaben. Dementsprechend untersucht dieses Kapitel die Arbeitsmarktentwicklung Oberösterreichs über den Zeitraum 2008 bis 2017 im österreichischen und europäischen Vergleich⁵⁾. Die zentralen Fragestellungen sind dabei

- ob es im Zeitraum 2012 bis 2017 gelungen ist, die in der Arbeitsmarktstrategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" festgelegten Ziele zu erreichen und
- ob in dieser Zeitperiode neue arbeitsmarktrelevante Herausforderungen entstanden, die potentiell eine Anpassung der Zielsetzungen der oberösterreichischen Arbeitsmarktpolitik sinnvoll bzw. notwendig erscheinen lassen.

Ähnliche Fragestellungen werden auch in der Review der Strategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" bearbeitet. Im Gegensatz stellen wir hier auf eine deutlich geringere Zahl an "Headline Indikatoren" ab, um eine Einordnung Ergebnisse in den vergleichenden Kontext auf nationaler und europaweiter Ebene zu ermöglichen. Diese Indikatoren beziehen sich zum einen auf die Entwicklung der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit insgesamt und zum anderen auf die Indikatoren zu den strategischen Zielen für die Zielgruppen und einigen zusätzlichen für die Zielgruppen besonders relevanten Indikatoren. Im Detail handelt es sich bei diesen Indikatoren um

- den Anteil der 20- bis 24-jährigen Jugendlichen mit einer Ausbildung über Pflichtschulniveau, dem NEET-Anteil und den Anteil der Jugendlichen mit keiner über die Pflichtschule hinausgehenden Ausbildung (sogenannte frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger),
- die Erwerbstätigenquote der Frauen und die Geschlechterunterschiede in dieser Quote sowie verschiedene Indikatoren zur Arbeitszeit,
- die Erwerbstätigenquote und die Arbeitslosenquote der älteren Arbeitskräfte sowie,
- die Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquote und Kennzahlen zur Überqualifikation der Personen mit Migrationshintergrund.

Überdies werden in Ergänzung der Ergebnisse die Unterschiede zwischen verschiedenen Datensätzen beschrieben und die Entwicklung im Vergleich zu anderen Regionen dargestellt. Als Vergleichsregionen werden hierbei zum einen die österreichischen Bundesländer genutzt. Zum anderen werden (für einen europäischen Vergleich) die von *Mayerhofer et al.* (2012) untersuchten "hochentwickelten sachgüterorientierten Regionen" Europas herangezogen. Dies ist eine Gruppe von NUTS-2-Regionen, die mit Oberösterreich in Hinblick auf Siedlungsstruktur, Entwicklungsniveau und Wirtschaftsstruktur vergleichbar ist und damit einen guten Benchmark für interregionale Vergleiche darstellt.

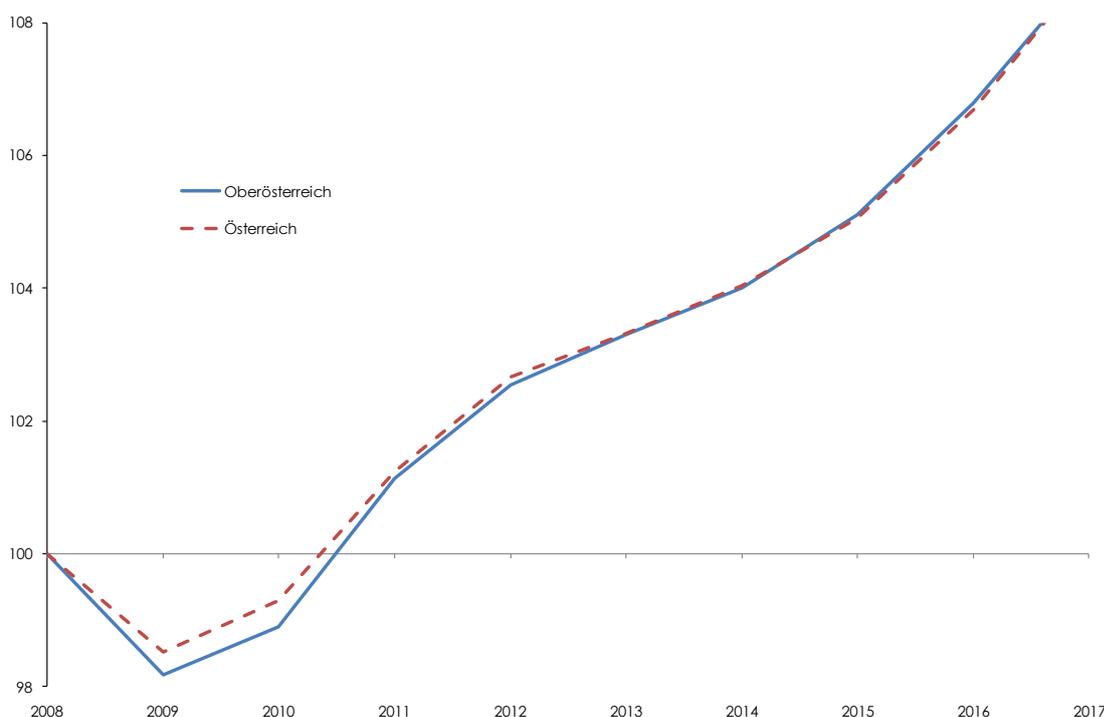
⁵⁾ In diesem Vergleich werden vor allem Daten der Abgestimmten Erwerbsstatistik und der Arbeitskräfteerhebung genutzt. Daten der Arbeitskräfteerhebung sind von 2008 bis 2017 verfügbar, Daten der Abgestimmten Erwerbsstatistik von 2009 bis 2015.

3.1 Arbeitsmarktentwicklung Oberösterreichs seit 2008 im nationalen und europäischen Vergleich

3.1.1 Bundesländervergleich

Insgesamt war der oberösterreichische Arbeitsmarkt seit dem Jahr 2008 (also kurz vor der Weltwirtschaftskrise) im Bundesländervergleich durch ein in etwa durchschnittliches Beschäftigungswachstum geprägt. Die Zahl der unselbständig Beschäftigten lag in Oberösterreich im Jahresdurchschnitt 2017 um 8,1% über dem Niveau des Jahres 2008, im österreichischen Durchschnitt stieg sie im selben Zeitraum um 7,9% (Abbildung 3.1). Damit unterscheidet sich die Zeitspanne seit der Weltwirtschaftskrise 2008 deutlich von der Periode 2000 bis 2008, in der Oberösterreich in jedem Jahr einen zum Teil deutlich höheren Beschäftigungszuwachs aufwies als der österreichische Durchschnitt (Mayerhofer et al., 2012).

Abbildung 3.1: Beschäftigungsdynamik in Oberösterreich und Österreich im Vergleich 2008=100



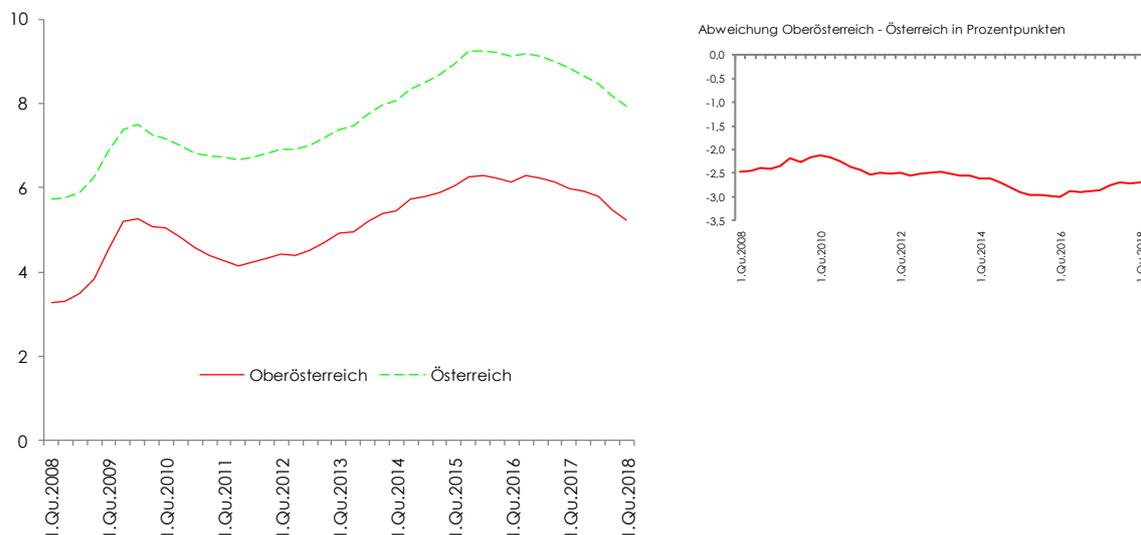
Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen. – Aktiv Beschäftigte: Unselbständig Beschäftigte ohne Personen, die Kinderbetreuungsgeld beziehen, ohne Präsenzdienler.

Dieser Verlust an relativer Wachstumsdynamik ist eng mit der konjunkturellen Entwicklung der letzten Jahre verknüpft. So war Oberösterreich im Jahr 2009 – aufgrund der hohen Export- und Industrieabhängigkeit des Bundeslandes – stärker von der Weltwirtschaftskrise betroffen als der österreichische Durchschnitt. Die aktive Beschäftigung sank um 1,8% (gegenüber –1,5% in

Österreich), und auch im ersten Nachkrisenjahr (2010) war die Erholung mit einem Beschäftigungszuwachs von 0,7% (gegenüber 0,8%) etwas schwächer als in Österreich. Erst im Jahr 2011 schwenkte Oberösterreich wieder auf einen leicht überdurchschnittlichen Wachstumspfad der Beschäftigung ein. Diesen behielt es dann mit Ausnahme der Jahre 2012, 2014 und 2017 auch in den Folgejahren bei.

Allerdings reichte der Wachstumsvorsprung Oberösterreichs gegenüber dem österreichischen Durchschnitt in keinem der Nachkrisenjahre an die Vorkrisenperiode heran. In den Jahren 2000 bis 2008 lag dieser zumeist bei einem halben Prozentpunkt, seit 2009 wurde hingegen nur in einem Jahr (2011) ein Wachstumsvorsprung von mehr als 0,2 Prozentpunkten erreicht.

Abbildung 3.2: Arbeitslosenquote in Oberösterreich und Österreich im Vergleich
Saisonbereinigt in %



Q: AMS, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen.

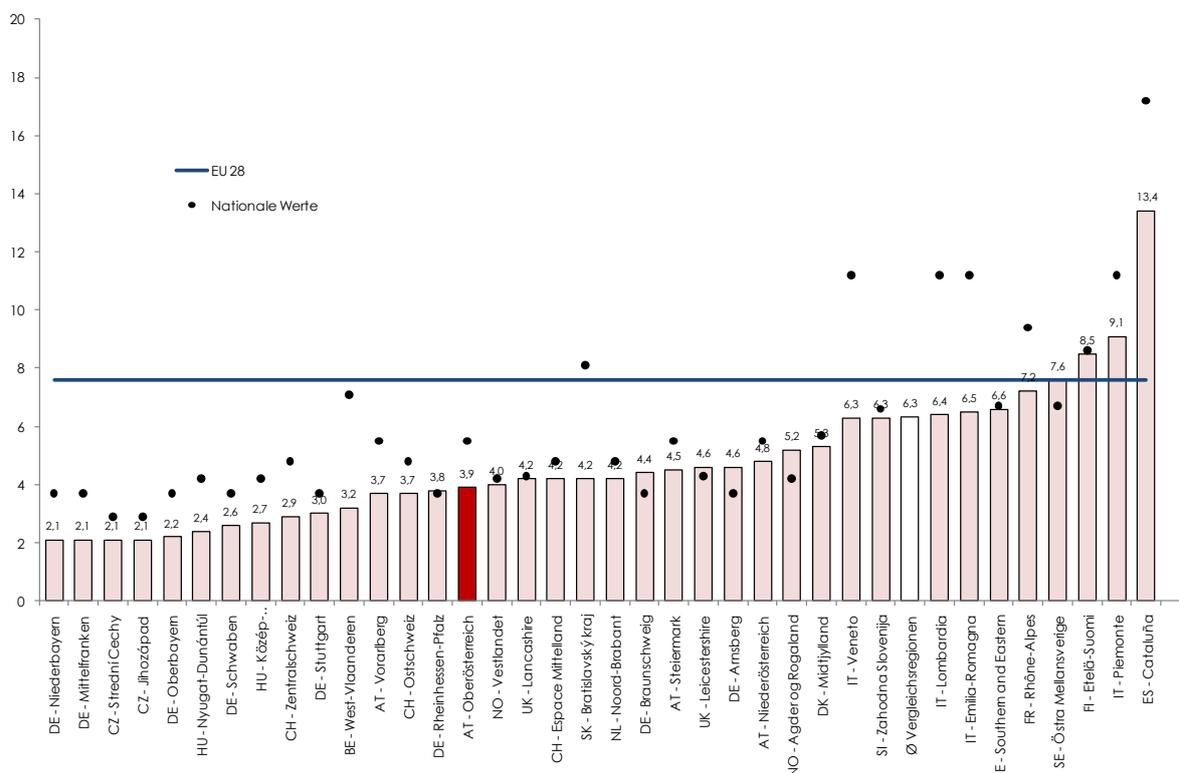
Trotzdem verharrte die Arbeitslosenquote in Oberösterreich in der Nachkrisenperiode auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau (Abbildung 3.2). Im Jahr 2008 lag die registrierte Arbeitslosenquote in Oberösterreich (in nationaler Rechnung) mit 3,5% um 2,4 Prozentpunkte unter dem Österreichwert (nach 1,8 Prozentpunkten im Jahr 2000). Im Jahr 2017 betrug der Abstand zum österreichischen Durchschnitt 2,7 Prozentpunkte. Damit gehörte Oberösterreich zu den Bundesländern Österreichs, die, gemessen an der Arbeitslosigkeitssituation, am besten durch die schwierigen Jahre nach der Krise gekommen sind.

Dennoch kam es auch hier zu einem Rangverlust Oberösterreichs, da Salzburg Oberösterreich überholte. Damit war die Arbeitslosenquote 2017 gemeinsam mit Tirol, und Vorarlberg nur mehr die zweitniedrigste unter den Bundesländern, nachdem sie bis 2013 noch die niedrigste war.

3.1.2 Europäischer Vergleich

Deutlicher wird die günstige Situation Oberösterreichs hinsichtlich der Arbeitslosigkeit im europäischen Vergleich: Die Arbeitslosenquote nach EU-Definition war im Jahr 2017 in Oberösterreich mit 3,9% um 3,7 Prozentpunkte niedriger als im EU 28-Durchschnitt (Abbildung 3.3). Damit lag Oberösterreich auch an 15 Stelle unter den hochentwickelten sachgüterorientierten NUTS-2-Regionen Europas.

Abbildung 3.3: Arbeitslosigkeit in europäischen sachgüterorientierten Regionen
Arbeitslose in % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter; 2017



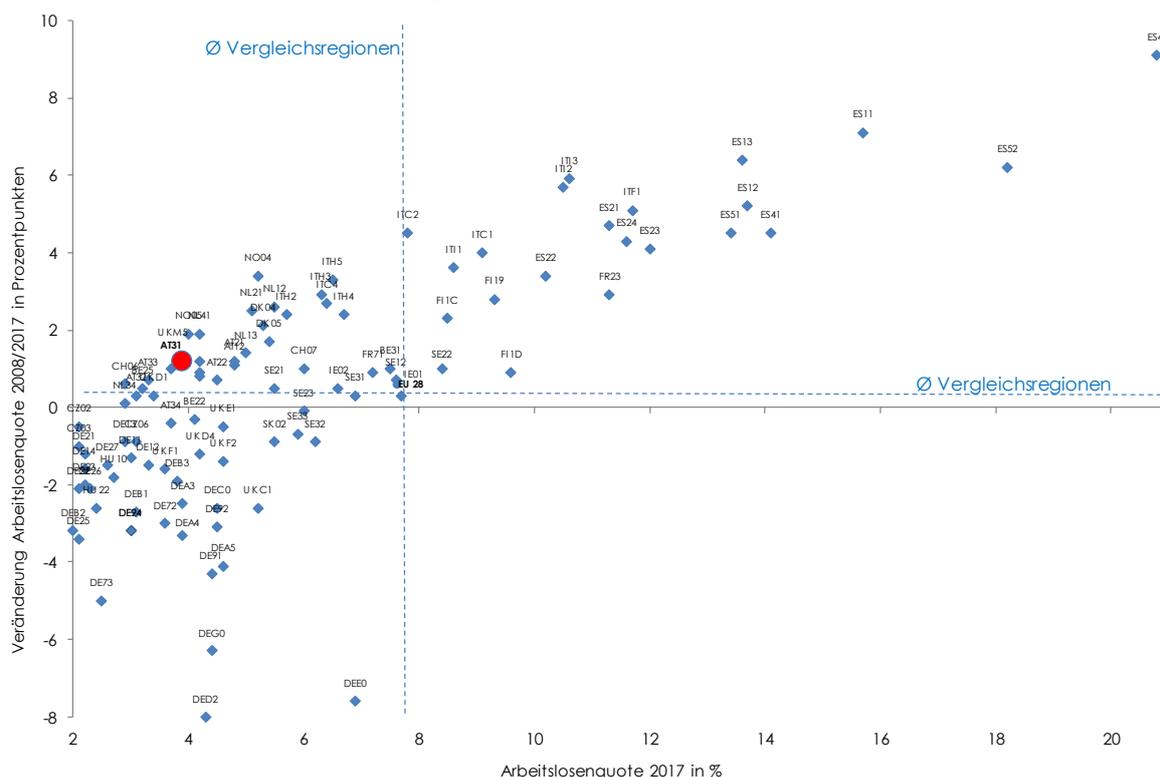
Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. – Anmerkungen: Die gemeldeten Zahlen basieren auf Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebungen der EU. Diese sind aufgrund von unterschiedlichen Definitionen der Begriffe "Arbeitslosigkeit" und "Erwerbstätigkeit" mit nationalen Zahlen nicht vergleichbar. Im Allgemeinen sind nach EU-ILO Statistiken die Arbeitslosenzahlen geringer und die Erwerbszahlen höher als in nationalen Statistiken.

Die Arbeitslosenquote stieg im Zeitraum 2008 bis 2017 mit +1,4 Prozentpunkten allerdings etwas stärker als im Durchschnitt der europäischen Vergleichsregionen (+0,5 Prozentpunkte) und auch stärker als im Durchschnitt aller NUTS-2-Regionen (+1,1 Prozentpunkte). Vor allem viele deutsche Regionen unter den 104 europäischen Vergleichsregionen sowie einige Vergleichsregionen in den neuen Mitgliedstaaten verzeichneten hier bereits 2016 geringere Arbeitslosenquoten als im Jahr 2008. Insgesamt ist Oberösterreich daher im europäischen Vergleich durch

ein deutlich niedrigeres Niveau, aber einen leicht überdurchschnittlichen Zuwachs der Arbeitslosenquote geprägt.

Abbildung 3.4: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in europäischen sachgüterorientierten Regionen

Arbeitslose in % der Erwerbsbevölkerung im Alter von 15-64 Jahren und mehr; 2008 und 2017



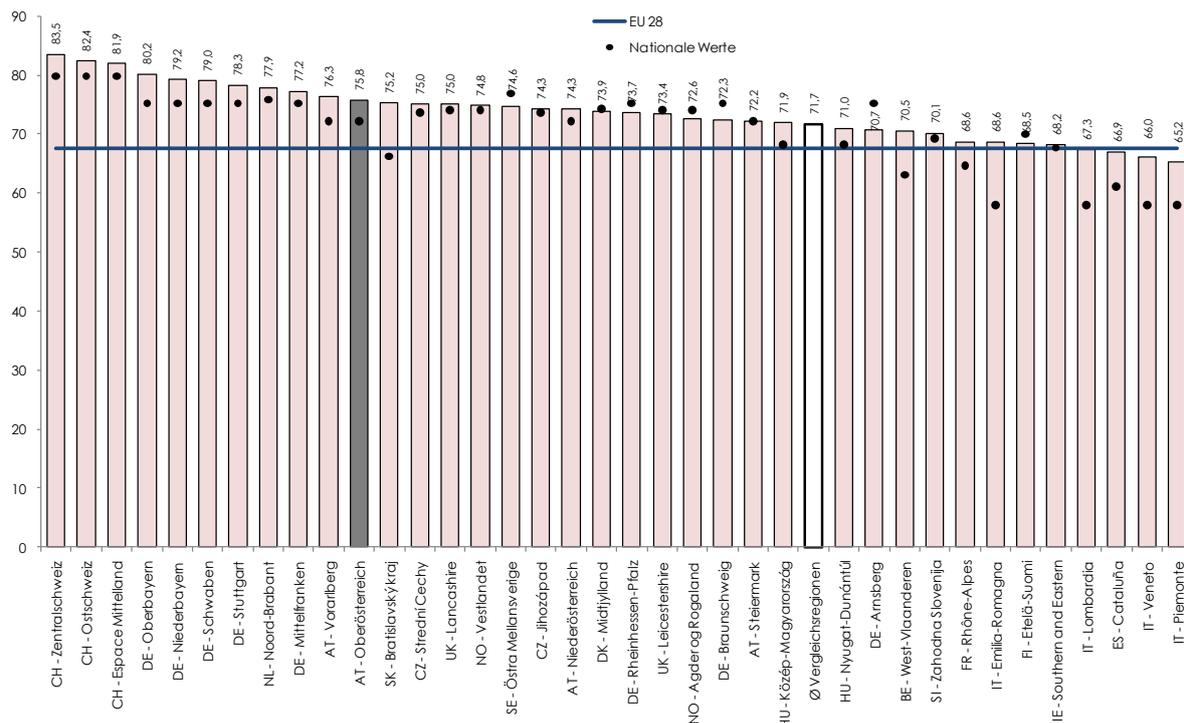
Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. – Anmerkungen: Die gemeldeten Zahlen basieren auf Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebungen der EU. Diese sind aufgrund von unterschiedlichen Definitionen der Begriffe "Arbeitslosigkeit" und "Erwerbstätigkeit" mit nationalen Zahlen nicht vergleichbar. Im Allgemeinen sind nach EU-ILO Statistiken die Arbeitslosenzahlen geringer und die Erwerbszahlen höher als in nationalen Statistiken.

Ähnlich ist Oberösterreich auch hinsichtlich der Erwerbstätigenquote eine der erfolgreicheren Regionen unter den hochentwickelten sachgüterorientierten NUTS-2-Regionen Europas (Abbildungen 3.5 und 3.6). Sie lag 2017 sowohl deutlich über dem europäischen Durchschnitt (67,6%) als auch über dem Durchschnitt der hochentwickelten sachgüterorientierten europäischen NUTS-2-Regionen (71,7%). Mit 75,8% nahm Oberösterreich damit einen Platz im oberen Drittel der sachgüterorientierten NUTS-2-Regionen Europas ein, unter den österreichischen Bundesländern liegt diese Quote nur in Vorarlberg (76,3%) höher.

In den letzten Jahren hat sich die Beschäftigungssituation in Oberösterreich weniger stark verbessert als im EU-Durchschnitt, aber stärker als im Durchschnitt der hochentwickelten sachgüterorientierten NUTS-2-Regionen Europas. So stieg die Erwerbstätigenquote in Oberösterreich

seit 2008 um 1,7 Prozentpunkte, im Durchschnitt der Vergleichsregionen waren es 1,6 Prozentpunkte und im EU-Durchschnitt 1,9 Prozentpunkte (Abbildung 3.6). Auch hier weisen allerdings einige deutsche, aber auch osteuropäische Regionen bessere Entwicklungen auf als Oberösterreich.

Abbildung 3.5: Erwerbstätigenquoten in europäischen sachgüterorientierten Regionen
Erwerbstätige im Alter von 15-64 Jahren in % der Bevölkerung dieser Altersgruppe; 2017



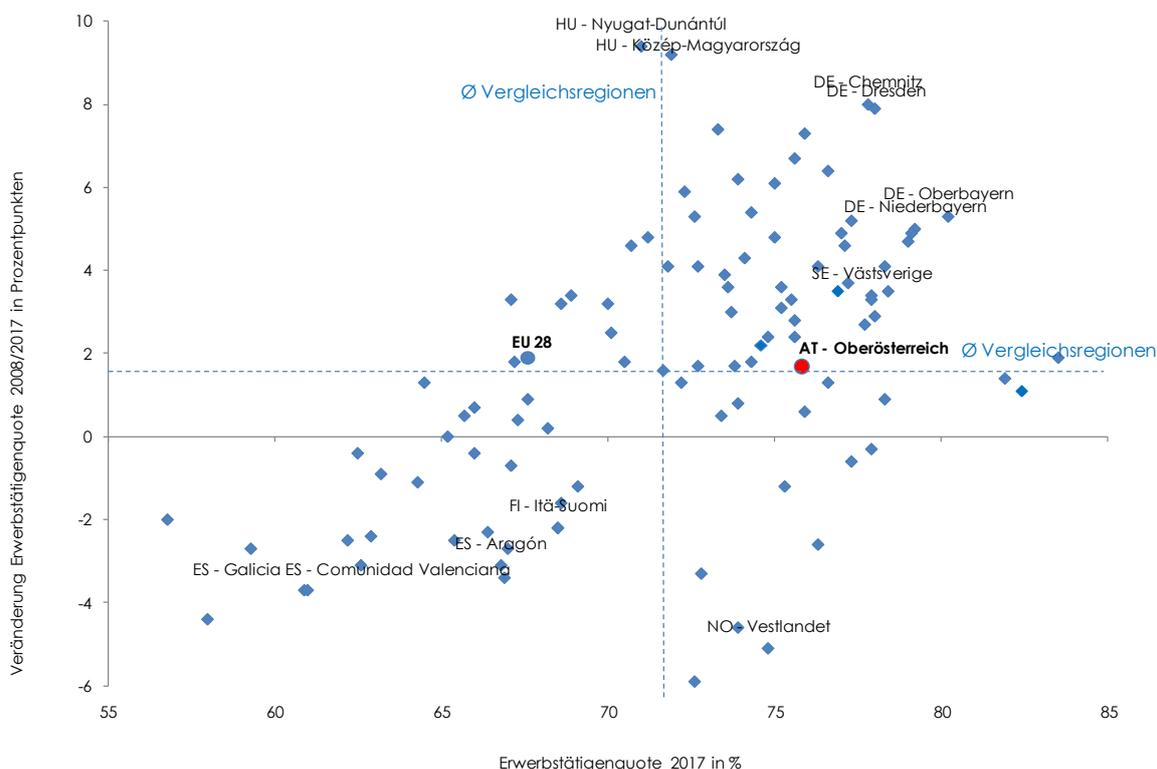
Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. – Anmerkungen: Die gemeldeten Zahlen basieren auf Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebungen der EU. Diese sind aufgrund von unterschiedlichen Definitionen der Begriffe "Arbeitslosigkeit" und "Erwerbstätigkeit" mit nationalen Zahlen nicht vergleichbar. Im Allgemeinen sind nach EU-ILO Statistiken die Arbeitslosenzahlen geringer und die Erwerbszahlen höher als in nationalen Statistiken.

Indikatoren zur Struktur der Arbeitslosigkeit und der Beschäftigung verdeutlichen vor allem die regional erfreuliche Lage bei der Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit (Übersicht 3.1). Die Arbeitslosenquote der Jugendlichen lag im Jahr 2016 in Oberösterreich mit 7,0% um fast 10 Prozentpunkte unter dem EU-Durchschnitt und der Anteil der Langzeitarbeitslosen war um 2,3 Prozentpunkte niedriger als im EU-Durchschnitt. Etwas geringer war der Abstand zum Durchschnitt der hochentwickelten sachgüterorientierten NUTS-2-Regionen Europas.

Allerdings kam es auch bei diesen Indikatoren durchwegs zu einem Rangverlust Oberösterreichs unter den hochentwickelten sachgüterorientierten NUTS-2-Regionen Europas. Im Jahr 2008 nahm Oberösterreich unter diesen (104) Regionen durchwegs einen Platz unter den

TOP 10 ein, 2017 lag Oberösterreich dagegen bei der Langzeitarbeitslosenquote auf Rang 21 und bei der Jugendarbeitslosenquote auf Rang 14.

Abbildung 3.6: Entwicklung der Erwerbstätigenquoten in europäischen Vergleichsregionen
Erwerbstätige im Alter von 15-64 Jahren in % der Bevölkerung dieser Altersgruppe; 2008 und 2017



Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen.

Etwas anders stellt sich die Situation bei der Differenz der Arbeitslosenquote zwischen Männern und Frauen dar. Diese deutete 2008 noch auf eine Benachteiligung der Frauen hin. Seither näherten sich die geschlechtsspezifischen Arbeitslosenquoten (nach EU-Definition) deutlich an, sodass die Arbeitslosenquote der Frauen in Oberösterreich zuletzt (2017) sogar niedriger war als jene der Männer. Während dies zumindest zum Teil dem europäischen und auch österreichischen Trend entspricht und auch damit zusammenhängt, dass während der Wirtschaftskrise vor allem Arbeitskräfte in der traditionell männerdominierten Sachgütererzeugung ihren Arbeitsplatz verloren, deutet dies doch auch auf zunehmend geringere Geschlechterunterschiede am oberösterreichischen Arbeitsmarkt hin.

Hinsichtlich der Beschäftigung verbleiben am oberösterreichischen Arbeitsmarkt immer noch Probleme. Insbesondere liegt die Beschäftigungsquote der Älteren (55- bis 64-Jährigen) in Oberösterreich weiterhin unter dem europäischen Durchschnitt. Sie ist auch deutlich niedriger als im Durchschnitt der europäischen Vergleichsregionen. Ähnlich verbleiben in Oberösterreich auch erhebliche Geschlechterunterschiede in den Beschäftigungsquoten von Männern und

Frauen, wobei allerdings auch diese Unterschiede am aktuellen Rand etwas geringer geworden sind.

Übersicht 3.1: Arbeitslosigkeitsindikatoren Oberösterreichs im europäischen Vergleich

	Arbeitslosenquote in %		Langzeitarbeitslosen- quote	Arbeitslosenquote Frauen-Männer Differenz in PP
	Insgesamt	< 25 Jahre		
2017				
EU 28-Durchschnitt	7,6	16,8	3,4	+ 0,5
Ø Vergleichsregionen	4,7	11,8	1,8	+ 0,2
Österreich	5,5	9,8	1,8	+ 1,9
Oberösterreich	3,9 (33)	7,0 (14)	1,1 (21)	- 0,5
2008				
EU 28-Durchschnitt	7,0	15,7	2,6	+ 0,9
Ø Vergleichsregionen	4,4	10,1	1,5	+ 0,8
Österreich	4,1	8,5	1,0	+ 2,4
Oberösterreich	2,7 (8)	5,4 (6)	0,5 (3)	+ 0,9

Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. – Anmerkungen: Die gemeldeten Zahlen basieren auf Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebungen der EU. Diese sind aufgrund von unterschiedlichen Definitionen der Begriffe "Arbeitslosigkeit" und "Erwerbstätigkeit" mit nationalen Zahlen nicht vergleichbar. Im Allgemeinen sind die Arbeitslosenzahlen nach EU-ILO Statistiken geringer und die Erwerbszahlen höher als in nationalen Statistiken. – Wert in Klammer = Rang in zunehmender Reihenfolge unter 104 europäischen Vergleichsregionen.

Übersicht 3.2: Beschäftigungsindikatoren Oberösterreichs im Vergleich

	Erwerbstätigenquote		
	Im Alter von 55 bis 64 Jahren	Insgesamt	Frauen – Männer Differenz in Prozentpunkten
2017			
EU 28-Durchschnitt	57,1	67,6	- 10,5
Ø Vergleichsregionen	62,5	71,6	- 9,0
Österreich	51,3	72,2	- 8,0
Oberösterreich	52,8 (90)	75,8 (30)	- 9,3
2008			
EU 28-Durchschnitt	45,4	65,7	- 13,8
Ø Vergleichsregionen	50,6	70,0	- 13,1
Österreich	38,8	70,8	- 12,0
Oberösterreich	40,5 (81)	74,1 (25)	- 13,2

Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. – Anmerkungen: Die gemeldeten Zahlen basieren auf Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebungen der EU. Diese sind aufgrund von unterschiedlichen Definitionen der Begriffe "Arbeitslosigkeit" und "Erwerbstätigkeit" mit nationalen Zahlen nicht vergleichbar. Im Allgemeinen sind nach EU-ILO Statistiken die Arbeitslosenzahlen geringer und die Erwerbszahlen höher als in nationalen Statistiken. Wert in Klammer = Rang (in abnehmender Reihenfolge) unter 104 Industrieregionen im mitteleuropäischen Integrationsraum.

3.2 Entwicklung der Zielindikatoren der Strategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" im Bundesländervergleich

3.2.1 Jugendliche

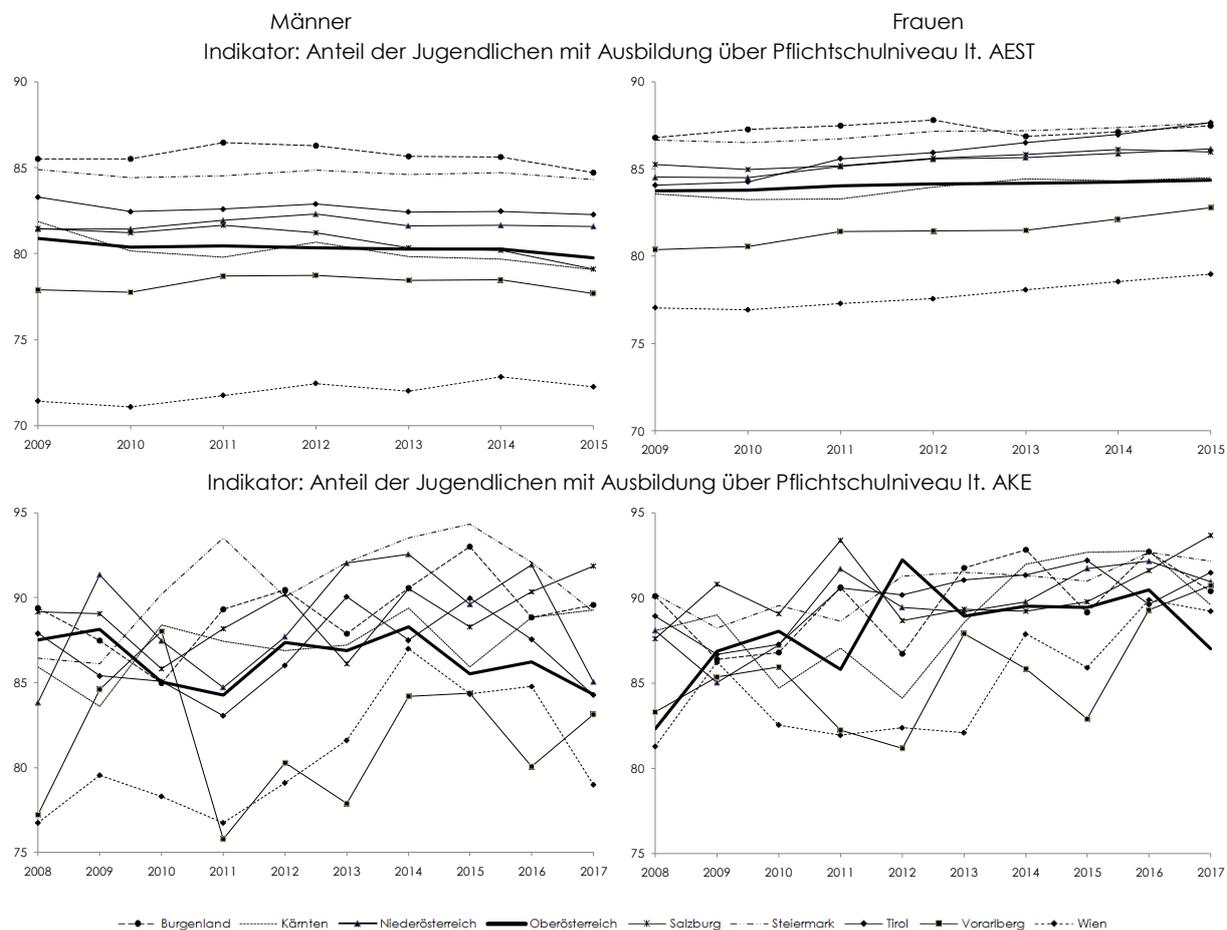
Anteil der Jugendlichen Jahren mit einer Ausbildung über dem Pflichtschulniveau

Ein Vergleich der Entwicklung der in der Einleitung beschriebenen Headline Indikatoren erlaubt eine differenziertere Einschätzung der Arbeitsmarktentwicklung. So lag laut Abgestimmter Erwerbsstatistik der Anteil der männlichen Jugendlichen zwischen 20 und 24 Jahren mit einer Ausbildung über dem Pflichtschulniveau in Oberösterreich 2009 bei 80,9%. Dies war (vor Wien und Vorarlberg) der drittniedrigste Wert unter den österreichischen Bundesländern. Im Zeitraum von 2009 bis 2012 ging dieser Anteil in Oberösterreich zudem um 0,6 Prozentpunkte zurück, was unter den anderen Bundesländern nur noch in Kärnten (-1,2 Prozentpunkte), Salzburg (-0,3 Prozentpunkte) und Tirol (-0,4 Prozentpunkte) der Fall war. Im Zeitraum 2012 bis 2015, also dem Zeitraum, in dem die Arbeitsmarktstrategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" in Kraft war, ging dieser Anteil (mit -0,6 Prozentpunkten) zwar ebenfalls zurück, aber schwächer als im Bundestrend, da die Rückgänge in den anderen Bundesländern bei zwischen -2,1 Prozentpunkten (in Salzburg) und -0,2 Prozentpunkten (Wien) lagen. Nur in Wien und der Steiermark waren die Rückgänge in diesem Anteil bei den männlichen Jugendlichen (mit -0,2 bzw. -0,5 Prozentpunkten) niedriger. Damit gelang es in Oberösterreich im Zeitraum 2012 bis 2015 bei den männlichen Jugendlichen zumindest, den in den Bundesländern generell ungünstigen Trend in der Entwicklung des Anteils von Jugendlichen über Pflichtschulniveau einzudämmen.

Bei den weiblichen Jugendlichen lag der Anteil der 20- und 24-Jährigen mit einer Ausbildung über dem Pflichtschulniveau laut Abgestimmter Erwerbsstatistik 2009 bei 83,8% und war damit ebenfalls der drittniedrigste unter den österreichischen Bundesländern. Allerdings nahm dieser Anteil über den gesamten Zeitraum bis 2015 zu, wobei der Anstieg in Oberösterreich allerdings geringer war als in den meisten anderen Bundesländern. Zwischen 2009 und 2012 betrug der Zuwachs in Oberösterreich 0,4 Prozentpunkte und war damit gemeinsam mit Kärnten der niedrigste unter den österreichischen Bundesländern. Zwischen 2012 und 2015 lag der Zuwachs bei 0,2 Prozentpunkten und war hinter dem Burgenland (mit -0,3 Prozentpunkten) erneut der zweitniedrigste. Dementsprechend steigt bei den weiblichen Jugendlichen in Oberösterreich der Anteil der Personen mit mehr als einem Pflichtschulabschluss nach wie vor schwächer als im Rest des Bundesgebietes.

Laut Zahlen der Arbeitskräfteerhebung ergibt sich – bei einer aufgrund des geringen Stichprobenumfangs deutlich höheren Volatilität der Kennzahl – ein ähnliches Bild. Auch hier ist der Anteil der Jugendlichen im Alter von 20 bis 24 Jahren mit einer Ausbildung über dem Pflichtschulniveau in Oberösterreich unter den Männern im mittelfristigen Vergleich (seit 2008) tendenziell gefallen und lag zuletzt bei rund 87%. Bei den Frauen ist dieser Anteil hingegen gestiegen und lag zuletzt bei 85%. Dementsprechend erreicht dieser Anteil auch laut Arbeitskräfteerhebung weder bei den Männern noch bei den Frauen den Zielwert von 90%.

Abbildung 3.7: Anteil der Jugendlichen mit Ausbildung über Pflichtschulniveau nach Geschlecht (2008 bis 2017)



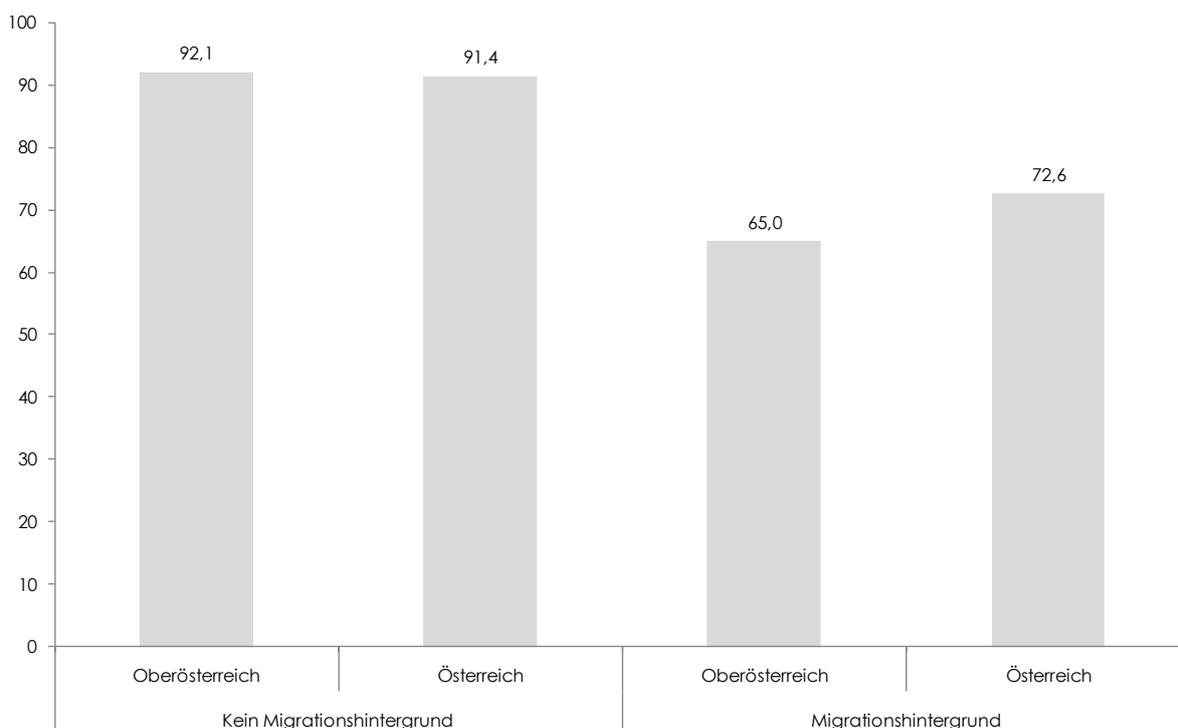
Q: Statistik Austria (Abgestimmte Erwerbsstatistik – AEST, Arbeitskräfteerhebung – AKE), WIFO-Berechnungen.

Insgesamt lag damit der Anteil der der Jugendlichen zwischen 20 und 24 Jahren mit einer Ausbildung über dem Pflichtschulniveau laut Abgestimmter Erwerbsstatistik 2015 bei 82,0% und ging seit 2012 sogar leicht zurück. Laut Arbeitskräfteerhebung lag dieser Anteil hingegen zuletzt 2017 bei 86% und zeigt ebenfalls keinen aufwärts gerichteten Trend. In der Review der Strategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" wird daher festgehalten, dass sich sowohl das Ziel einer Steigerung des Anteils der Jugendlichen zwischen 20 und 24 Jahren mit einer Ausbildung über dem Pflichtschulniveau auf 90% (auf Basis des Mikrozensus) bzw. 88% (auf Basis der Abgestimmten Erwerbsstatistik) als zu ehrgeizig erwiesen habe und bis 2020 nicht erreichbar sei.

Aus integrationspolitischer Sicht ist es hierbei interessant, dass das genannte Ziel bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund bereits erreicht ist, während der Anteil der 20- bis 24-jährigen Jugendlichen mit einer Ausbildung über dem Pflichtschulniveau bei Personen mit Migrationshintergrund deutlich unter dem österreichischen Niveau verblieben ist (Abbildung 3.8).

Dementsprechend wichtig wird es in Zukunft zur Erreichung des Ziels sein, neben einer Trendumkehr bei den männlichen Jugendlichen auch eine deutlich höhere Bildungsbeteiligung bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu erreichen.

Abbildung 3.8: Anteil der Jugendlichen mit Ausbildung über Pflichtschulniveau nach Migrationshintergrund (2017)



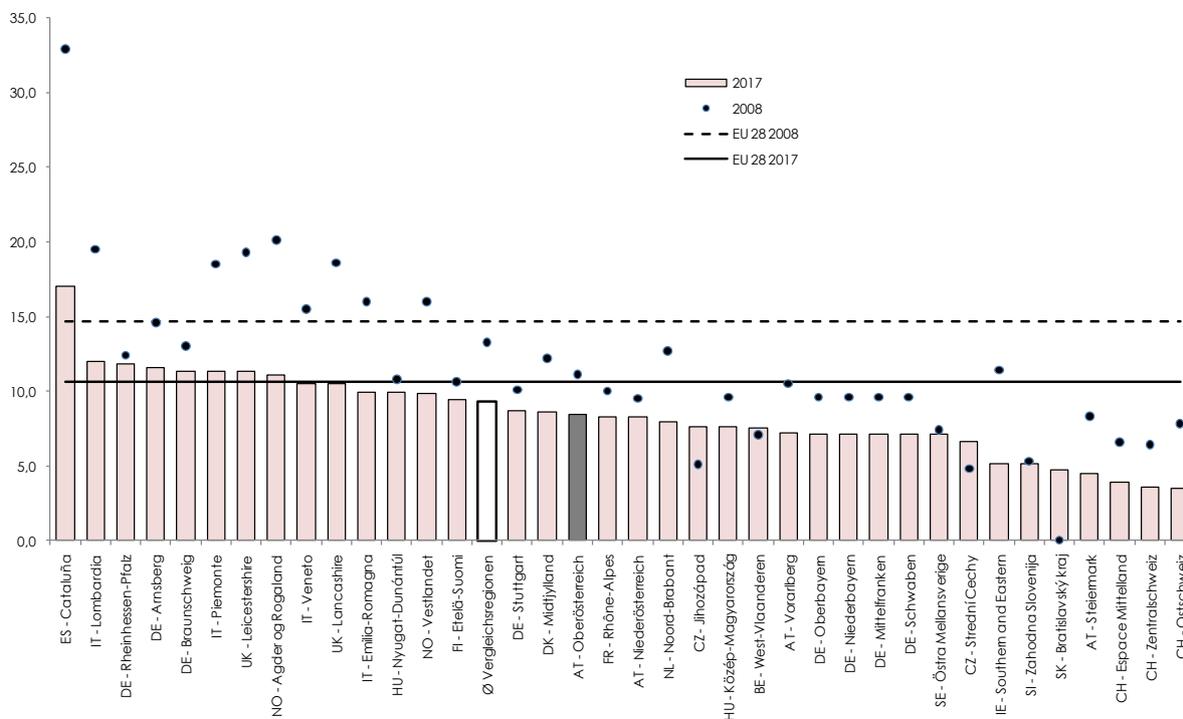
Q: Statistik Austria (Abgestimmte Erwerbsstatistik – AEST, Arbeitskräfteerhebung – AKE), WIFO-Berechnungen.

Anteil der frühzeitigen Schul- und Ausbildungsabgänger und -gängerinnen

Bei anderen in internationalen Vergleichen oft verwendeten Indikatoren zur Integration der Jugendlichen in Ausbildung wie etwa bei der Reduktion der Zahl der frühzeitigen Schul- und Ausbildungsabgänger und -gängerinnen konnten allerdings deutlichere Erfolge erzielt werden. Diese Kennzahl kann auf europäischer Ebene verglichen werden (Abbildung 3.9). Während Oberösterreich hier 2008 mit einem Anteil der frühzeitigen Schul- und Ausbildungsabgänger und -gängerinnen von 11,1% noch im Mittelfeld (Rang 49) der hochentwickelten sachgüterorientierten NUTS-2-Regionen Europas und auch nur um 3,6 Prozentpunkte unter dem EU-Durchschnitt lag, betrug diese Quote 2017 nur mehr 8,4%. Damit lag Oberösterreich unter dem Durchschnitt der hochentwickelten sachgüterorientierten NUTS-2-Regionen Europas (9,4%) und um 2,2 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der EU.

Abbildung 3.9: Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger und -gängerinnen

In %



Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen.

NEET-Anteil

Der Anteil der NEETs, welcher in der Review der Strategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" anhand des Anteils der nicht erwerbstätigen Jugendlichen (im Alter von 15 bis 24 Jahren) ohne laufende Ausbildung laut Abgestimmter Erwerbsstatistik gemessen wird, entwickelte sich in Oberösterreich vom niedrigsten Niveau unter den österreichischen Bundesländern (von 6,8%) ausgehend im Zeitraum 2009 bis 2012 leicht (um 0,2 Prozentpunkte) rückläufig. Von 2012 bis 2015 kam es allerdings in allen Bundesländern mit Ausnahme Wiens zu einem deutlichen Anstieg der NEET-Raten. In Oberösterreich stieg sie um 1,3 Prozentpunkte und damit in einem Ausmaß, das in etwa dem Durchschnitt der österreichischen Bundesländer entsprach. Im Jahr 2015 lag die NEET-Rate in Oberösterreich somit bei 7,9%, sodass es – obwohl dieser Wert nach wie vor der niedrigste in ganz Österreich ist – auch hier zu keiner weiteren Annäherung an den Zielwert gekommen ist (Übersicht 3.3).

Der Anteil der nicht erwerbstätigen Jugendlichen (im Alter von 15 bis 24 Jahren) ohne laufende Ausbildung laut Abgestimmter Erwerbsstatistik misst allerdings nur den Anteil der jugendlichen Personen, die nicht erwerbstätig sind und auch in keiner Vollzeitausbildung stehen. Damit werden in dieser Statistik Jugendliche, die zwar weder in Vollzeitausbildung noch in Beschäftigung, aber in einer Weiterbildung stehen, als NEETs gezählt, obwohl sie streng genommen keine NEETs

sind. Andererseits werden in dieser Statistik arbeitslose Jugendliche ohne Weiterbildung nicht berücksichtigt, obwohl diese Personen den NEETs zugerechnet werden sollten.

Übersicht 3.3: Anteil der NEET-Jugendlichen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	Nicht-Erwerbspersonen ohne laufende Ausbildung lt. AEST								
Burgenland	6,9	6,7	6,9	7,0	7,2	7,7	9,0		
Kärnten	7,6	7,5	7,4	7,8	7,5	8,0	8,4		
Niederösterreich	7,5	7,1	7,2	7,5	7,2	7,7	8,9		
Oberösterreich	6,8	6,6	6,5	6,6	6,4	7,2	7,9		
Salzburg	8,8	8,6	8,0	8,5	8,2	8,7	9,9		
Steiermark	7,1	6,8	6,6	7,2	6,7	7,2	8,3		
Tirol	8,4	8,4	7,8	8,4	7,6	8,2	9,0		
Vorarlberg	9,7	9,7	9,6	9,6	9,5	9,7	11,5		
Wien	15,4	14,5	14,2	15,1	13,6	13,7	14,3		
	NEET lt. Arbeitskräfteerhebung								
Burgenland	7,2	7,8	6,1	6,6	6,6	7,9	7,3	9,9	6,8
Kärnten	8,1	6,4	7,7	8,2	6,1	7,3	8,1	8,2	5,7
Niederösterreich	8,3	5,7	8,0	6,1	7,1	8,1	7,4	7,0	6,1
Oberösterreich	6,5	6,2	6,7	4,8	5,7	6,2	5,9	5,8	5,5
Salzburg	6,3	6,5	4,5	5,9	4,6	5,4	5,0	6,2	4,4
Steiermark	9,0	7,4	5,0	5,1	7,6	6,7	6,4	6,5	5,8
Tirol	6,2	6,4	5,7	5,3	6,7	5,8	5,7	5,7	4,7
Vorarlberg	8,8	8,2	7,8	7,6	6,7	8,0	7,2	6,7	6,9
Wien	10,6	11,0	10,3	10,7	10,5	10,8	11,1	11,6	9,6

Q: Statistik Austria (Abgestimmte Erwerbsstatistik – AEST, Arbeitskräfteerhebung), WIFO-Berechnungen.

Eine Alternative wäre hier, auf die NEET-Definition der EU laut Arbeitskräfteerhebung abzustellen. Diese berücksichtigt weitgehend alle Jugendlichen (mit Ausnahme der Obdachlosen und Jugendlichen in Anstaltshaushalten wie Jugendheimen oder Internaten), die weder in Arbeit noch in Aus- oder Weiterbildung stehen, und ist die in vielen internationalen Vergleichen genutzte Kennzahl. Der Nachteil ist, dass diese Statistik wegen der geringen Stichprobengröße der Arbeitskräfteerhebung auf regionaler Ebene mit einer deutlich höheren Unsicherheit behaftet ist, und dementsprechend auch stärker schwankt als die aus der Abgestimmten Erwerbsstatistik abgeleiteten.

Diese auf der EU-Definition basierende NEET-Rate ist dabei – aufgrund der erheblichen, zum Teil auch staatlicherseits (z.B. vom AMS) geförderten Weiterbildungsaktivitäten unter arbeitslosen und erwerbsinaktiven Jugendlichen – geringer als der Anteil der nicht erwerbstätigen Jugendlichen ohne laufende Ausbildung laut Abgestimmter Erwerbsstatistik und weist auch einen deutlich anderen Verlauf auf. Insbesondere hätte Oberösterreich hier bereits im Jahr 2016 den Zielwert einer NEET-Rate von unter 5,8% erreicht, und 2017 wäre die NEET-Rate um einen Prozentpunkt unter dem Ausgangswert von 2009 gelegen.

3.2.2 Frauen

Erwerbstätigenquoten

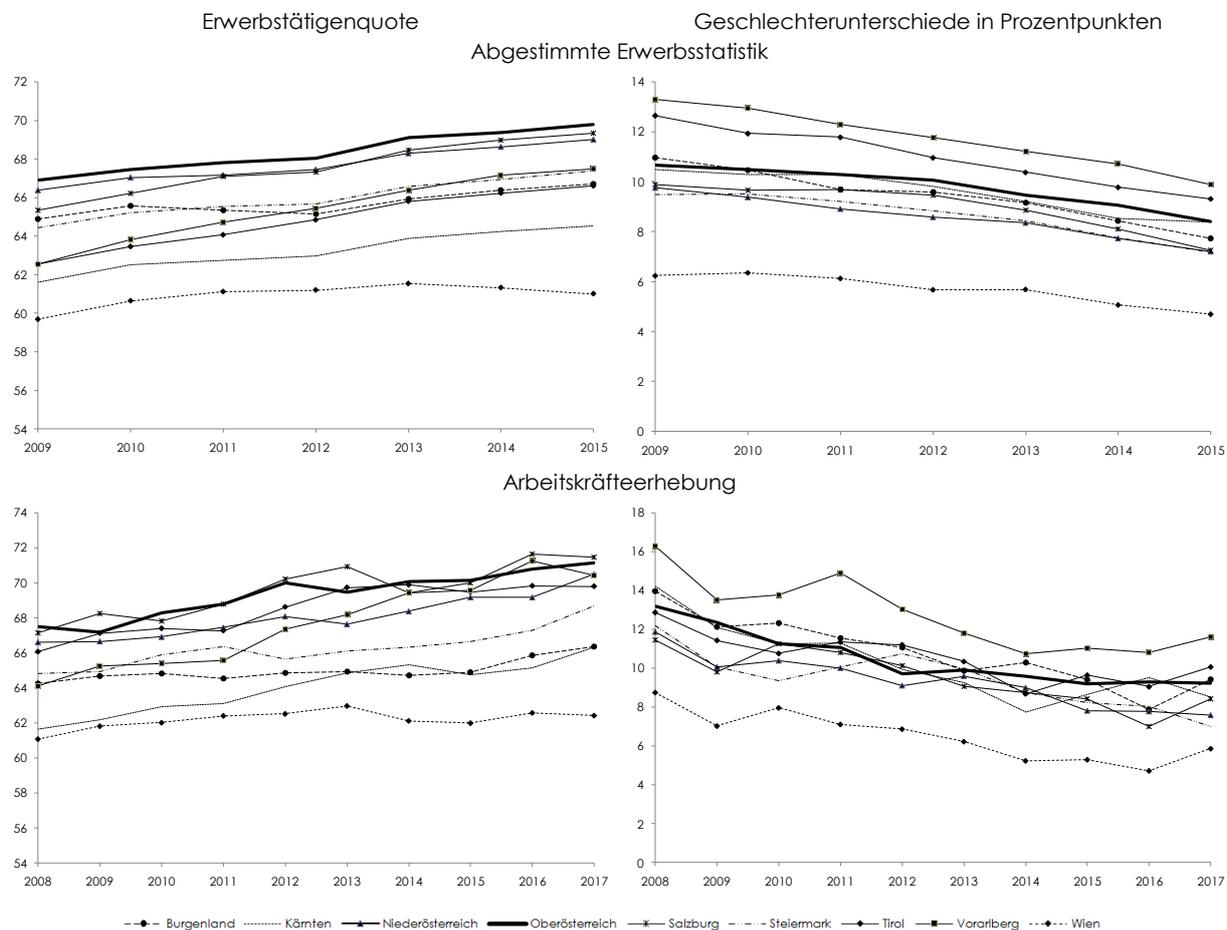
Hinsichtlich des Ziels der Erreichung einer Beschäftigungsquote von 70% für Frauen wurden demgegenüber in den letzten Jahren erhebliche Erfolge erzielt. Der Reviewbericht zur Arbeitsmarktstrategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" hält hier fest, dass die Frauenbeschäftigungsquote in Oberösterreich durchgängig ansteigt und eine Zielerreichung sehr wahrscheinlich erscheint. Ein Bundesländervergleich bestätigt diese Aussage (Abbildung 3.10). Nach der Abgestimmten Erwerbsstatistik stieg die Erwerbstätigenquote der Frauen in Oberösterreich seit 2009 kontinuierlich an und lag 2015 bei 69,8% und damit nur mehr unwesentlich unter dem Zielwert. Nach Daten der rezenten Arbeitskräfteerhebungen hätte Oberösterreich die Zielvorgabe zum ersten Mal bereits 2014 überschritten, 2017 lag die Erwerbstätigenquote der Frauen danach bei 71,1%.

Dabei stieg in Oberösterreich nach Daten der Arbeitskräfteerhebung in den Jahren 2008 bis 2012 die Frauenerwerbstätigenquote (mit +2,5 Prozentpunkten) nach Salzburg (3,1 Prozentpunkte) und Vorarlberg (3,2 Prozentpunkte) am drittstärksten unter den österreichischen Bundesländern. Im Zeitraum 2012 bis 2017 lag der Anstieg allerdings nur noch bei 1,2 Prozentpunkten, und war damit gemeinsam mit Salzburg und Tirol und vor Wien (+0,1 Prozentpunkte) der zweitschwächste unter den österreichischen Bundesländern. Über den gesamten Zeitraum gehörte Oberösterreich aber gemeinsam mit Vorarlberg und Salzburg nach beiden Datengrundlagen zu den Bundesländern mit den höchsten Frauenbeschäftigungsquoten in Österreich.

Diese gute Position Oberösterreichs ist wenig überraschend, da die Region auch insgesamt hohe Beschäftigungsquoten aufweist und daher auch bei den meisten Subgruppen des Arbeitsmarkts hinsichtlich der Beschäftigungsquote zu den führenden Bundesländern gehört. Allerdings haben sich in Oberösterreich im Zeitraum 2008 bis 2017 auch die (für die Beurteilung der Benachteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt relevanteren) Geschlechterunterschiede in den Erwerbstätigenquoten (in Prozentpunkten) sowohl laut Arbeitskräfteerhebung als auch nach Abgestimmter Erwerbsstatistik kontinuierlich eingeebnet.

Am Anfang des Beobachtungszeitraums (2008) war die Beschäftigungsquote der Männer in Oberösterreich laut Arbeitskräfteerhebung um 13,2 Prozentpunkte höher als jene der Frauen, am Ende (2017) betrug diese Differenz nur mehr 9,2 Prozentpunkte. Insbesondere im Zeitraum 2008 bis 2012, also in Zeiten einer schlechten Export- und daher auch Sachgüterkonjunktur, war der Rückgang der Geschlechterunterschiede (mit –3,5 Prozentpunkten) hinter Kärnten (–4,3 Prozentpunkte) der zweitstärkste unter den österreichischen Bundesländern. Erst seit dem Anspringen der Exportkonjunktur und damit auch der Sachgüterproduktion, die in Oberösterreich immer noch überwiegend Männer beschäftigt, hat sich der Rückgang in den Geschlechterunterschieden der Beschäftigungsquote abgeflacht. Im Zeitraum 2012 bis 2017 liegt er bei –0,5 Prozentpunkten. Laut Abgestimmter Erwerbsstatistik lag der Rückgang in den Geschlechterunterschieden der Erwerbstätigenquoten zwischen 2012 und 2015 sogar bei 1,7 Prozentpunkten.

Abbildung 3.10: Erwerbstätigenquoten der Frauen und Geschlechterunterschiede zwischen Männern und Frauen



Q: Statistik Austria (Mikrozensus Sonderauswertung), WIFO-Berechnungen.

Teilzeitquoten und Arbeitszeiten

Da die Teilzeitarbeit in Österreich immer noch sehr stark auf Frauen konzentriert ist, ist diese erfreuliche Entwicklung der Frauenerwerbstätigenquote auch eng mit der Entwicklung der Teilzeitquote verbunden⁶⁾. So gehörte z. B. Oberösterreich über den gesamten Betrachtungszeitraum sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen zu den Bundesländern mit den höchsten Teilzeitquoten. Die Geschlechterunterschiede waren dabei erheblich. So arbeiteten 2008 laut Arbeitskräfteerhebung 47,5% der beschäftigten Frauen Teilzeit, bei den Männern waren es 7,9%. Bis 2017 hatten sich diese Anteile auf 52,1% bei den Frauen und 11,3% bei den Männern erhöht, wobei die Teilzeitquoten zuletzt (2017) aufgrund der gebesserten Konjunkturlage etwas zurückgingen. Dementsprechend wichtig ist eine ergänzende Beobachtung der Teilzeitarbeit

⁶⁾ Die Teilzeitquote ist der Anteil der Beschäftigten, die in der Arbeitskräfteerhebung angeben nach eigener Einschätzung teilzeitbeschäftigt sind.

und der Arbeitszeitenentwicklung für eine Einschätzung der Arbeitsmarktlage, insbesondere von Frauen.

Notwendige Konsequenz der steigenden Teilzeitquote ist eine sinkende Zahl der pro Wochen und Arbeitskraft geleisteten Arbeitsstunden⁷⁾. Diese lag in Oberösterreich laut Mikrozensusdaten 2008 bei 37,7 Stunden für Männer und 27,0 Stunden für Frauen. Bis 2017 verringerte sie sich auf 34,8 bzw. 25,5 Stunden, wobei der Rückgang in den konjunkturell zumeist schlechteren Jahren 2008 bis 2012 (mit –1,3 Stunden bei den Männern und –1,0 Stunden bei den Frauen) stärker war als in den konjunkturell günstigeren Jahren 2013 bis 2017 (–1,1 Stunden bei den Männern bzw. –0,4 Stunden bei den Frauen).

Ob diese Entwicklung wünschenswert ist hängt unter anderem auch davon ab, ob es sich bei der Teilzeitarbeit um eine von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen selbstgewählte Arbeitszeitform handelt, die bei gegebenen Betreuungsangeboten auch vielen Personen erst die Möglichkeit eröffnet, einer Erwerbsarbeit nachzugehen⁸⁾, oder ob es sich primär um ein unfreiwilliges Phänomen handelt. Ein Indikator, der hier enger an die Freiwilligkeit oder Unfreiwilligkeit der Teilzeitarbeit anbindet, ist die unfreiwillige Teilzeitarbeit in Prozent der Gesamtbeschäftigung. Dies ist der Anteil jener (Teilzeit- und Vollzeit-) Beschäftigten, der angibt, nur Teilzeit zu arbeiten, weil keine Vollzeitarbeit gefunden werden kann⁹⁾. Unter den Männern ist die, im Mikrozensus erhobene Zahl der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten aufgrund ihrer insgesamt geringen Teilzeitquote zu gering, um eine Auswertung auf Bundesländerebene zuzulassen. Unter den Frauen lag diese Quote 2008 bei 4,4% (2009 bei 3,6%) der Beschäftigten und stagnierte über den gesamten Beobachtungszeitraum, bei relativ großen Schwankungen, die aber zum Großteil auf die geringe Stichprobengröße dieser Gruppe im Mikrozensus zurückzuführen sein dürfte. 2017 lag diese Quote bei 4,2% aller Beschäftigten.

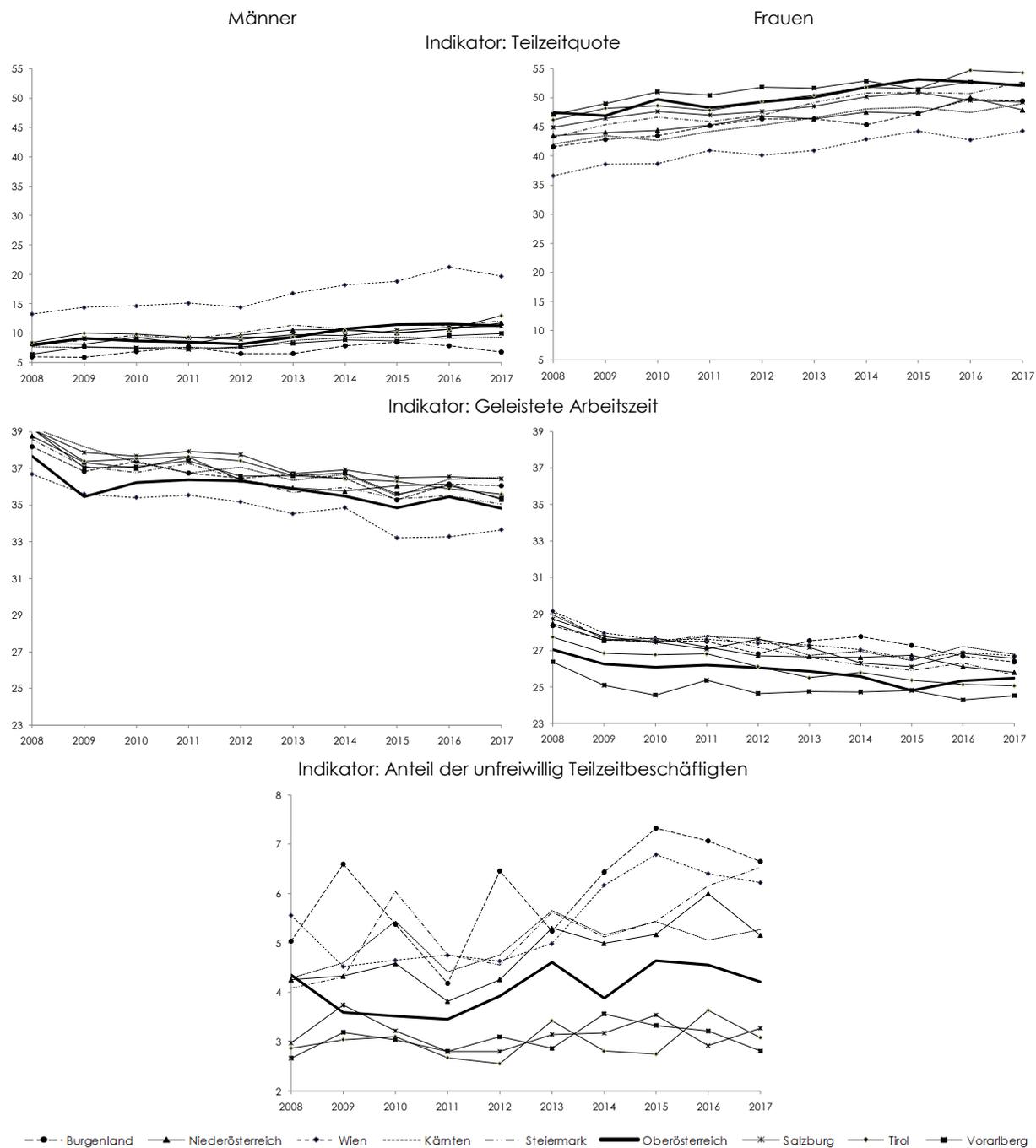
Insgesamt haben sich die großen Geschlechterunterschiede am oberösterreichischen Arbeitsmarkt damit im letzten Jahrzehnt zwar verringert, bleiben aber in ihrer Tendenz bestehen. Dies scheint nach einer neueren WIFO-Studie (von *Bock-Schappelwein et al.*, 2017) auch für andere arbeitsmarktrelevante Bereiche zu gelten. Diese Studie berechnet Gleichstellungsindizes für vier Lebensbereiche für die österreichischen Bundesländer für die Jahre 2015 und 2017.

7) Grundlage für diesen Vergleich ist die in der Woche vor dem Interview tatsächlich geleistete Arbeitszeit laut Arbeitskräfteerhebung für alle Beschäftigten (inklusive der Selbständigen).

8) Dementsprechend gehört der Teilzeitanteil zu den Zielkategorien der Arbeitsmarktstrategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020", wurde aber mit keinem konkreten Zielwert versehen.

9) Die Mehrheit der Teilzeitkräfte arbeitet allerdings aufgrund spezifischer Lebensumstände (insbesondere Betreuungspflichtigen) Teilzeit, und ist daher weder freiwillig noch unfreiwillig teilzeitbeschäftigt.

Abbildung 3.11: Entwicklung der Teilzeitquote, durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit und unfreiwillige Teilzeitarbeit nach Bundesländern und Geschlecht



Q: Statistik Austria (Mikrozensus Sonderauswertung), WIFO-Berechnungen. – Unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte = Personen, die angeben, nur Teilzeit zu arbeiten, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden.

Im Ergebnis zeigt sich, dass sich Oberösterreich – wie auch annähernd alle anderen Bundesländer – in diesem Zeitraum im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter verbessert hat. Gleichzeitig wird aber auch deutlich, dass Oberösterreich trotz dieser Verbesserungen in den meisten Lebensbereichen immer noch zu den Bundesländern mit den größten Geschlechterunterschieden zählt. In den Bereichen Arbeit und Familie (in denen vor allem auf Beschäftigungsintegration, Arbeitszeit sowie berufliche und branchenmäßige Segregation bzw. die Nutzung von Karenzzeiten und deren Auswirkungen auf die Erwerbseinkommen sowie die Arbeitsmarktpartizipation in Haushalten mit Kindern abgestellt wird) rangieren nur Tirol und Vorarlberg hinter Oberösterreich. Im Bereich Einkommen (der Einkommen insgesamt, aber auch Einstiegs-einkommen und Niedriglohnbeschäftigung berücksichtigt) ist dies sogar nur Tirol. Einzig im Bildungsbereich (in dem der Zugang zur Erstausbildung, Weiterbildung sowie der Übergang von Bildung in Beschäftigung analysiert werden) nimmt Oberösterreich hinter Kärnten und Niederösterreich einen Spitzenplatz ein.

Es wäre demnach zu überlegen, ob in der Ziel- und Indikatorenbildung der Arbeitsmarktstrategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" im Bereich der Geschlechterunterschiede nicht ein breiter gefasster Bezugsrahmen gewählt werden sollte, der auch Lohnunterschiede oder Segregationsindizes berücksichtigt. Interessanterweise berichtet hier der Reviewbericht zur Arbeitsmarktstrategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" von einigen Erfolgen beim Ziel einer gleich hohen Zahl an AMS-Schulungen für Frauen und Männer sowie einer verstärkten Förderung von Wiedereinsteigerinnen in den Arbeitsmarkt. Die Fortschritte beim Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in technischen Ausbildungen und Berufen sind aber enttäuschend. Die Zahl der weiblichen Lehrlinge in technischen Berufen und der Anteil der Absolventinnen an den höheren technischen und gewerblichen Schulen sind nach diesem Bericht zwischen 2012 und 2014 um 0,7 Prozentpunkte zurückgegangen, und die Frauenquote in technischen Studien an öffentlichen Universitäten stagniert weitgehend. Einzig im Bereich der Fachhochschulen gab es eine deutliche Verbesserung. Hier stieg der Frauenanteil im Bereich Technik und Ingenieurwissenschaften von 21,4% im Studienjahr 2012/13 auf 28,6% im Studienjahr 2016/17 an.

3.2.3 Ältere

Erwerbstätigenquoten

Auch für die Zielgruppe der Älteren stellt der Reviewbericht zur Arbeitsmarktstrategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" eine deutliche Verbesserung ihrer Arbeitsmarktlage fest. Das ursprüngliche Ziel einer Erhöhung der Erwerbstätigenquoten für Ältere – um 0,3% pro Jahr für Frauen von 50 bis 59 Jahre und um 1,0% für Männer von 55 bis 64 Jahren – wurde hier bereits erreicht. Dementsprechend schlägt der Bericht vor, diese Ziele auf 0,5% und 1,1% pro Jahr zu

erhöhen¹⁰⁾. Im Zeitraum 2009 bis 2015 lag dabei die Erwerbstätigenquote der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer laut Abgestimmter Erwerbsstatistik in Oberösterreich durchwegs im Mittelfeld der Bundesländer. Unter den Männern im Alter von 55 bis 64 Jahren lag die Erwerbstätigenquote in Oberösterreich im Jahr 2009 bei 50,4% und war damit die zweithöchste (hinter Vorarlberg mit 52,7%). Im Zeitraum von 2009 bis 2012 verringerte sich diese Erwerbsquote allerdings um 1,4 Prozentpunkte. Erst seit 2012 steigt sie – mit einem Anstieg von 8,9 Prozentpunkten zwischen 2012 und 2015 – wieder deutlich an. Damit lag die Erwerbstätigenquote der älteren Männer in Oberösterreich 2015 bereits bei 59,8% und war unter den Bundesländern die vierthöchste (hinter Vorarlberg, Salzburg und Tirol).

Ähnlich lag die Erwerbstätigenquote der Frauen im Alter von 50 bis 59 Jahren in Oberösterreich schon 2009 bei 64,0% und war damit (gemeinsam Salzburg) die höchste unter den österreichischen Bundesländern. Bis 2012 erhöhte sich diese Erwerbstätigenquote weiter um 3,5 Prozentpunkte, und von 2012 bis 2015 um 5,9 Prozentpunkte. Damit lag sie zuletzt (2015) bei 73,4% und war damit weiterhin hinter Tirol, Salzburg und Vorarlberg die vierthöchste in Österreich.

Insgesamt waren demnach sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen vor allem die Jahre seit 2012 für die deutliche Erhöhung der Erwerbsquote der älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Oberösterreich maßgeblich. Dies dürfte zu einem Großteil auf erhebliche institutionelle Umstellungen im Bereich der Früh- und Invaliditätspensionen auf nationaler Ebene zurückzuführen sein. In diesem Zeitraum stiegen die Erwerbsquoten der über 50-jährigen Frauen in allen Bundesländern um mehr als 2 Prozentpunkte an, jene der über 55-jährigen Männer nahmen durchgehend um mehr als 5 Prozentpunkte zu. Ein Teil dieses Anstiegs ist aber auch auf bundeslandspezifische Entwicklungen zurückzuführen. Hier könnten auch die im Pakt für Arbeit und Qualifizierung vereinbarten Maßnahmen eine Rolle gespielt haben, immerhin wies Oberösterreich im Zeitraum 2012 bis 2015 bei den Männern die höchste und bei den Frauen die zweithöchste Zuwachsrate (hinter Vorarlberg) unter allen Bundesländern auf.

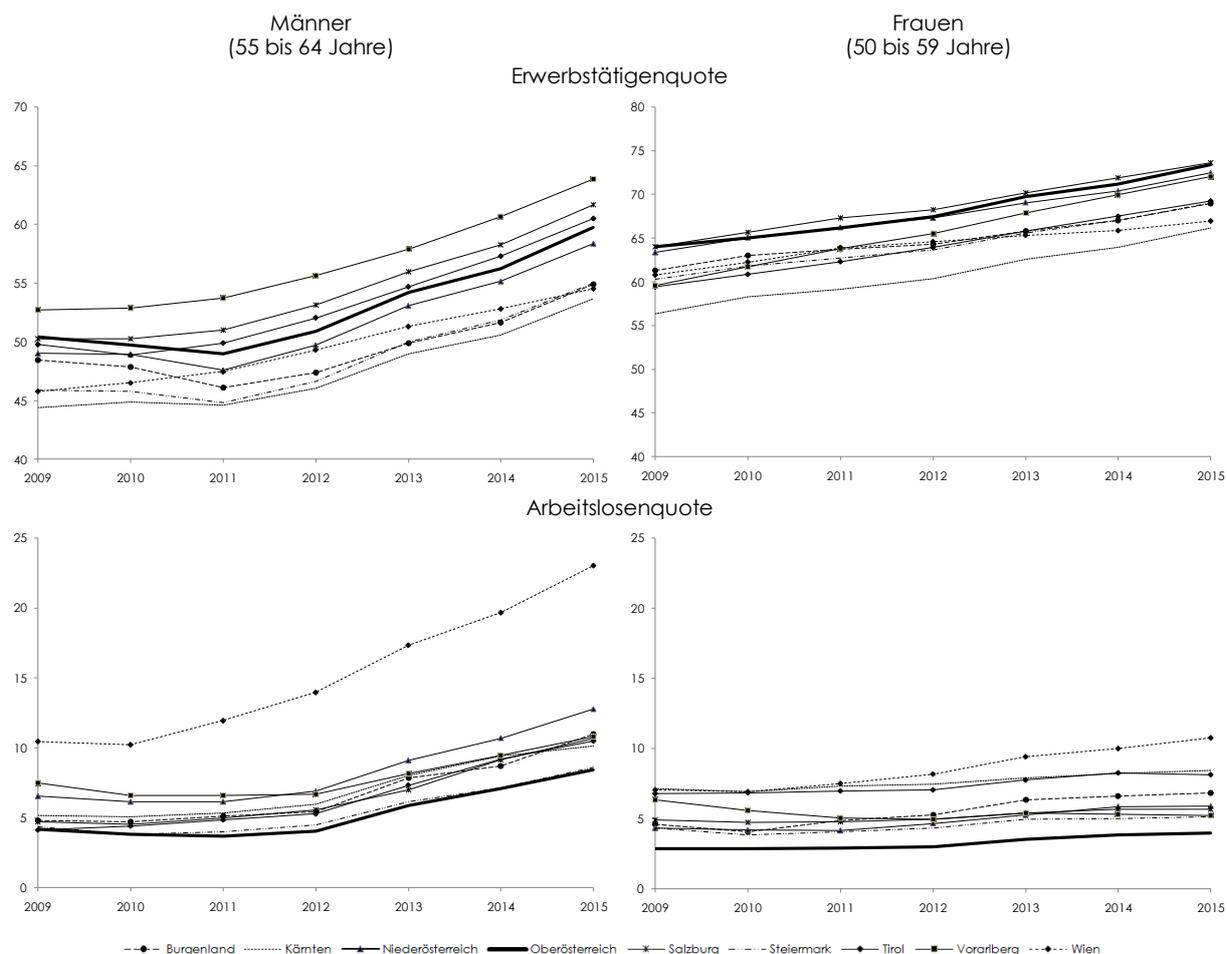
Arbeitslosenquoten

Mit diesen erheblichen Erfolgen sind allerdings auch neue Herausforderungen hinsichtlich der Situation der älteren Arbeitskräfte am österreichischen Arbeitsmarkt entstanden. Insbesondere

¹⁰⁾ Ähnlich beachtliche Fortschritte sind bei der Zielgruppe der Älteren auch bei einigen Steuerungszielen zu erkennen. So ging der Anteil der Pensionsaufnahmen aus der Arbeitslosigkeit in den Jahren von 2012 bis 2016 von 21,1% auf 19,1% zurück, und der Anteil der Pensionsaufnahmen aus der Erwerbstätigkeit stieg von 59,8% auf 65,6%. Der Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 45 bis 64 Jahren an den formalen Weiterbildungen ist von 7,0% auf 7,4% und an den non-formalen Ausbildungen von 11,2% auf 11,6% gestiegen. Auch die Zahl der Betriebe mit nachhaltig wirksamen Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsvorsorge hat in den Jahren seit 2012 zugenommen.

wird hier befürchtet, dass die erhöhte Erwerbsbeteiligung der Älteren zu einer erhöhten Altersarbeitslosigkeit führen könnte, weil nur wenige der zusätzlichen älteren Erwerbstätigen bis zu ihrer Pension in Beschäftigung bleiben¹¹⁾).

Abbildung 3.12: Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquoten der älteren Arbeitskräfte nach Bundesländern und Geschlecht



Q: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik, WIFO-Berechnungen.

Tatsächlich relativiert eine Betrachtung der Arbeitslosenquoten der älteren Arbeitskräfte (Abbildung 3.12) den österreichweiten Erfolg bei der Erwerbstätigkeit der Älteren in den letzten Jahren, da die Arbeitslosenquote (lt. Abgestimmter Erwerbsstatistik) der älteren Arbeitskräfte in

¹¹⁾ Diese Befürchtung spiegelt sich auch in der Zielarchitektur des Paktes für Arbeit und Qualifizierung, da er neben der Erwerbsquote der Älteren auch auf den Anteil der Personen, die vor Pensionseintritt arbeitslos sind, abstellt. In der vorliegenden Studie wird allerdings auf die Arbeitslosenquoten der Älteren abgestellt. Dies geschieht, weil Übertrittsquoten nur durch Auswertungen von Mikrodatensätzen und unter einer Reihe von Annahmen berechnet werden können. Dagegen sind die Arbeitslosenquoten für diese Altersgruppen im Allgemeinen leicht verfügbar und auch für die Gesamtheit der Zielgruppe repräsentativ.

annähernd allen Bundesländern und bei beiden Geschlechtern deutlich gestiegen ist. Dieser Anstieg lag in allen Bundesländern im Zeitraum 2012 bis 2015 bei den Männern bei über 4,0 Prozentpunkten und zwischen 0,7 und 2,6 Prozentpunkten bei den Frauen. In Oberösterreich lag dieser Anstieg sowohl bei den Männern (mit +4,4 Prozentpunkten) als auch bei den Frauen (+1,0 Prozentpunkte) in etwa im Mittel der Bundesländer, wobei allerdings das Niveau der Arbeitslosigkeit mit zuletzt 8,4% bei den Männern und 3,9% bei den Frauen jeweils das niedrigste unter den österreichischen Bundesländern war.

3.2.4 Menschen mit Migrationshintergrund

Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten

Hinsichtlich der Zielgruppe der Menschen mit Migrationshintergrund setzt sich die Strategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" das strategische Ziel, die Beschäftigung von Frauen mit Migrationshintergrund um 0,6% zu steigern, während bei Männern ein Halten der Beschäftigungsquote angestrebt wird. Außerdem wird im Reviewbericht zur Strategie vorgeschlagen, diese Zielgruppe in Zukunft stärker nach verschiedenen Problemlagen zu differenzieren. Sinnvoll wäre es hier, Personen mit Migrationshintergrund zumindest hinsichtlich ihrer Zugehörigkeit zur 1. und 2. Generation, Herkunft, Aufenthaltsdauer in Österreich, Deutschkenntnissen, Zuwanderungsgrund und Zuwanderungsalter zu unterscheiden. Dies deshalb, weil diese Variablen nach den meisten Ergebnissen der Migrationsforschung (siehe z.B. *Huber et al.*, 2017 für einen Überblick) einen erheblichen Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration der Personen mit Migrationshintergrund ausüben.

Allerdings zeigt sich (im Reviewbericht wie auch in anderen Studien), dass die Datengrundlage für eine differenzierte Beurteilung der Problemlagen dieser in ihrer Bedeutung wachsenden Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik auf regionaler Ebene oftmals unzureichend ist¹²⁾. So ist die Stichprobengröße der österreichischen Arbeitskräfteerhebung, die eine Differenzierung der Personen mit Migrationshintergrund nach Zugehörigkeit zur 1. und 2. Generation, Herkunft, Aufenthaltsdauer in Österreich und Zuwanderungsalter erlaubt, häufig zu gering, um Detailauswertungen zuzulassen.

Gleichzeitig zeigt eine rezente Studie von *Mayerhofer et al.* (2012) erhebliche Unterschiede in der Struktur der Zuwanderung nach Oberösterreich und in das übrige Österreich. Danach wanderte die im Ausland geborene Bevölkerung Oberösterreichs häufiger im Zeitraum 1998 bis 2003 zu, war zum Zeitpunkt der Zuwanderung jünger, stammte häufiger aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei, aber seltener aus anderen EU-Ländern und war auch häufiger entweder unter 25 Jahre alt oder 65 Jahre und älter. Außerdem ist die im Ausland geborene Bevölkerung Oberösterreichs schlechter ausgebildet: 40% der im Ausland Geborenen haben in Oberösterreich maximal einen Pflichtschulabschluss (gegenüber 31% im übrigen Österreich), und knapp

¹²⁾ Im Reviewbericht der Strategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" wird hierzu auf Daten des AMS Österreich und des Hauptverbands der Österreichischen Sozialversicherungsträger zurückgegriffen, die eine Unterscheidung zwischen Männern und Frauen sowie der 1. und 2. Generation erlauben.

ein Fünftel der Geringqualifizierten Oberösterreichs (18,8%) sind im Ausland geboren. Dafür ist der Anteil der tertiär gebildeten Zugewanderten in Oberösterreich geringer als im Rest Österreichs.

Überdies arbeiten laut dieser Studie Migranten und Migrantinnen in Oberösterreich entsprechend ihrer Bildungsstruktur deutlich häufiger in geringqualifizierten (und etwas häufiger in mittelqualifizierten) Berufen als in Österreich. Außerdem ist ihre Beschäftigung deutlich stärker auf den Sachgüter- und Bausektor konzentriert, wobei insbesondere die Konzentration auf den Sachgüterbereich unter den Migrantinnen und Migranten jene unter den Einheimischen übertrifft. Ein auffällig geringer Anteil der Migrantinnen und Migranten arbeitet hingegen in Dienstleistungsbranchen (mit Ausnahme des Handels) und vor allem in den unternehmensnahen Dienstleistungen. Insbesondere die im Österreichvergleich im Durchschnitt ungünstigere Bildungsstruktur¹³⁾ lässt eine schlechtere Arbeitsmarktintegration der Personen mit Migrationshintergrund in Oberösterreich erwarten als im Rest des Bundesgebietes.

Übersicht 3.4: Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquote nach Migrationshintergrund und Beobachtungszeitraum in Österreich und Oberösterreich

	Ohne Migrationshintergrund		1. Generation		2. Generation	
	2011 bis 2014	2015 bis 2017	2011 bis 2014	2015 bis 2017	2011 bis 2014	2015 bis 2017
			Übriges Österreich			
Erwerbstätigenquote	73,1	74,2	65,2	64,7	58,1	58,0
Arbeitslosenquote	3,0	3,2	6,9	8,1	8,1	10,2
			Oberösterreich			
Erwerbstätigenquote	75,9	77,1	69,2	69,2	61,3	60,8
Arbeitslosenquote	2,3	2,4	6,4	7,4	(6,2)	(6,8)

Q: Statistik Austria (Arbeitskräfteerhebung), WIFO-Berechnungen.

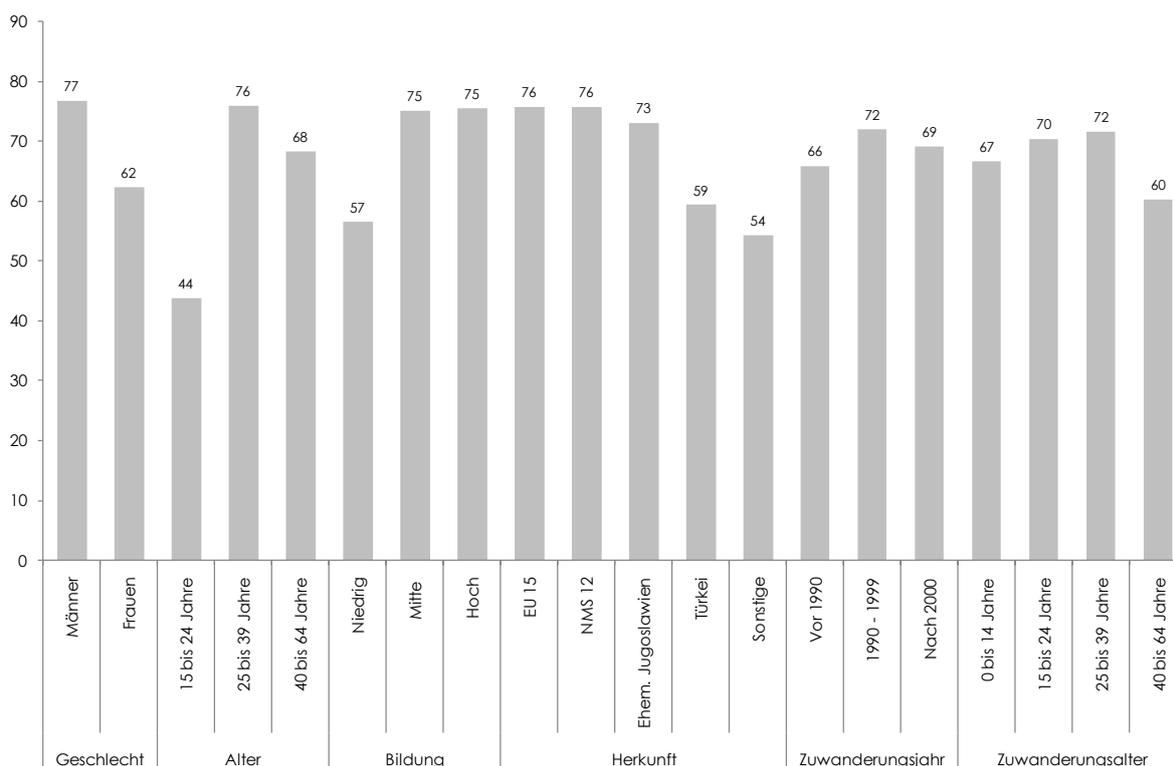
Übersicht 3.4 zeigt die Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquoten von Personen ohne Migrationshintergrund sowie Angehörigen der 1. und 2. Generation mit Migrationshintergrund. Um eine ausreichende Stichprobengröße, insbesondere für die Angehörigen der 2. Generation, für die Analyse zu gewährleisten, werden Mittelwerte über Dreijahresperioden herangezogen. Überdies werden, den Vorgaben von Statistik Austria folgend, Zahlen mit einem Zellenbesatz von weniger als 3.000 hochgerechneten Personen für Österreich oder Oberösterreich, aufgrund ihrer geringen Zuverlässigkeit nicht gemeldet und Zahlen von weniger als 6.000 hochgerechneten Personen für Österreich (bzw. aufgrund der geringeren Stichprobengröße in Oberösterreich 7.000 für Oberösterreich) gesondert gekennzeichnet, um so ihre geringe Zuverlässigkeit hervorzuheben.

Wie aus dieser Übersicht ersichtlich, waren die Erwerbstätigenquoten in Oberösterreich in beiden betrachteten Perioden und in allen Gruppen höher als im übrigen Österreich und die Arbeitslosenquoten niedriger. Überdies war im Durchschnitt der Jahre 2011 bis 2014 wie auch

¹³⁾ Dieser Durchschnitt ist aber bei Personen mit Migrationshintergrund oft nur bedingt aussagekräftig, da zum Beispiel Zuwanderer aus den EU 15 Ländern einen deutlich höheren AkademikerInnenanteil aufweisen als Personen ohne Migrationshintergrund, während Personen aus Drittstaaten oft nur eine Pflichtschulbildung aufweisen.

2015 bis 2017 die Erwerbstätigenquoten der 1. Generation der Personen mit Migrationshintergrund in Oberösterreich um fast 8 Prozentpunkte (in der ersten Periode), niedriger als jene der Personen ohne Migrationshintergrund und die Arbeitslosenquoten um fast 4 bzw. 5 Prozentpunkte in beiden Perioden höher. Damit waren diese Unterschiede durchgängig etwas geringer als im österreichischen Durchschnitt.

Abbildung 3.13: Beschäftigungsquoten von im Ausland Geborenen in Oberösterreich nach demographischen Merkmalen, Herkunft, Zuwanderungsjahr und -alter (Durchschnitte 2014-2017)



Q: Statistik Austria (Arbeitskräfteerhebung), WIFO-Berechnungen.

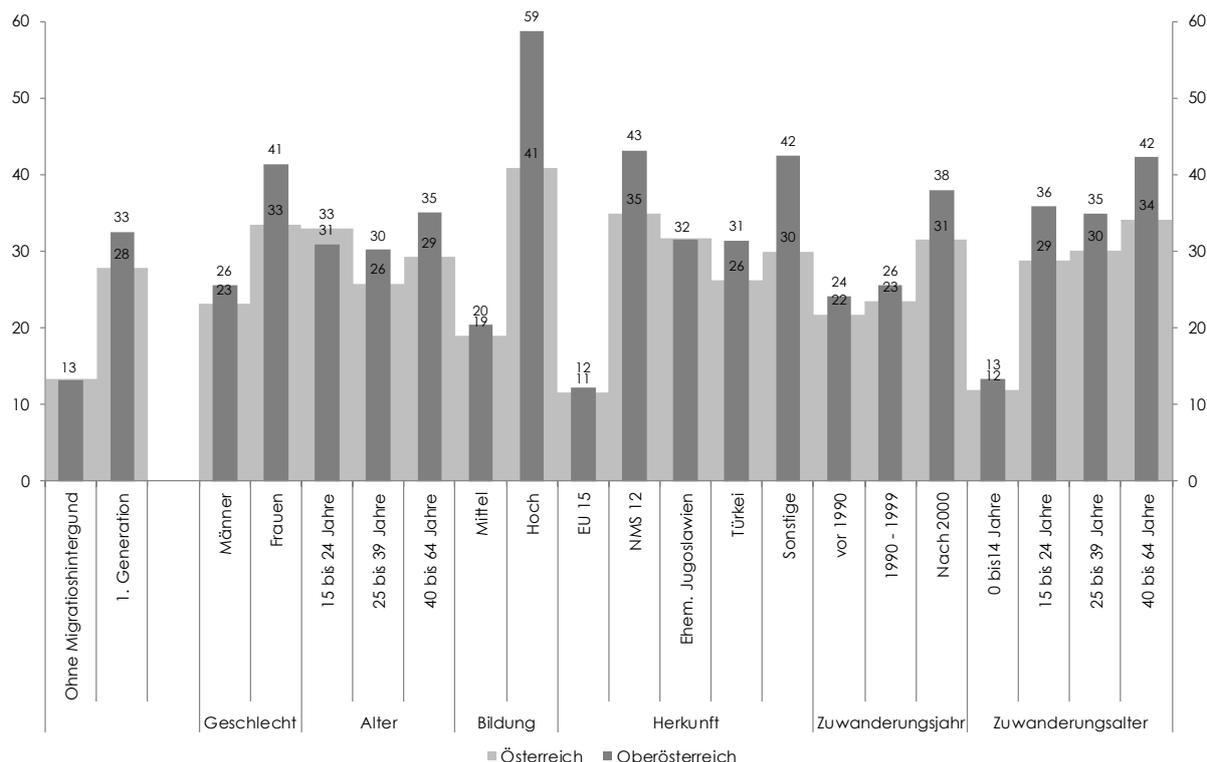
Ähnliches galt in diesem Zeitraum auch für die Angehörigen der 2. Generation: Auch hier waren die Abstände zur Beschäftigungs- und Arbeitslosenquote von Personen ohne Migrationshintergrund in Oberösterreich geringer als im österreichischen Durchschnitt¹⁴⁾. Insgesamt gelingt es daher, Migranten und Migrantinnen am oberösterreichischen Arbeitsmarkt besser in Beschäftigung zu bringen als im übrigen Österreich. Allerdings stagnierte in Oberösterreich die

¹⁴⁾ Die sehr hohen Unterschiede zwischen der 2. Generation und den Personen ohne Migrationshintergrund sind vor allem auf eine unterschiedliche Zusammensetzung dieser Gruppen zurückzuführen. Insbesondere sind die Angehörigen der 2. Generation deutlich jünger als Personen ohne Migrationshintergrund. Dementsprechend befinden sie sich auch noch oft in Ausbildung, wodurch ihre Erwerbs- und Beschäftigungsquote per Definition niedriger ist als unter Personen ohne Migrationshintergrund. Laut Huber et al. (2017) erklären diese Altersunterschiede österreichweit einen Großteil dieser Unterschiede.

Erwerbstätigenquote unter der 1. Generation im Zeitablauf, und die Arbeitslosenquote erhöhte sich. Dementsprechend erhöhten sich auch die Unterschiede zwischen der 1. Generation und den Personen ohne Migrationshintergrund. Ähnlich war in der 2. Generation die Erwerbstätigenquote sogar rückläufig.

Abgesehen davon bestehen auch wesentliche Unterschiede in der Erwerbstätigenquote der Angehörigen der 1. Generation nach Geschlecht, Herkunft und Zuwanderungszeitraum (Abbildung 3.13): So war die Erwerbstätigenquote unter den Angehörigen der 1. Generation der in anderen EU-Ländern geborenen Migranten und Migrantinnen sowie den 25- bis 39- Jährigen sogar höher als der Personen ohne Migrationshintergrund, und auch bei mittel- und hochqualifizierten Angehörigen der 1. Generation reichen diese Quoten annähernd an die Werte der Personen ohne Migrationshintergrund heran. Bei niedrigqualifizierten, aus der Türkei oder anderen Drittstaaten Stammenden sowie Frauen sind die Erwerbstätigenquoten unter den Angehörigen der 2. Generation hingegen sehr niedrig. Dementsprechend stellen gerade diese Gruppen eine besondere Herausforderung für die oberösterreichische Arbeitsmarktpolitik dar.

Abbildung 3.14: Anteil der überqualifiziert Beschäftigten unter den mittel- oder hochgebildeten Erwerbstätigen der 1. Generation



Q: Statistik Austria (Abgestimmte Erwerbsstatistik), WIFO-Berechnungen.

Überqualifikation

Nicht zuletzt sind mittel und höher qualifizierte Angehörige der 1. Generation in Oberösterreich und auch in Österreich häufiger von Überqualifikation betroffen als Personen ohne Migrationshintergrund (Abbildung 3.14)¹⁵⁾. Insbesondere sind die Überqualifizierungsraten unter den Personen ohne Migrationshintergrund (mit rund 13%) in Oberösterreich ähnlich hoch wie im übrigen Österreich, während sie unter den Angehörigen der 1. Generation mit 33% um annähernd 5 Prozentpunkte höher liegen als im übrigen Österreich. Dementsprechend wichtig scheint es in Oberösterreich, das in der Strategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" festgelegte Ziel einer höheren formalen Anerkennungsquote der Qualifikationen von ausländischen Arbeitskräften konsequent weiter zu verfolgen. Darüber hinaus wäre zu überlegen, inwiefern auch verstärkt Anreize zu einer Erhöhung der faktischen Anerkennung der Qualifikation am Arbeitsplatz, die nicht immer von der formalen Anerkennung abhängt, geschaffen werden können.

Die in Abbildung 3.14 dargestellten Zahlen deuten dabei darauf hin, dass in diesen Bemühungen vor allem hoch (also tertiär) gebildete Migrantinnen und Migranten, aber auch Frauen, aus den Neuen Mitgliedstaaten Stammende, sowie erst kurz in Österreich lebende Migranten und Migrantinnen eine wichtige Zielgruppe sein sollten, da sie besonders häufig in überqualifizierter Beschäftigung arbeiten.

3.2.5 Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen

Schlussendlich setzt sich die Strategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" auch das Ziel einer besseren Integration von Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen in den Arbeitsmarkt. Obwohl die besonders intensive Betreuung von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen in Oberösterreich eine lange Tradition hat, ist auch dies eine Zielgruppe zu der nur sehr wenige arbeitsmarktpolitische Indikatoren zur Verfügung stehen. Allerdings zeigen die verfügbaren Kenngrößen gerade hier die hohe und steigende Relevanz dieser Zielgruppe. So stellt eine neuere und sehr detaillierte Studie von *Eppel et al.* (2017) unter anderem den beunruhigend hohen Anteil (von über 22%) an Personen mit einer gesundheitlichen Vermittlungseinschränkung unter den Arbeitslosen fest. Der Reviewbericht zur Strategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" zeigt den dramatischen Anstieg der Größe der Zielgruppe der Arbeitslosen mit Vermittlungseinschränkungen seit 2010 (von rund 700 auf über 2.200) und auch ihres Anteils an den Arbeitslosen (von 15% auf 24%).

Dennoch dürfte sich im hier untersuchten Zeitraum die Arbeitsmarktlage der Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen in Oberösterreich etwas verbessert haben. Insbesondere gelang es laut Reviewbericht der Arbeitsmarktstrategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" den Anteil der Arbeitsaufnahmen unter den Arbeitslosen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen zwischen 2012 und 2016 unter den Männern um 0,5% und unter den

¹⁵⁾ Überqualifikation (bzw. überqualifizierte Beschäftigung) bezeichnet dabei das Phänomen, dass eine Person in einem Beruf (nach ISCO 1-Steller Systematik) arbeitet, der ein niedrigeres Ausbildungsniveau (nach ISCED Systematik) erfordert, als die Person tatsächlich mitbringt (*Bock-Schappelwein et al.*, 2008 für Details).

Frauen um 3,0% zu erhöhen. Damit wurde das strategische Ziel, diesen Anteil zumindest zu halten, übererfüllt.

Ähnlich wurden auch hinsichtlich der Steuerungsziele einige Fortschritte erzielt. Insbesondere gelang es, den Anteil der in AMS-Qualifizierungen zugehenden Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen von 13,3% (2014) auf 17,1% (2017) zu erhöhen. Gleichzeitig stieg auch der Anteil der Arbeitsaufnahmen von begünstigten Behinderten und Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen von 4,4% auf 5,2%. Dieser Erfolg wird allerdings durch den Anstieg des Anteils der Arbeitslosen mit Vermittlungseinschränkungen in diesem Zeitraum von 20,1% auf 24,0% relativiert. Auch erhöhte sich nach diesen Daten die Schulungsquote der Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen relativ zu jener der Personen ohne gesundheitliche Einschränkungen: 2014 lag demnach die Schulungsquote der Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen bei 66,2% der Schulungsquote der Personen ohne solche Vermittlungseinschränkungen, 2016 waren es 71,3%. Das Verhältnis des Anteils der Arbeitsaufnahmen von behinderten Personen und Personen mit Vermittlungseinschränkungen zum Anteil an der Arbeitslosigkeit stagnierte demgegenüber bei 0,4%.

Dagegen war beim Anteil der Unternehmen mit einer Einstellungspflicht von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, die solchen Personen tatsächlich Arbeit geben, ein Rückgang zu verzeichnen. 2012 lag dieser Anteil bei 30,9%, 2016 hingegen bei 29,7%.

4. Wirksamkeit der Maßnahmen: Ein Literaturüberblick

Wie in Kapitel 2, dargestellt, koordiniert der Pakt für Arbeit und Qualifizierung eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen seiner Partnerinstitutionen. Dementsprechend wichtig ist es, für diese Institutionen Einschätzungen über die zu erwartenden Wirkungen ihrer Maßnahmen zu erhalten. In der internationalen und nationalen Literatur haben dabei Evaluierungsstudien zur Wirksamkeit der aktiven Arbeitsmarktpolitik in den letzten Jahrzehnten (aufgrund einiger wesentlicher methodischer Innovationen und der sich verbessernden Datenverfügbarkeit) einen zentralen Platz bei der Einschätzung ihrer Wirkungen eingenommen.

Diese Literatur betont dabei einerseits die unterschiedlichen Ansatzpunkte solcher Maßnahmen. Andererseits werden aber auch die Wirkungen verschiedener Maßnahmen für einzelne Zielgruppen zu verschiedenen Zeitpunkten und über unterschiedliche Zeitperioden untersucht. So wird im Hinblick auf verschiedene Ansatzpunkte oft zwischen Maßnahmen unterschieden (Crepon – van der Berg, 2016), die

- am Vermittlungsprozess zwischen Arbeitskräften und Arbeitsplätzen ansetzen (zum Beispiel Bewerbungstrainings),
- versuchen, die Qualifikationen und damit die Produktivität der Bewerber und Bewerberinnen zu erhöhen (zum Beispiel Schulungen),
- den Bewerbern und Bewerberinnen Arbeitserfahrungen vermitteln (wie zum Beispiel Arbeitstrainings) sowie
- Arbeitgebern finanzielle Anreize für die Einstellung von Arbeitslosen geben (wie zum Beispiel verschiedene Formen von Lohnsubventionen).

Daneben besteht aber auch eine umfangreiche Literatur über Best- oder Good-Practice-Beispiele in der Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Programme (z.B. Leoni et al. 2016). Diese Literatur gibt Auskunft über wirkungsvolle Strategie zur Gestaltung von zielgruppenspezifischen Programmen, und betont die Notwendigkeit einer Koordination von präventiven und kurativen Ansätzen sowie die Wichtigkeit der Zusammenarbeit verschiedener Politikbereiche bei der Gestaltung solcher Programme.

Ziel dieses Kapitels ist es, durch einen Überblick über die rezente und nationale und internationale Literatur zur Gestaltung und Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen Orientierungspunkte hinsichtlich der Ausgestaltung von zielgruppenspezifischen Programmen, aber auch zu der erwartenden Wirksamkeit einzelner Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu liefern.

4.1 Internationale Erfahrungen

Die bisher wohl umfangreichste Meta-Analyse der Evaluierungsliteratur zur aktiven Arbeitsmarktpolitik von Card et al. (2015), die über 200 neuere Studien mit insgesamt 857 Schätzungen über die Wirksamkeit verschiedener Maßnahmen berücksichtigt, zeigt, dass

- a) Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik vor allem mittelfristig positive Effekte zeitigen, während ihre kurzfristigen Effekte deutlich geringer sind. Im Durchschnitt der von *Card et al.* (2015) berücksichtigten Studien steigt die Beschäftigungswahrscheinlichkeit der Teilnehmer und Teilnehmerinnen kurzfristig (über den Zeitraum von weniger als einem Jahr nach der Maßnahme) nur um zwischen 1 und 3 Prozentpunkte. Mittel- bis langfristig (über einen Zeitraum von zwei bis drei Jahren) lag die Erhöhung der Beschäftigungswahrscheinlichkeit dagegen bei 3 bis 5 Prozentpunkten;
- b) sich die Auswirkungen verschiedener Programme recht erheblich unterscheiden. Qualifizierungsprogramme und die geförderte Beschäftigung im privaten Sektor haben kurzfristig kaum positive Auswirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen, zeitigen aber langfristig deutlich positive Effekte. Unterstützungen bei der Arbeitssuche weisen hingegen etwas größere kurzfristige Effekte auf, während die mittelfristigen Effekte eher gering (wenngleich ebenfalls positiv) sind. Die geförderte Beschäftigung im öffentlichen Sektor entfaltet demgegenüber selten deutlich positive Effekte;
- c) verschiedene Zielgruppen in unterschiedlichem Ausmaß von solchen Maßnahmen profitieren. Vor allem Frauen und Langzeitarbeitslose profitieren dabei stärker als Männer und Personen mit kurzer Arbeitslosigkeitsdauer. Die Ergebnisse sowohl für jüngere als auch ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind hingegen oft schlechter als für Personen, die den mittleren Altersgruppen angehören;
- d) die aktive Arbeitsmarktpolitik in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit wirksamer ist als in Zeiten geringer Arbeitslosigkeit.

Ein weiterer Literaturüberblick von *Crepon – Berg* (2016) bestätigt diese Ergebnisse weitgehend, differenziert allerdings vor allem die Auswirkungen von geförderter Beschäftigung im öffentlichen und privaten Sektor noch weiter. Insbesondere argumentieren die Autoren, dass kurzfristige Lohnsubventionen bzw. Einmalzahlungen eine effektivere und gemessen an der Beschäftigungswirkung wirksamere Form der Unterstützung der Beschäftigung darstellen als längerfristige Lohnsubventionen.

Abgesehen davon betonen diese Beiträge ebenso wie die Literatur zu internationalen Best-Practice-Beispielen der Arbeitsmarktpolitik durchgängig die Wichtigkeit des Designs und des Umfeldes, in welchem diese Maßnahmen stattfinden. Dabei wird immer wieder die Wichtigkeit eines Mix aus Förderungsmaßnahmen und entsprechender Anreize für eine Arbeitsaufnahme (also einer Kombination von "Fördern und Fordern") betont. Dementsprechend bedürfen arbeitsmarktpolitische Interventionen einer engen Koordination mit den durch das soziale Sicherungssystem gesetzten Anreizen zur Arbeitsaufnahme (siehe hierzu etwa *Martin*, 2015 für einige neuere Länderbeispiele).

Hinsichtlich der Ausgestaltung der aktiven Arbeitsmarktpolitik betont diese Literatur oftmals die Notwendigkeit komplexer Strategien, die verschiedene Politikbereiche (z.B. Arbeitsmarktpolitik, Gesundheitspolitik und Sozialpolitik) umfassen. Dabei sind Best-Practice-Maßnahmen (insbesondere für besonders schwer vermittelbare Gruppen) oftmals intensiv und stark individualisiert

und zielen auf eine nachhaltige Vermittlung von Arbeitskräften in den primären Arbeitsmarkt. Einige der häufig betonten Merkmale dieser Maßnahmen sind dabei

- die flexible und individualisierte, aber auch sehr intensive Betreuungstätigkeit. Diese wird oft auch durch eine Spezialisierung der Arbeitsmarktbetreuer und -betreuerinnen auf spezifische, besonders problematische Zielgruppen unterstützt. In einigen Fällen wird auch auf Zwischenziele und vordefinierte Abfolgen von einzelnen Maßnahmen abgestellt. Dies gilt insbesondere für besonders benachteiligte Gruppen, bei denen ein Vermittlungserfolg am ersten Arbeitsmarkt oft ein nur mittelfristig erreichbares Ziel darstellt. Hier ist es daher wichtig, einerseits ein modulares System der Maßnahmen zur Verfügung zu haben und andererseits Abweichungen vom anvisierten "Integrationspfad" rechtzeitig festzustellen;
- der Mix aus schulischen und praktischen Bildungsmaßnahmen sowie psychologischen Betreuungsangeboten, deren Ziel oftmals eine formale Höherqualifizierung ist. So betonen Crepon – van den Berg (2016), dass Arbeitslose (und insbesondere benachteiligte Personen) häufig psychische und physische Beeinträchtigungen und einen generellen Mangel an Selbstbewusstsein aufweisen. Dieser Befund wird auch durch eine neuere Studie von Eppel *et al.* (2016) für Oberösterreich bestätigt. Nach dieser sind 22,7% der registrierten Arbeitslosen in Oberösterreich von einer arbeitsmarktrelevanten gesundheitlichen Beeinträchtigung betroffen, aber nur 8,5% der Beschäftigten gesundheitlich beeinträchtigt. Dementsprechend wichtig ist es, gerade für diese Gruppen auch alternative Maßnahmenangebote (z.B. Therapieangebote, Mentoring-Programme oder auch Selbsthilfegruppen) zu entwickeln, und diese flexibel und bedarfsorientiert einzusetzen¹⁶⁾;
- die kontinuierliche Beobachtung der Ergebnisse und Evaluierung. Dabei werden hier in zunehmendem Maße nicht nur Übergangsquoten in die Beschäftigung, sondern auch Beschäftigungseffekte über längere Beobachtungszeiträume nach der Maßnahme als Indikatoren zur Beurteilung ihrer Effektivität herangezogen, um auf diese Weise dem Ziel der langfristigen Integration in den primären Arbeitsmarkt zu entsprechen;
- die Betonung lokaler oder regionaler Besonderheiten: Durch diese Betonung wird in vielen Staaten versucht, die vielfältigen Betreuungsangebote für einzelne Zielgruppen besser zu koordinieren oder zusätzliche beschäftigungspolitische Initiativen zu setzen.

4.2 Österreichische Erfahrungen

Für Österreich steigern laut eines rezenten Literaturüberblicks von Eppel – Mahringer – Sauer (2017) annähernd alle Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik – in Übereinstimmung mit internationalen Ergebnissen – das Arbeitskräfteangebot und wirken damit dem Entmutigungseffekt der Arbeitslosigkeit entgegen. Dies gilt – ebenfalls in Übereinstimmung mit internationalen Ergebnissen – insbesondere für Frauen und ältere Arbeitsuchende (siehe z. B.: Lutz – Mahringer

¹⁶⁾ Ähnlich berichten Crepon – van den Berg (2016) von Arbeitslosen, die insbesondere kurz nach ihrer Freisetzung übermäßig optimistische Einschätzungen ihrer Vermittlungschancen haben und bei denen daher in der Beratung Wege gefunden werden müssen, realistischere Erwartungshaltungen herbeizuführen.

– Pöschl, 2005, Lutz – Mahringer, 2007, Lechner et al., 2007, Lechner – Wiehler, 2011). Ob Maßnahmen über diese Wirkung hinaus die Beschäftigungschancen der Erfassten verbessern, hängt allerdings vom Maßnahmentyp und nicht zuletzt auch vom Ziel der Maßnahme ab. Überdies zeigen sich in Österreich zumeist stärkere Wirkungen, wenn eine Teilnahme relativ früh im Laufe der Arbeitslosigkeit erfolgt (Lechner – Wiehler, 2013, Eppel – Fink – Mahringer, 2016).

Außerdem bestätigen die Ergebnisse mehrerer Studien für Österreich, dass eine intensivere Unterstützung der Arbeitslosen bei der Suche nach Arbeit durch eine persönliche Beratung und Vermittlungsunterstützung eine positive Wirkung auf die Beschäftigungschancen der Arbeitssuchenden zeitigt. So gehen laut Eppel et al. (2012) und Eppel – Mahringer – Weber (2014) häufigere Kontakte der Arbeitssuchenden mit dem AMS-Beratungspersonal und eine größere Zahl von Vermittlungsvorschlägen mit einer höheren Abgangsrate in die Beschäftigung einher. Überdies steigern laut Eppel – Fink – Mahringer (2016) kurz nach Eintritt der Arbeitslosigkeit übermittelte Vermittlungsvorschläge die Wahrscheinlichkeit eines Abganges aus der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung deutlich, und senken die Wahrscheinlichkeit eines vollständigen Rückzuges aus dem Arbeitsmarkt. Schlussendlich dürfte die Effektivität dieser Unterstützung wesentlich von der Personalausstattung in der Arbeitsvermittlung abhängen, da eine Steigerung der Zahl der Arbeitsvermittler und Arbeitsvermittlerinnen in Relation zu den Arbeitslosen (Betreuungsrelation) die Dauer der Arbeitslosigkeit signifikant reduziert (Böheim – Eppel – Mahringer, 2016).

Die Evidenz hinsichtlich von Kursen zur Unterstützung bei der Arbeitssuche ist demgegenüber – in einem leichten Widerspruch zur internationalen Literatur – nicht eindeutig, da sich durch solche Kurse geförderte Arbeitslose einerseits wesentlich weniger aus dem Arbeitskräfteangebot zurückziehen, andererseits die Beschäftigungswirkung jedoch eher gering sein dürfte (Weber – Hofer, 2014a, 2014b, Lutz – Mahringer – Pöschl, 2005, Eppel et al., 2017 zur "Aktiven Arbeitssuche" Lutz – Mahringer – Pöschl, 2005, Lutz – Mahringer, 2007, Eppel et al., 2017 für Orientierungsmaßnahmen).

Hinsichtlich der anderen Maßnahmen weist der Literaturüberblick von Eppel – Mahringer – Sauer (2017) – ähnlich den internationalen Evaluierungen – positive Effekte von Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen insbesondere bei Angehörigen der mittleren Altersgruppen nach (Lutz – Mahringer – Pöschl, 2005, Lutz – Mahringer, 2007, Lechner et al., 2007, Eppel et al., 2017). Für Lohnsubventionen (vor allem Eingliederungsbeihilfen) werden ebenfalls oft positive Effekte gefunden, wobei diese allerdings mit sehr hohen Mitnahmeeffekten erkaufte werden, die diese Maßnahmen verhältnismäßig teuer machen¹⁷⁾.

Etwas anders als in den internationalen Evaluierungen ist laut Eppel – Mahringer – Sauer (2017) in Österreich die Förderung von Beschäftigung im öffentlichen Sektor einzustufen, da eine

¹⁷⁾ So zeigt eine Evaluierung mit einem relativ langen Nachbeobachtungshorizont für Österreich von Eppel et al. (2011), dass etwa jedes zweite durch einen befristeten Lohnkostenzuschuss ("Eingliederungsbeihilfe") geförderte Beschäftigungsverhältnis auch ohne Förderung zustande gekommen wäre.

geförderte Beschäftigung in sozialökonomischen Betrieben oder gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten im Durchschnitt die Übergangschance der geförderten Arbeitslosen in nicht geförderte Beschäftigung steigert.

Demgegenüber ist die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung eher wenig erfolgversprechend. Wie eine rezente Evaluierung (Eppel *et al.*, 2014) dieses Arbeitsmarktinstruments zeigt, wurde österreichweit in den Jahren 2008 bis 2010 nur ein Viertel, in Wien gar nur ein Fünftel der einem Überlasserbetrieb zugewiesenen Arbeitslosen tatsächlich an einen Beschäftigerbetrieb verliehen. Für jene Teilnehmenden, die nach einer Vorbereitungsphase vom Überlasserbetrieb in ein Transitarbeitsverhältnis übernommen wurden, ließ sich in Wien – wo dieses Instrument besonders stark eingesetzt wird – ein nur sehr kurzfristiger und vorübergehend positiver Fördererfolg auf die Beschäftigungsintegration nachweisen.

4.3 Evaluierungsergebnisse zu einzelnen Maßnahmen und Zielgruppen

Abgesehen von diesen allgemeinen Ergebnissen liefert eine Vielzahl an Einzelevaluierungen auch Hinweise über die Wirksamkeit und Verbesserungsmöglichkeiten bei einzelnen Maßnahmen und Maßnahmentypen. Auch in der Literatur zu internationalen Best-Practice-Beispielen der Arbeitsmarktpolitik werden eine Vielzahl an zielgruppenspezifischen Maßnahmen diskutiert, die über das Design und Umfeld erfolgreicher Maßnahmen Auskunft geben.

4.3.1 Jugendliche

So war die Zielgruppe der Jugendlichen in den Jahren seit der Weltwirtschaftskrise, in denen die Jugendarbeitslosenquoten europaweit dramatisch angestiegen sind, ein zentraler Fokus der Arbeitsmarktpolitik. Obwohl Oberösterreich – nach den Ergebnissen in Kapitel 3 – hier im europäischen Vergleich eine ausgezeichnete Position einnimmt, bleibt die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit eine der Prioritäten des oberösterreichischen Paktes für Arbeit und Qualifizierung. Internationale Studien zu dem Thema betonen dabei annähernd einstimmig die zentrale Rolle

- einer engen Koordination der Bildungspolitik mit der Arbeitsmarktpolitik,
- der intensiven Betreuung der Jugendlichen beim Übergang von Ausbildung in Beschäftigung und
- einer individualisierten Unterstützung bei der Arbeitssuche

für diese Zielgruppe (Pastore, 2015, 2017).

Dabei wird Österreich insgesamt aufgrund des dualen Ausbildungssystems oft als eines der vorbildlichen Länder Europas hinsichtlich des Übergangs zwischen Ausbildung und Beruf gesehen, und auch für seine geringe Jugendarbeitslosigkeit gelobt. Trotzdem reagierte auch die österreichische Arbeitsmarktpolitik auf die in der Weltwirtschaftskrise steigende Jugendarbeitslosigkeit durch eine stärkere Förderung von Lehrstellen und zuletzt durch eine Ausbildungsgarantie für Jugendliche.

Überdies werden im Rahmen des Paktes für Arbeit und Qualifizierung eine Reihe von Maßnahmen zur Unterstützung der Jugendlichen bei der Arbeitssuche (Arbeitsbegleitung, Jobcoaching, Potentialanalysen Jugendcoaching und andere) durchgeführt, aber auch betriebliche Lehrstellen und Produktionsschulen sowie verschiedene Qualifizierungsprojekte und Firmenausbildungsverbunde gefördert.

Unterstützung bei der Arbeitssuche

Insbesondere die internationale Evaluierungsliteratur deutet hierbei auf eine recht gute Wirksamkeit intensiver Jobcoaching-Angebote bzw. einer intensiven Betreuung von arbeitssuchenden Jugendlichen hin. So finden *Blundel et al.* (2004) in ihrer Evaluierung eines nationalen Programms, welches in Richtung einer intensiveren Betreuung der Jugendlichen zielte, dass sich die Beschäftigungschancen von Jugendlichen aufgrund der intensiveren Betreuung von Jugendlichen vier Monate nach der Maßnahme um 5% erhöhten. *Meyer* (1995) fasst eine Reihe von experimentellen Evaluierungen zusammen, die in eine ähnliche Richtung weisen.

Lehrstellenförderung

Dornmayr et al. (2017) evaluieren die betriebliche Lehrstellenförderung des AMS in Österreich. Diese zielt darauf ab, insbesondere benachteiligte Lehrstellensuchende durch einen finanziellen Zuschuss in eine betriebliche Lehrstelle zu vermitteln. Die Autoren vergleichen diese Form der Lehrstellenförderung mit der überbetrieblichen Lehrausbildung. Nach ihren Ergebnissen ist der Ausbildungserfolg bei der betrieblichen Lehrstellenförderung mit einer Erfolgsquote der bestandenen Lehrabschlussprüfungen von 60% deutlich höher als in der überbetrieblichen Lehrstellenförderung, obwohl letztere deutlich höhere Kosten verursacht. Gleichzeitig belegt diese Studie auch die Wichtigkeit des Lehrabschlusses für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration bei benachteiligten Jugendlichen, da die Arbeitslosigkeit von erfolgreichen Absolventinnen der geförderten Lehre drei Jahre nach dem Ende der Maßnahme bei 16% gegenüber 31% bei Personen mit einem Lehrabbruch lag.

Insgesamt bescheinigen die Autorinnen dieser Art der Lehrstellenförderung somit eine hohe Effektivität und auch Effizienz, wiewohl sie auch klarstellen, dass diese Art der Förderung vor allem für Zielgruppen geeignet erscheint, die sich durch eine relativ große Arbeitsmarktnähe auszeichnen, während die überbetriebliche Lehrstellenförderung im Durchschnitt arbeitsmarktf fernere und noch stärker Benachteiligte Jugendliche anspricht. Zur Effektivität und Effizienz dieser, für die am stärksten benachteiligten Jugendlichen relevanteren überbetrieblichen Lehrstellenförderung, liegen, unseres Wissens nach, bis dato aber noch keine Evaluierungsergebnisse vor. Für diese Form der Förderung erhoben *Lenger – Löffler – Dornmayr* (2010) lediglich die Zufriedenheit der erfassten Lehrlinge mit dem Betreuungsangebot, während *Friedl-Schaffers – Hausegger* (2013) vor allem die institutionellen Umstellungen und Herausforderungen während der Einführung dieser Maßnahme untersuchten.

Produktionsschulen

Gerade im Bereich der Betreuung von benachteiligten Jugendlichen wird in der internationalen Literatur oft auf eine Kombination von psychosozialer Betreuung, praktischer Arbeitserfahrung sowie schulischer Ausbildung gesetzt. Ziel ist es weniger, die Jugendlichen unmittelbar in den Arbeitsmarkt zu integrieren, als vielmehr, sie zum Abschluss einer vollzeitschulischen Ausbildung zu motivieren. Eine Best-Practice-Maßnahme, die bereits in den 1990er-Jahren internationale Aufmerksamkeit erhielt und in Oberösterreich eine lange Tradition hat, sind so genannte Produktionsschulen.

Bergman – Scheleppa (2011) liefern eine Bestandsaufnahme der Österreichischen Produktionsschulen und *Leitner – Pessl (2011)* evaluieren zwei Tiroler Produktionsschulen. Insbesondere die Arbeit von *Bergman – Scheleppa (2011)* deutet auf erhebliche Erfolge dieser Maßnahme hin. Obwohl sie keine Vergleichsgruppenanalyse verwendet, zeigt diese Studie, dass in dieser Maßnahme besonders benachteiligte Jugendliche erfasst werden. So verfügen österreichweit rund vier Fünftel der Teilnehmer und Teilnehmerinnen in diesen Schulen nur über einen Pflichtschulabschluss und ein weiteres Fünftel verfügt über keine abgeschlossene Schulbildung. Überdies weisen knapp zwei Drittel der Teilnehmer und Teilnehmerinnen einen Migrationshintergrund auf, was gepaart mit dem niedrigen Bildungsniveau und den Sprachdefiziten als weitere Benachteiligung gelten muss.

Trotz dieser schwierigen Zielgruppe hatten danach direkt nach dem Ende der Maßnahme 30% der Teilnehmer und Teilnehmerinnen ein Beschäftigungsverhältnis, wobei 17% von ihnen in eine nicht geförderte Beschäftigung übergehen. Weitere 30% waren direkt nach der Maßnahme arbeitslos und der Rest ist in einem erwerbsfernen Zustand. In einem Zeitabstand von einem Jahr erhöhte sich der Anteil der nicht gefördert Beschäftigten unter den Absolventen und Absolventinnen auf 33%, und der Anteil der Arbeitslosen sank auf 15%. 17% befanden sich in geförderter Beschäftigung und 33% waren nicht am Arbeitsmarkt aktiv.

Leitner und Pessl (2011) stellen hingegen bei ihrer qualitativen Untersuchung der beiden auf Frauen mit Migrationshintergrund orientierten Produktionsschulen VIA und LEA in Tirol besonders positive Wirkungen hinsichtlich der psychosozialen Stabilisierung und der beruflichen Integration sowie der Berufsorientierung fest. Der Erwerb sozialer Kompetenzen tritt demgegenüber laut dieser Studie in den Tiroler Produktionsschulen etwas in den Hintergrund.

Überdies betonen beide Evaluierungen einerseits die große Heterogenität in der konkreten Ausgestaltung von Produktionsschulen, stellen aber andererseits auch fest, dass das Alleinstellungsmerkmal dieser Maßnahme vor allem die Kombination von Stabilisierungs-, Bildungs- und Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen ist. Insbesondere *Bergman – Scheleppa (2011)* argumentieren, dass bei aller Betonung der Stabilisierungs- und Bildungsfunktion gerade das Ziel der Produktion von marktfähigen Gütern und der praktischen Erfahrung bei der Arbeit zentrale Elemente der Philosophie von Produktionsschulen sind, und wohl auch der Grund für ihren Erfolg in vielen Ländern der Welt darstellen.

4.3.2 Ältere

Ähnlich bestehen im Bereich der Förderung der Erwerbstätigkeit der Älteren viele Best-Practice-Beispiele. Diese geben Auskunft über die prinzipiellen Zielrichtungen, an denen sich Maßnahmen für diese Zielgruppe orientieren sollten (*Midtsundstad, 2012, Hake, 2010, GHK - CERGE-EI, 2012*). Diese bestehen aus vier wesentlichen Eckpfeilern:

1. Sensibilisierung der Öffentlichkeit für dieses Thema: Durch die durchgängige Kommunikation des Ziels einer deutlichen Erhöhung der Beschäftigungsquote der Älteren wird das Ziel als Querschnittsmaterie in allen Bereichen der Politik verankert und öffentlich kommuniziert.
2. Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Älteren: Das Ziel einer Vermeidung von Arbeitsunfähigkeit kann durch eine gesundheitsverträglichere Gestaltung der Arbeitsbedingungen, präventivmedizinische Maßnahmen, sowie eine intensive Beratung der Unternehmen (mit stärkerer Einbindung der Betriebsärzte und in enger Zusammenarbeit mit dem Gesundheitswesen) erreicht werden; finanzielle Anreize können hinzukommen.
3. Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit: Hier ist vor allem die kontinuierliche Weiterbildung der Arbeitskräfte wesentlich. Zum einen geht es dabei um die Entwicklung von spezialisierten Weiterbildungsangeboten für Ältere, zum anderen um eine umfassende Verankerung von Strategien des lebensbegleitenden Lernens in den Unternehmen – als Präventivmaßnahme gegen Dequalifizierung im Alter.
4. Anpassung der Arbeitsbedingungen an die besonderen Bedürfnisse Älterer: Hierunter fallen die Förderung von Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz, aber auch Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung sowie die Ausgestaltung interner Arbeitsmärkte für Ältere.

Abgesehen von diesen allgemeinen Punkten legen *Litschel et al. (2016)* eine detaillierte Meta-Analyse zur Wirksamkeit der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich vor. In dieser werden die Evaluierungsergebnisse früherer Studien zu arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Maßnahmen zusammengefasst, von denen sich einige auch auf im Pakt für Arbeit und Qualifizierung finanzierte Maßnahmen (z.B. Eingliederungsbeihilfen, sozialökonomische Betriebe und gemeinnützige Beschäftigungsprojekte) beziehen.

Eingliederungsbeihilfe und andere Formen der Lohnsubventionen

Insbesondere argumentieren *Litschel et al. (2016)* – auf Grundlage einer Studie von *Eppel et al. (2011)*, dass Eingliederungsbeihilfen, trotz erheblicher Mitnahmeeffekte, die die Maßnahme teuer machen, auch positive Auswirkungen auf ihre älteren Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben. Laut *Eppel et al. (2011)* erhöht die Gewährung der Eingliederungsbeihilfe für eine Person die in nicht geförderter Beschäftigung verbrachte Zeit in den fünf Jahren nach dem Ende der Förderung um 14 Prozent und die kumulierten Jahreseinkünfte um 4.500 Euro. Ähnlich positiv werden auf Grundlage der Studien von *Löffler und Schmid (2011)* und *Bösch et al. (2013)* auch der Kombi-Lohn und das Bonus-Malus-System bewertet, obwohl hier keine Vergleichsgruppen-evaluierung vorliegt. Die Altersteilzeit wird hingegen auf Grundlage einer Studie von *Graf et al.*

(2008) aufgrund ihrer arbeitskräfteangebotssenkenden Wirkung als relativ teuer und ineffektiv beschrieben.

Sozialökonomische Betriebe und gemeinnützige Beschäftigungsprojekte

Zur Einschätzung der Sozialökonomischen Betriebe und auch der gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte legen *Eppel et al.* (2014) ebenfalls eine vergleichsgruppenbasierte Evaluierung vor. In dieser werden die Gesamtfördereffekte dieser Maßnahme über einen Nachbetrachtungszeitraum von fünf Jahren berechnet. Aufgrund dieses langen Nachbetrachtungszeitraums muss die Gruppe der über 59-Jährigen aus der Betrachtung ausgeschlossen werden, um Probleme mit dem Pensionsübertritt im Nachbetrachtungszeitraum zu vermeiden. Die Ergebnisse zeigen zunächst, dass geförderte Personen im Vergleich zu ähnlichen Personen ohne Förderungen im ersten Jahr nach Förderbeginn deutlich öfter in geförderter Beschäftigung tätig sind und dafür seltener in nicht geförderter Beschäftigung. Dies ist allerdings nicht weiter verwunderlich, da die Maßnahme selbst in diesen Zeitraum fällt (sogenannter Lock-in-Effekt).

Ab dem zweiten Jahr nach der Maßnahme profitieren die Beschäftigten von SÖBs und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten allerdings von der Maßnahmenteilnahme. Im Vergleich zu ähnlichen, nicht geförderten Personen arbeiten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen dieser Maßnahme durchschnittlich um 46 Tage mehr in nicht geförderter unselbständiger Beschäftigung und um 28 Tage mehr in einer geförderter Beschäftigung. Dies entspricht einem Anstieg von 10,9% bzw. 122,7% gegenüber der Vergleichsgruppe. Damit profitieren die geförderten Personen einerseits durch eine höhere Beschäftigungswahrscheinlichkeit, haben aber auch eine deutlich erhöhte Wahrscheinlichkeit, erneut als Transitarbeitskraft beschäftigt zu werden. Trotz der signifikant positiven Wirkung bleibt daher die Integration der Betroffenen in den ersten Arbeitsmarkt auch nach der Teilnahme eine große Herausforderung, da die Geförderten in einem fünfjährigen Nachbetrachtungszeitraum nur 36% der Zeit in Beschäftigung verbringen.

Der Effekt einer geförderter Beschäftigung in den Betrieben steigt dabei mit dem Alter und ist für Personen ab einem Alter von 50 Jahren deutlich höher als für andere Altersgruppen. Überdies profitieren Frauen ebenso stärker wie Personen mit gesetzlichem Behindertenstatus und gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie Langzeitbeschäftigungslose. Insbesondere bei den über 50-Jährigen ist der positive Effekt der Maßnahme sehr hoch, da diese Gruppe einen Anstieg der nicht geförderter Beschäftigung um 84 Tage verzeichnet. Dementsprechend gut geeignet ist diese Maßnahme für die Zielgruppe der Älteren.

Schlussendlich ist nach diesen Ergebnissen die Integrationswirkung dieser Maßnahmen höher, wenn die Gruppe hinsichtlich Alter und der Schwere der Vermittlungseinschränkungen heterogener ist, wenn während der Maßnahme auch eine berufliche oder fachliche Schulung angeboten wird, und wenn entsprechende Nachbetreuungsangebote zur Verfügung stehen. Daraus lässt sich der Vorschlag ableiten, beim Design der Maßnahme auch auf die Durchmischung der in einem Betrieb Betreuten zu achten, und die Betreuung in SÖBs oder gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten mit entsprechenden beruflichen oder fachlichen Schulungen sowie einer zielgerichteten Nachbetreuung zu kombinieren.

4.3.3 Frauen

Im Bereich der Steigerung der Erwerbstätigenquote der Frauen besteht eine Vielzahl von Ansatzpunkten, die auf eine Verringerung von Lohnunterschieden und Geschlechtersegregation, eine Verbesserung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie eine Verringerung der Geschlechterunterschiede in der atypischen Beschäftigung abzielen. *Huber et al. (2010)* fassen die möglichen wirtschaftspolitischen Ansatzpunkte zur Steigerung der Frauenerwerbsquote zusammen, wobei folgende Ansatzpunkte vielversprechend sind:

1. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Hierunter fallen die verbesserte Verfügbarkeit von (ganztägigen und qualitativ entsprechenden) Kinderbetreuungs- und Pflegeplätzen für Ältere und Kranke.
2. Maßnahmen in Bezug auf die atypische Beschäftigung: Hier sind zwei parallele Strategien denkbar: Erstens könnte eine "Normalisierung" der Teilzeitarbeit als Phase im Erwerbslebenszyklus angestrebt werden, um Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit zu verringern und den Übergang zwischen ihnen zu erleichtern. Eine zweite Strategie sollte aber auch dahingehend arbeiten, das Teilzeitangebot zu differenzieren und verstärkt Männer und hochqualifizierte Arbeitskräfte in Teilzeit einzubinden.
3. Maßnahmen zur Überwindung von beruflicher Segregation und zur Angleichung von Löhnen.
4. Qualifizierungsmaßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Hier ist vor allem festzuhalten, dass Frauen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik besonders stark von Qualifizierungsmaßnahmen profitieren, sodass solche Maßnahmen eine wichtige Komponente in einer Gleichstellungspolitik darstellen.

Forstner et al. (2015) betrachten in diesem Zusammenhang die Gleichstellungswirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich und finden im Einklang mit internationalen und auch anderen österreichischen Ergebnissen, dass Frauen von dieser deutlicher profitieren als Männer. Interessanterweise zeigt sich dabei auch eine bessere Wirkung der aktiven Arbeitsmarktpolitik unter älteren Frauen (im Alter von 50 oder mehr Jahren) als unter älteren Männern.

Facharbeiterinnenintensivausbildung und Frauen in Handwerk und Technik

Papouschek – Mairhuber – Kasper (2014) evaluieren mit der Facharbeiterinnenintensivausbildung (FIA) und dem Programm Frauen in Handwerk und Technik (FIT) zwei Maßnahmenlinien des AMS, mit denen es gelingen soll, Frauen verstärkt in technische und nicht traditionelle Frauenberufe zu bringen. Obwohl auch diese Evaluierung keinen Vergleichsgruppenansatz bietet, lässt sie doch auf recht beachtliche Übergangsraten der von dieser Maßnahme erfassten Frauen in Beschäftigung schließen. So haben innerhalb von drei Monaten nach der Absolvierung der Qualifizierung 54,7% der FIT-Absolventinnen und 53,3% der FIA-Absolventinnen eine Beschäftigung, wobei dieser Prozentsatz in den Folgemonaten sogar noch ansteigt. Überdies bewerten auch 81% der FIA- und der 85% der FIT-Absolventinnen ihre derzeitige Arbeitsstelle besser als die vorherige.

Allerdings halten die Autorinnen auch fest, dass es bei diesen Maßnahmentypen bei der Unterstützung von Absolventinnen bei der Arbeitsplatzsuche nach Maßnahme, Koordination und Stabilität der Trainer und Trainerinnen sowie auch bei der Praxisnähe der Ausbildung zu Problemen und besonderen Herausforderungen kommt.

4.3.4 MigrantInnen

Betrachtet man hingegen die internationale Literatur zur Integration von Migranten und Migrantinnen, so betonen neuere Erfahrungsberichte und Best-Practice-Beispiele (Haque, 2010, Bertelsmann Stiftung, 2005, OECD, 2013, Filsinger, 2008, Filsinger et al., 2013, OECD, 2016, Bosswick – Heckman, 2006) die Notwendigkeit von umfassenden Ansätzen für eine erfolgreiche Integrationspolitik. Insbesondere lassen sich folgende zentrale Entwicklungen festmachen (Huber – Horvath – Bock- Schappelwein, 2017):

1. Das Design integrationspolitischer Maßnahmen verlagert sich zunehmend in Richtung eines potentialorientierten Ansatzes, in dem darauf abgezielt wird, die bestehenden Potentiale der Migranten und Migrantinnen zu heben.
2. Bei der Entwicklung integrationspolitischer Strategien wird verstärkt der Dialog mit Migranten und Migrantinnen gesucht.
3. Aufgrund der zentralen Bedeutung der Bildungsintegration für den langfristigen Integrationserfolg nehmen Aspekte der Bildungspolitik, der Anerkennung von Qualifikationen und der Sprachvermittlung eine immer zentralere Rolle ein.
4. Im Rahmen eines zunehmend evidenzbasierten Politikansatzes und eines steigenden Mitteleinsatzes erhalten Evaluierungen und Monitoringsysteme eine zentrale Bedeutung bei der Steuerung des Instrumentariums.
5. Das Instrumentarium der Integrationspolitik orientiert sich verstärkt in Richtung einer frühzeitigen Intervention und eines differenzierteren, für die jeweiligen Zielgruppen (bzw. Zielperson) maßgeschneiderten Maßnahmenbündels. Im Asylbereich kommen dabei immer mehr Länder zu dem Schluss, dass integrationspolitische Maßnahmen schon während des Asylverfahrens einsetzen müssen.
6. Integrationspolitische Strategien betonen zunehmend die Rolle regionaler und insbesondere lokaler Akteure. Dabei werden die komparativen Vorteile lokaler Gebietseinheiten vor allem im Bereich der Unterstützung der gesellschaftlichen Integration von Zuwanderndem gesehen.

Introduction Programmes

Die Betonung von umfassenden Ansätzen stützt sich dabei auf eine Reihe von Ergebnissen zur Wirksamkeit von so genannten "Introduction Programmes". Dies sind Programme, die – ähnlich dem im Integrationsjahrgesetz normierten österreichischen Integrationsjahr – bestehende Maßnahmen zielgruppenspezifisch variieren und organisatorische Verbesserungen einführen. Insgesamt ist dabei in der mittlerweile recht umfangreichen internationalen Evaluierungsliteratur

zu diesen Programmen (*Sarvimäki – Häimäläinen, 2017, Åslund – Johansson, 2006, Anderson Joona – Nekby, 2012, Andersson Joona – Lanninger – Sundström, 2017, Svantesson – Aranki, 2006*), die sich zumeist auf skandinavische Länder bezieht, weitgehend unumstritten, dass Migranten und Migrantinnen von einer intensiveren Betreuung und frühzeitigen zielgruppenspezifischen Maßnahmen profitieren. Insbesondere lassen die vorliegenden Evaluierungsergebnisse vermuten, dass

- es durch solche Programme gelingt, arbeitsfähige und vermittelbare neuankommende Migranten und Migrantinnen in besser bezahlte Arbeitsplätze zu vermitteln;
- sich solche Programme auch aus fiskalischer Sicht amortisieren können, wobei die vorliegenden Studien zumeist einen Amortisierungszeitraum von drei bis fünf Jahren errechnen;
- vor allem intensivere Betreuung, intensivierete Sprachschulungen und die Möglichkeit von Arbeitstrainings in solchen Programmen am stärksten zu positiven Wirkungen beitragen.

Wirksamkeit der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf Migranten und Migrantinnen

In der internationalen Literatur wurden – der steigenden Bedeutung dieser Zielgruppe in den meisten Ländern entsprechend – in den letzten Jahren auch die Wirkungen von generellen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (also von Maßnahmen, die nicht speziell auf Migranten und Migrantinnen zugeschnitten sind) verstärkt evaluiert. In der wohl bisher umfangreichsten Meta-Analyse von 33 Evaluierungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die speziell auf deren Wirkungen auf Migranten und Migrantinnen abstellen, finden *Butschek – Walter (2014)*, dass für diese Gruppe vor allem Lohnsubventionen einen deutlich positiveren Einfluss auf die Beschäftigungsfähigkeit haben als andere Maßnahmen (siehe auch *Heinesen – Husted – Rosholm, 2013*). Ähnlich führen auch *Clausen et al. (2008)* und *Khallash (2012)* für Dänemark an, dass subventionierte Beschäftigung einen stark positiven Effekt auf die Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen ("Non-Western-Immigrants") ausübt. Besonders effektiv kann sich diese Maßnahme dabei in Kombination mit Sprachtrainings erweisen.

Etwas durchmischer sind die Evaluierungsergebnisse bei anderen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. So untersuchen *Aldashev – Thomsen – Walter (2010)* die Wirkungen verschiedener kurzfristiger Schulungsangebote (Eignungsfeststellungen, Bewerbungstrainings und Teilqualifizierungen) auf Migranten und Migrantinnen in Deutschland. Nach ihren Ergebnissen haben vor allem Eignungsfeststellungen und Teilqualifizierungen positive Auswirkung auf die Arbeitsmarktintegration (gemessen an der Wahrscheinlichkeit einen Arbeitsplatz zu finden) von Migranten und Migrantinnen. Diese Effekte sind dabei für Migrantinnen sogar höher als für einheimische arbeitslose Frauen, bei Migranten aber geringer als unter einheimischen arbeitslosen Männern. Bewerbungstrainings scheinen hingegen für Migranten und Migrantinnen recht ineffektiv zu sein. Die geschätzten Effekte sind hier für Männer statistisch nicht signifikant von null verschieden, sodass von keiner Wirkung ausgegangen werden kann, und bei Frauen sogar statistisch signifikant negativ.

Insgesamt scheinen daher unter den generellen, nicht speziell für Migrantinnen und Migranten entworfenen Maßnahmen der allgemeinen Arbeitsmarktpolitik vor allem Lohnsubventionen sowie die Feststellung von Qualifikationen und Teilqualifizierungen besonders wirksame Politikmaßnahmen zu sein.

Sprachtrainings

Schlussendlich wird in der Evaluierungsliteratur auch eine Reihe von Einzelmaßnahmen diskutiert, die speziell für Migranten und Migrantinnen entworfen werden. Unter diesen kommt dabei der Sprachförderung unbestritten die größte Bedeutung zu. So zitiert zum Beispiel ein neuerer, umfassender Literaturüberblick von *Chiswick – Miller (2014)* mehr als 24 Studien für 8 Länder, die die Lohnwirkungen von besseren Sprachfähigkeiten unter Migranten und Migrantinnen untersuchen. Diese finden durchgängig positive Auswirkungen¹⁸⁾.

Etwas umstrittener und auch weniger dicht erforscht ist die wirtschaftspolitisch ebenfalls wichtige Frage, welche Faktoren den Spracherwerb fördern. In den wenigen Arbeiten zu diesem Thema wird zumeist die Rolle von Erfahrungen im Sprachgebrauch und Kontakten zu im Inland geborenen Personen sowie von Anreizen für Migranten und Migrantinnen und der Kosten des Erlernens einer Sprache betont (siehe hierzu ebenfalls *Chiswick – Miller, 2014*). Dabei gelangt eine rezente Evaluierung von Anreizwirkungen zum Spracherwerb, in denen einer Gruppe von Migrantinnen und Migranten eine Geldsumme für das Erreichen eines gewissen Lernziels angeboten wurde und einer anderen Gruppe nicht, allerdings zu keinen klaren Ergebnissen (*Åslund – Engdahl, 2013*). Insbesondere zeigt diese Untersuchung, dass die Gruppe, denen für das Erreichen eines Lernziels Geld geboten wurde, dieses nicht häufiger erreichte als eine Kontrollgruppe, denen hierfür kein Geld angeboten wurde.

Noch weniger wissenschaftliche Evidenz gibt es dazu, inwiefern es im Rahmen von einzelnen Maßnahmen gelingt, den Spracherwerb von Migranten und Migrantinnen zu unterstützen. Dennoch gibt es in der wirtschaftspolitischen Beratungspraxis (*Isphording – Otten, 2011, 2012* und *Huber – Horvath – Bock-Schappelwein, 2017*) weitgehend Übereinstimmung darin, dass es wichtig ist, entsprechend zielgruppenspezifische und leistbare Kursangebote zur Verfügung zu stellen. Zudem scheint es notwendig, auf die Anreize von Migranten und Migrantinnen zum Spracherwerb, ihre Kontakthäufigkeit mit im Inland geborenen Personen, und auf die Frühzeitigkeit des Angebots zu achten.

Qualifikationsanerkennung

Ähnlich verhält es sich mit Maßnahmen zur Anerkennung von Qualifikationen. Auch hier besteht in der internationalen Literatur weitgehend Einigkeit, dass Migranten und Migrantinnen

¹⁸⁾ Darüber hinaus argumentieren *Chiswick – Miller (2014)* (wie viele andere Studien), dass Sprachkenntnisse unter den Migranten und Migrantinnen gesamtgesellschaftliche Vorteile (wie etwa eine höhere gesellschaftliche Kohäsion, geringere Transaktionskosten und eine geringere Belastung von Sozialbudgets durch Zuwanderer) mit sich bringen. Eine Förderung von Sprachkursen für Migranten und Migrantinnen erscheint daher auch unter diesem Gesichtspunkt gerechtfertigt.

mit formal anerkannten Qualifikationen im Allgemeinen leichter einen qualifikationsadäquaten Arbeitsplatz finden als Migranten und Migrantinnen, deren Qualifikationen nicht anerkannt sind (Huber – Bock-Schappelwien – Hovath, 2017 für eine Untersuchung zu Österreich). Allerdings liegen auch hier nur wenige quantitative Evaluierungen vor. Insgesamt ist hierbei laut internationalen Studien (siehe hierzu z.B. IMF, 2015, Schuster – Desiderio – Urso, 2013, Hawthorne, 2013, OECD 2014) bei allen Gruppen wichtig,

- möglichst einfache, kostengünstige und transparente Anerkennungsmöglichkeiten zu schaffen, um auf diese Weise eine breite und rasche Inanspruchnahme zu ermöglichen;
- die Anerkennung von Qualifikationen möglichst frühzeitig zu starten und dabei (insbesondere im Bereich der Asylmigration) auch auf die Möglichkeit von fehlenden Dokumenten Rücksicht zu nehmen (z.B. durch skill-assessments);
- auch Möglichkeiten zur Zertifizierung von Teilqualifikationen und von informell erworbenen Qualifikationen anzubieten;
- Migranten und Migrantinnen ebenso wie ihre Arbeitgeber und -geberinnen verstärkt auf die Vorteile von Qualifikationsanerkennungen aufmerksam zu machen.

4.3.5 Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen

Für die Zielgruppe der Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen haben Eppel *et al.* (2017) erst kürzlich eine umfangreiche und sehr detaillierte Studie zu Oberösterreich vorgelegt. In dieser werden in großem Detail die Wirkungen einer Vielzahl von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen untersucht. In ihren wirtschaftspolitischen Schlussfolgerungen schlagen die Autoren eine Reihe von Handlungsoptionen vor, die geeignet erscheinen, dem rezenten Anstieg der Zahl der Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen entgegen zu wirken und gleichzeitig die Integration dieser Gruppen in den Arbeitsmarkt zu verbessern. Insbesondere wird vorgeschlagen,

1. verstärkt auf eine systematische Früherkennung und Frühintervention zu achten. Hier werden ein stringentes Monitoring zur frühzeitigen Erkennung gesundheitlicher Problemlagen und Interventionen mit einer frühen Kontaktaufnahme mit der erkrankten Person und festen Wiedereingliederungsplänen empfohlen, wobei in der Entwicklung solcher Maßnahmen Arbeitgeber und Arbeitsumfeld ebenso einbezogen werden sollten wie krankenschreibende Ärzte. Dies könnte laut den Autoren durch die Weiterentwicklung bestehender Maßnahmen (z. B. "Fit2work"), Veränderungen am Arbeitsplatz und ein verstärktes Augenmerk auf psychische Gesundheitsprobleme geschehen;
2. Rehabilitationsmaßnahmen früher einzusetzen. Hier sollte überlegt werden, neben den bereits verfügbaren Instrumenten auch Maßnahmen zu entwickeln, die bereits vor der Feststellung einer ausgeprägten gesundheitlichen Beeinträchtigung ansetzen;
3. eine bessere Abstimmung zwischen unterschiedlichen Schnittstellen bzw. Akteuren anzustreben. Hierbei scheint es sinnvoll, in der Zusammenarbeit und Koordination der beteiligten Akteure (Sozialversicherung, Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Ärzte und Gesundheitssystem)

klare Verantwortlichkeiten festzulegen, Doppelgleisigkeiten zu vermeiden, und sowohl die unterschiedlichen Dimensionen von Arbeitsunfähigkeit (Krankenstand, Invalidität) als auch die unterschiedlichen Akteure verstärkt miteinander zu verzahnen;

4. die Etablierung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements voranzutreiben und die betrieblichen Anreize zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung zu schaffen, indem z.B. Unternehmen dazu verpflichtet werden, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten, sobald ein bestimmtes Ausmaß an Krankenständen beobachtet wird;
5. zu überlegen, ob nicht auch finanzielle Anreizmechanismen – etwa in Form von temporären oder permanenten Lohnkostenzuschüssen, Experience-Rating oder Bonus-Malus-Systemen – einen Beitrag zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung gesundheitlich belasteter Personen leisten könnten;
6. vermehrt Systeme unterstützter Beschäftigung, zum Beispiel durch begleitende Beratung in der ersten Beschäftigungsphase, zu etablieren;
7. eine differenziertere Anamnese vorzunehmen und eine breite Palette an Unterstützungsangeboten zu entwickeln, um so besser auf die Heterogenität der Zielgruppe (sowohl hinsichtlich ihrer Erkrankung als auch anderer arbeitsmarktintegrationsrelevanter Charakteristika) eingehen zu können;
8. ausreichend zeitliche Ressourcen und Kompetenzen für die Beratung und Betreuung dieser Zielgruppe zur Verfügung zu stellen, und auch verstärkt auf eine simultane medizinische und berufliche Rehabilitation zu achten;
9. zielgruppenspezifische Maßnahmen sowohl quantitativ als auch qualitativ weiterzuentwickeln, um so der wachsenden Zahl an gesundheitlich eingeschränkten Arbeitslosen und ihrer zunehmenden Heterogenität gerecht zu werden.

Evaluierungsergebnisse

Grundsätzlich steigern nach den Evaluierungsergebnissen dieser Studie alle evaluierten Maßnahmen die Erwerbsbeteiligung der Geförderten. Die TeilnehmerInnen ziehen sich in Folge der Förderung weniger aus dem Arbeitskräfteangebot zurück und verbringen stattdessen mehr Zeit in Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit. Positive Effekte auf die nicht geförderte, unselbständige Beschäftigung lassen sich allerdings nur für die fachliche Qualifizierung, geförderte Beschäftigung am ersten und zweiten Arbeitsmarkt und die Förderung mittels externer Beratungs- und Betreuungseinrichtung nachweisen. Diese Integrationswirkung wird teilweise erst mit großer Zeitverzögerung sichtbar. Im Einzelnen sind dabei folgende Ergebnisse feststellbar (*Eppel et al.*, 2017, S.129ff.):

- Die Teilnahme an Maßnahmen der aktiven Arbeitssuche steigert primär die Erwerbsbeteiligung zugunsten der Arbeitslosigkeit (einschließlich Schulungen), ohne einen Effekt auf die nicht geförderte Beschäftigung zu zeitigen.

- Maßnahmen der beruflichen Orientierung führen zunächst ebenfalls zu einer deutlichen Ausweitung der in Arbeitslosigkeit verbrachten Zeit und gehen darüber hinaus mit signifikant geringerer nicht geförderter unselbständiger Beschäftigung einher.
- Fachliche Qualifizierung steigert die Erwerbsbeteiligung und – mit zeitlicher Verzögerung – auch die Integration in reguläre Beschäftigung.
- Eine Betreuung durch eine externe arbeitsmarktbezogene Beratungs- und Betreuungseinrichtung führt bei Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen langfristig zu einer erhöhten nicht geförderten unselbständigen Beschäftigung.
- Eingliederungsbeihilfen (oder Kombilohn) reduzieren demgegenüber bereits relativ rasch die Arbeitslosigkeit und die außerhalb des Arbeitsangebots verbrachte Zeit, und steigern selbst nach Abzug erheblicher Mitnahmeeffekte die nachfolgende Integration in nicht geförderte, unselbständige Beschäftigung.
- Auch die Förderung in sozialen Unternehmen am zweiten Arbeitsmarkt trägt bei gesundheitlich belasteten Arbeitslosen zur Aufrechterhaltung der Erwerbsbeteiligung bei und führt zu einer besseren Integration in nicht geförderte Beschäftigung.
- Berufliche Orientierung führt zu weniger ungesicherter Erwerbsinaktivität und mehr Arbeitslosigkeit. Überdies führt sie entsprechend ihrer Ziele – die nicht primär an einer Reintegration orientiert sind – zu signifikant geringerer nicht geförderter unselbständiger Beschäftigung.
- Trägerbezogene, fachliche Qualifizierung stärkt bei gesundheitlich eingeschränkten Personen primär die Erwerbsbeteiligung.
- Bei einem insgesamt moderaten Einfluss verbessert eine Betreuung durch eine Förderung mittels externer Beratungs- und Betreuungseinrichtung bei gesundheitlich eingeschränkten Personen die Integration in nicht geförderte unselbständige Beschäftigung.
- Förderungen am zweiten Arbeitsmarkt (SÖB, GBP, SÖBÜ) steigern bei gesundheitlich eingeschränkten Personen auch die Integration in nicht geförderte, unselbständige Beschäftigung.

5. Bewertung der FacharbeiterInnenkurzausbildung und der Arbeitsplatznahen Qualifizierung

5.1 Beschreibung der Maßnahmen und bisherige Ergebnisse

Insgesamt bescheinigen damit einschlägige Evaluierungen verschiedenen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik je nach erfasster Gruppe und Maßnahmentyp durchaus unterschiedliche Wirkungen auf die Erwerbsbeteiligung sowie auf die Beschäftigungschancen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen. Dies eröffnet somit auch die Möglichkeit eines zielgerechten Einsatzes dieser Maßnahmen für verschiedene Zielgruppen.

Gegenstand des vorliegenden Kapitels ist eine kontrollgruppenbasierte Evaluierung zweier bisher noch nicht in diesem Detail analysierter Maßnahmen des Arbeitsmarktservice Oberösterreich. Die erste dieser Maßnahmen ist die FacharbeiterInnenkurzausbildung, bei der zweiten handelt es sich um die Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA).

5.1.1 AQUA

Die AQUA ist eine seit 2010 laufende Maßnahme, die arbeitssuchenden Personen die Möglichkeit einer den konkreten betrieblichen Anforderungen entsprechenden praxisnahen Aus- und Weiterbildung bietet. Das Arbeitsmarktservice Oberösterreich zahlt den TeilnehmerInnen eine Beihilfe zur Deckung ihres Lebensunterhalts, das Land Oberösterreich übernimmt die Ausbildungskosten bzw. die Kosten für die Berufsschule, wobei diese Kosten mit 2.000 € gedeckelt sind.

Die maximale Dauer dieser Maßnahme beträgt 2 Jahre. Ziel ist es, Arbeitssuchenden in Oberösterreich die Möglichkeit einer Qualifizierung mit einem gesicherten Einstieg in den Beruf nach Abschluss der Qualifizierung zu ermöglichen. Zudem soll die Maßnahme Unternehmen die Chance geben, durch gezielte Schulungsaktivitäten einem Mangel an Fachkräften entgegenzuwirken.

Edlmayr – Schönher (2013) evaluierten diese Maßnahme, indem sie auf die Zufriedenheit der Teilnehmer und Teilnehmerinnen und ihren Beschäftigungserfolg abstellen. Nach den Ergebnissen dieser Studie waren rund zwei Drittel der 51 vor der Maßnahme arbeitslosen befragten Absolventinnen zum Zeitpunkt der Befragung wieder beschäftigt, das restliche Drittel war arbeitslos. Unter den vor der Befragung nicht arbeitslosen Personen waren mehr als drei Viertel beschäftigt. Unter den 100 befragten AbbrecherInnen der Maßnahme waren hingegen zum Zeitpunkt der Befragung rund 35% beschäftigt und 46% arbeitslos, während der Rest nicht mehr erwerbstätig war. Fast zwei Drittel der Beschäftigten waren dabei noch beim ursprünglichen AQUA-Betrieb beschäftigt.

Die Zufriedenheit mit der Maßnahme war nach den Ergebnissen durchaus hoch. Nur 11% der Abbrecher und Abbrecherinnen und 8% der Absolventen und Absolventinnen gaben an, mit der Maßnahme unzufrieden zu sein, wobei allerdings die Bewertung der praktischen Ausbildung negativer ausfiel als jene der theoretischen und der Betreuung durch das AMS. Ähnlich

waren auch die befragten Betriebe im Durchschnitt mit der in der AQUA geleisteten Ausbildungsarbeit zufrieden. Allein mit den Maßnahmen zur Vermeidung von Abbrüchen und der die Übereinstimmung der Qualifizierung der Bewerber mit den betrieblichen Erfordernissen war die Zufriedenheit etwas geringer.

Edlmayr – Schönher (2013) empfehlen daher eine ausführlichere Beratung und Information der arbeitssuchenden Personen vor der Vermittlung in AQUA, die Erstellung eines Interessens- und Fähigkeitsprofils der Teilnehmer und TeilnehmerInnen vor der Maßnahme, und die Einführung eines "Qualifizierungsbonus", der beim Erreichen von Teilzielen der Qualifizierung bzw. am Ende der Qualifizierung ausgeschüttet wird. Darüber hinaus wird angesichts der erhöhten Abbruchwahrscheinlichkeit in den ersten Monaten auch ein kontinuierlicher Kontakt der Kooperationspartner zu den Teilnehmenden und den Ausbildenden in den Betrieben empfohlen und ange-regt, von Seiten des AMS Qualitätskriterien für Ausbildungsbetriebe zu definieren. Auf Seiten der Steuerung der AQUA-Maßnahme wird auf die Möglichkeit einer internen Differenzierung hinge-wiesen, und eine klarere Teilung der Verantwortlichkeiten vorgeschlagen.

5.1.2 FacharbeiterInnenkurzausbildung

Bei der FacharbeiterInnenkurzausbildung handelt es sich um eine Förderung von Schulungen für vorgemerkte Arbeitslose ohne abgeschlossene Berufsausbildung in arbeitsmarktpolitisch relevanten Berufsbereichen. Ziel ist die Absolvierung der Lehrabschlussprüfung und der Einstieg in ein betriebliches Dienstverhältnis. Im Rahmen der Schulung werden dabei Kurse bei anerkannten Bildungsträgern (z.B. WFI und BFI) angeboten. Die dafür anfallenden Ausbildungskosten werden von Land Oberösterreich und AMS Oberösterreich zu je 50 % aufgebracht. 2017 beteiligte sich das Land Oberösterreich dabei an den von den Wirtschaftsbetrieben nachgefragten Ausbildungen zur Erlangung eines Berufsabschlusses und modularen Ausbildungen zur Höherqualifizierung mit einem Fixbetrag in der Höhe von 4,074 Mio €.

Die Wirkungen dieses Maßnahmentyps wurden unseres Wissens nach bisher nur von *Papouschek – Mairhuber – Kasper* (2014) untersucht. In dieser Evaluierung zeigen sich recht beachtliche Übergangsraten der von dieser Maßnahme erfassten Frauen in Beschäftigung. So haben innerhalb von drei Monaten nach der Absolvierung der Qualifizierung danach 53,3% der Absolventinnen eine Beschäftigung erlangt, wobei dieser Prozentsatz in den Folgemonaten noch ansteigt. Überdies bewerten 81% der Absolventinnen ihre derzeitige Arbeitsstelle besser als die vorherige. Allerdings halten die Autorinnen auch fest, dass es bei diesen Maßnahmen-typen bei der Unterstützung von Absolventinnen bei der Arbeitsplatzsuche nach Maßnahme, Koordination und Stabilität der Trainer und Trainerinnen, sowie bei der Praxisnähe der Ausbil-dung zu Problemen und besonderen Herausforderungen kommt (siehe dazu auch Kapitel 4).

Insgesamt unterscheiden sich die in diesem Kapitel betrachteten Maßnahmen von den im letz-ten Kapitel untersuchten, weil sie zum einen auf eine Qualifizierung auf Anfrage potentieller Arbeitgeber setzen, und zum anderen in den meisten Fällen mit einer formellen Zusatzqualifikation bzw. im Fall der AQUA-Maßnahmen auch mit einer bestehenden Beschäftigungszusage verbunden sind.

5.2 Evaluierungsmethode

Ziel dieses Kapitels ist es, für diese beiden Maßnahmen eine kontrollgruppenbasierte Evaluierung durchzuführen. Die Grundidee einer solchen Evaluierung ist es, die Wirkung einer wirtschaftspolitischen Maßnahme auf ihre TeilnehmerInnen (die sogenannte Versuchsgruppe) durch einen Vergleich ihrer Ergebnisgrößen (z.B. die Zahl der Beschäftigungstage in einem Quartal) mit einer geeigneten Kontrollgruppe festzustellen. Die wichtigste Entscheidung im Rahmen einer solchen Analyse betrifft die Wahl der Kontrollgruppe.

So würde ein "naiver" Vergleich zwischen TeilnehmerInnen und Nicht-TeilnehmerInnen einer Maßnahme zu einer verzerrten Schätzung von Maßnahmeneffekten führen, da arbeitsmarktpolitische Maßnahmen häufig auf besonders problembelastete Zielgruppen unter den Arbeitslosen abstellen. Dies kann dazu führen, dass sich geförderte und nicht geförderte Arbeitslose auch in ihren vorab bestehenden Arbeitsmarktchancen unterscheiden. Der gemessene Unterschied in den Arbeitsmarktergebnissen zwischen diesen beiden Gruppen würde also sowohl den Effekt der Maßnahmenteilnahme als auch den bereits vorab bestehenden Unterschied in ihren Arbeitsmarktchancen messen. Falls die vorab bestehenden Arbeitsmarktchancen der Nicht-TeilnehmerInnen besser sind als jene der TeilnehmerInnen, würde ein solcher Vergleich daher die Wirksamkeit der Maßnahme unterschätzen, im umgekehrten Fall überschätzen.

Gelingt es hingegen, eine Kontrollgruppe zu definieren, die sich in ihren vorab bestehenden Arbeitsmarktchancen nicht von der Versuchsgruppe unterscheidet, so bildet der gemessene Unterschied in den Arbeitsmarktergebnissen zwischen der Versuchs- und Kontrollgruppe nach der Maßnahmenteilnahme den kausalen Effekt der Maßnahmenteilnahme ab. Dementsprechend sollte – nach den Ergebnissen der theoretischen Evaluierungsliteratur – die Kontrollgruppe eine ähnliche erwartete Entwicklung der Ergebnisindikatoren aufweisen, wie sie für die Versuchsgruppe in Abwesenheit der Maßnahmen zu erwarten ist. Je besser es gelingt, eine solche vorab äquivalente Vergleichsgruppe zu definieren, desto genauer sollte demnach die Wirkungsmessung der Maßnahme sein.

In der vorliegenden Analyse wird ein dynamischer Matching-Ansatz verwendet, um eine solche Kontrollgruppe mittels statistischer Verfahren zu konstruieren¹⁹⁾. Hierbei werden anhand der (durchschnittlichen) Arbeitsmarktergebnisse vor der Förderung sowie einer Vielzahl von weiteren persönlichen Charakteristika in der Vergleichsgruppe "statistische Zwillinge" für jedes Mitglied der Versuchsgruppe gesucht. Diese sollten den Geförderten in den relevanten beobachtbaren Eigenschaften möglichst ähnlich sein. Im Detail wird dabei zuerst mittels eines Logit-Modells und unter Verwendung einer Vielzahl von soziodemographischen Merkmalen und Indikatoren zur bisherigen Erwerbslaufbahn für alle Personen die individuelle Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme an der Maßnahme (der sogenannte "Propensity Score") geschätzt. In der Folge werden diese geschätzten "Propensity Scores" benutzt, um jeder geförderten Person eine begrenzte Zahl (in unserem Fall maximal 4) nicht geförderter Personen zuzuordnen, die ihr im

¹⁹⁾ Konkret handelt es sich hierbei um ein sogenanntes "Nearest Neighbour Propensity Score Matching"-Verfahren (vgl. Rosenbaum – Rubin, 1983).

Hinblick auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit an der Maßnahme am ähnlichsten sind²⁰). Letztlich wird die Differenz zwischen den Arbeitsmarktergebnissen der Geförderten und dieser durch das ökonometrische Verfahren identifizierten "statistischen Zwillinge" ermittelt. Die so gefundenen Unterschiede können dabei als kausal interpretiert werden, wenn (vgl. *Heckman – Ichimura – Todd, 1997, Imbens, 2004, Imbens – Wooldridge, 2009*)

- eine ausreichend große Zahl an vergleichbaren ungeförderten Personen vorhanden ist;
- in allen für die Maßnahmenteilnahme und ihr Ergebnis relevanten Charakteristika ähnliche Geförderte und Ungeförderte gefunden werden können.

In unserem Fall dürfte die erste Bedingung bei einer Zahl von mehr als 1,5 Mio. ungeförderten Personen, die potentiell der Vergleichsgruppe zugeordnet werden könnten, jedenfalls erfüllt sein. Zur Sicherstellung der zweiten Bedingung werden die Vorkarrieren der Geförderten und Ungeförderten über die 5 Jahre vor der Maßnahmenteilnahme sowie ihr Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, letzter Beruf, höchste abgeschlossene Ausbildung und Familienstand verwendet. Insgesamt werden dabei rund 60 Variable zur Definition der Kontrollgruppe herangezogen. Damit sollten die Ergebnisse jedenfalls verlässlicher sein als jene eines einfachen Vergleichs zwischen MaßnahmenteilnehmerInnen und allen Arbeitslosen. Trotzdem kann aber auch bei der großen Zahl der berücksichtigten Variablen nicht vollends ausgeschlossen werden, dass in unseren Daten unbeobachtbare Charakteristika (z. B. die Motivation der TeilnehmerInnen oder ihre sozialen Kompetenzen) für den Arbeitsmarkterfolg (mit) relevant sein könnten, was die kausale Interpretation der Ergebnisse erschweren könnte. Da es unter Maßgabe des uns vorliegenden Datensatzes keine methodische Möglichkeit gibt, dieser Einschränkung zu begegnen, wurden in der Analyse einige Robustheitstests vorgenommen, um zu kontrollieren, inwieweit Änderungen in der gewählten Vergleichsgruppe die Ergebnisse beeinflussen. Diese werden weiter unten noch ausführlicher diskutiert.

5.3 Datengrundlage

Datengrundlagen sind der anonymisierte Datensatz des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, sowie eine Sonderauswertung des Individualdatensatzes des AMS Österreich. Anhand dieser Sonderauswertungen wurden alle 20- bis 59-jährigen Personen²¹) untersucht, die im Zeitraum Jänner 2013 bis Dezember 2016 an einer Facharbeiterinnenkurzausbildung oder einer Arbeitsplatznahen Qualifizierung teilnahmen. Alle anderen Personen, die im Untersuchungszeitraum zumindest einen Tag lang arbeitslos waren, wurden als potentielle Vergleichsgruppe herangezogen. Für jede dieser Personen wurden alle Arbeitslosigkeitsepisoden im Untersuchungszeitraum erhoben. Dementsprechend umfasst die Grundgesamtheit der

²⁰) Um sicherzugehen, dass einander nur sehr ähnliche Personen zugeordnet werden, werden nur Paare aus TeilnehmerInnen und Nicht-TeilnehmerInnen zugelassen, deren Unterschied im Propensity Score sehr gering (maximal 1%) ist.

²¹) Die Einschränkung auf die Altersgruppe der 20- bis 59-Jährigen erfolgte, um etwaige Probleme mit Frühpensionierungen zu vermeiden. Auch stehen zu Personen im Alter von weniger als 20 Jahren keine Informationen zu den Vorkarrieren über einen Fünfjahreszeitraum zur Verfügung.

Untersuchung alle oberösterreichischen Arbeitslosigkeitsepisoden im Zeitraum zwischen Jänner 2013 bis Dezember 2016. Diese Episoden wurden in zwei Gruppen unterteilt, in solche,

- die mit einer Aufnahme einer FacharbeiterInnenkurzausbildung bzw. AQUA endeten und
- die ohne eine derartige Schulung endeten.

Insgesamt umfasst Datensatz somit 1.375 Episoden von Personen, die im Untersuchungszeitraum in Oberösterreich an einer FacharbeiterInnenkurzausbildung teilnahmen, und 3.501 Episoden von Personen, die in Oberösterreich an einer AQUA teilnahmen. Darüber hinaus stehen über 1,9 Mio. Beobachtungen zu nicht mit einer Aufnahme einer AQUA oder FacharbeiterInnenkurzausbildung endenden Arbeitslosigkeitsepisoden (als potentielle Kontrollgruppe) zur Verfügung. Für alle erfassten Personen wurden Informationen zu ihrem Alter, Geschlecht, letztem ausgeübten Beruf, Familienstand, Migrationshintergrund, höchster abgeschlossener Ausbildung sowie der Anzahl ihrer Kinder erhoben.

5.3.1 Vergleich zwischen Teilnehmern und Teilnehmerinnen und Arbeitslosen insgesamt

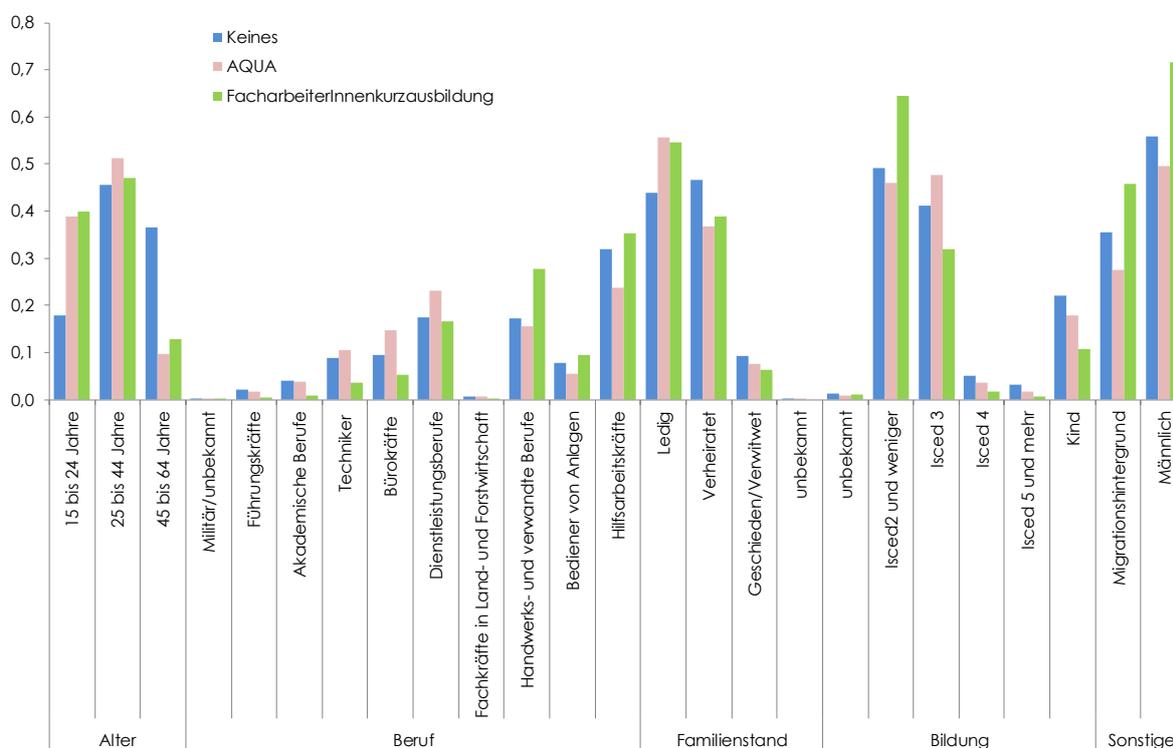
Abbildung 5.1 vergleicht die Mittelwerte dieser Variablen zwischen Personen, die im Zeitraum Jänner 2013 bis Dezember 2016 an einer AQUA bzw. FacharbeiterInnenkurzausbildung teilnahmen und Personen, die im Untersuchungszeitraum zumindest einmal arbeitslos waren. Dabei werden erhebliche Unterschiede zwischen den Arbeitslosen insgesamt und den Teilnehmern und Teilnehmerinnen der Maßnahmen sichtbar. Teilnehmer und Teilnehmerinnen an AQUA-Maßnahmen sind im Vergleich zum Durchschnitt der Arbeitslosen deutlich jünger, öfter ledig, haben seltener Kinder und sind seltener männlich. Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an den AQUA-Teilnehmer und Teilnehmerinnen ist ebenfalls geringer als unter den Arbeitslosen insgesamt. Zudem haben AQUA-Teilnehmer und Teilnehmerinnen häufiger zuletzt in einem Dienstleistungsberuf gearbeitet, und häufiger eine Ausbildung auf ISCED3-Niveau als der Durchschnitt der Arbeitslosen.

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen an einer FacharbeiterInnenkurzausbildung sind ebenfalls jünger und häufiger ledig sowie kinderlos als die Arbeitslosen insgesamt. Sie weisen aber im Gegensatz zu den AQUA-Teilnehmern und Teilnehmerinnen einen höheren Männeranteil und auch einen höheren Anteil an Personen mit Migrationshintergrund auf als der Durchschnitt der Arbeitslosen. Zudem waren sie deutlich öfter zuletzt in Handwerks- oder verwandten Berufen beschäftigt und haben öfter eine Ausbildung auf ISCED2-Niveau oder weniger als die Arbeitslosen insgesamt.

Diese Unterschiede spiegeln das Design der jeweiligen Maßnahmen wider. So beinhalten beide Maßnahmen intensive (Erst-)Ausbildungskomponenten, die vor allem für jüngere Arbeitskräfte relevant sind. Dies erklärt den hohen Anteil an jugendlichen, ledigen sowie kinderlosen Personen unter den Teilnehmern und Teilnehmerinnen beider Maßnahmen. Die FacharbeiterInnenkurzausbildung orientiert sich stark auf Berufe im produzierenden Bereich, während AQUA-Maßnahmen häufiger für Dienstleistungsberufe angeboten werden. Die traditionellen Beschäfti-

gungsmuster dieser Sektoren, die im produzierenden Bereich stärker von männlichen Arbeitskräften und auch einem höheren Anteil der Personen mit Migrationshintergrund geprägt sind, erklären somit (zumindest zum Teil) die Unterschiede in der Zusammensetzung der TeilnehmerInnen an diesen Maßnahmen nach Berufen und Herkunft. Die Bildungsunterschiede werden hingegen möglicherweise auch durch die Möglichkeit eines Lehrabschlusses während der FacharbeiterInnenkurzausbildung erklärt, der in AQUA-Maßnahmen nicht immer vorgesehen ist.

Abbildung 5.1: Personenbezogene Merkmale nach Teilnahme an AQUA und FacharbeiterInnenkurzausbildung



Q: AMS, HV, WIFO. Grundgesamtheit: Personen mit zumindest einer Arbeitslosigkeitsepisode zwischen Jänner 2013 und Dezember 2016. AQUA= Personen mit einer Teilnahme an AQUA, FacharbeiterInnenkurzausbildung = Personen mit einer Teilnahme an einer FacharbeiterInnenkurzausbildung. Keines = Personen ohne Teilnahme an AQUA oder FacharbeiterInnenkurzausbildung.

Auch hinsichtlich ihrer Vorkarrieren unterscheiden sich die TeilnehmerInnen der beiden Maßnahmen vom Durchschnitt der Arbeitslosen deutlich. Dies zeigt Übersicht 5.1. Diese vergleicht (getrennt nach Einzeljahren) die "Vorkarrieren" der Teilnehmer und Teilnehmerinnen der AQUA oder FacharbeiterInnenkurzausbildung mit den "Vorkarrieren" der zum selben Zeitpunkt Arbeitslosen, wobei "Vorkarriere" durch die Anzahl der Tage, die diese Gruppen in den fünf Jahren vor der Teilnahme in Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Schulung bzw. geförderter Beschäftigung sowie in erwerbsfernen Zuständen zubrachten, beschrieben wird.

Übersicht 5.1: "Vorkarriere" von Arbeitslosen vor Teilnahme an AQUA und FacharbeiterInnenkurzausbildung

Anzahl der Tage in verschiedenen Arbeitsmarktzuständen

	Zeitraum vor der Maßnahme				
	1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre
	Arbeitslos				
Keine Maßnahme	165,7	100,0	81,6	72,2	64,6
AQUA	142,4	65,4	50,4	45,5	41,1
FacharbeiterInnenkurzausbildung	176,3	80,8	64,7	62,7	59,7
	Schulung und geförderte Beschäftigung				
Keine Maßnahme	23,6	24,5	22,8	22,2	21,6
AQUA	47,5	23,6	19,6	21,6	21,8
FacharbeiterInnenkurzausbildung	51,7	26,4	20,1	20,1	22,5
	Ungeförderte Beschäftigung				
Keine Maßnahme	126,6	164,2	169,3	170,0	167,2
AQUA	135,7	202,1	200,3	195,4	188,0
FacharbeiterInnenkurzausbildung	104,8	194,9	199,6	188,7	176,4
	Nicht erwerbstätig				
Keine Maßnahme	40,6	64,4	78,3	87,0	97,9
AQUA	31,1	60,8	80,0	88,4	100,6
FacharbeiterInnenkurzausbildung	27,9	54,4	71,6	85,0	99,4

Q: AMS, HV, WIFO. Grundgesamtheit: Personen mit zumindest einer Arbeitslosigkeitsepisode zwischen Jänner 2013 und Dezember 2016. AQUA= Personen mit einer Teilnahme an AQUA, FacharbeiterInnenkurzausbildung = Personen mit einer Teilnahme an einer FacharbeiterInnenkurzausbildung. Keines = Personen ohne Teilnahme an AQUA oder FacharbeiterInnenkurzausbildung.

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen an einer AQUA-Maßnahme waren in den 5 Jahren vor der Maßnahme deutlich seltener arbeitslos und häufiger beschäftigt als der Durchschnitt der Arbeitslosen in Oberösterreich. Die Unterschiede in der Zahl der in der Nicht-Erwerbstätigkeit und in Schulung verbrachten Tage sind hingegen in beiden Gruppen über die gesamten 5 Jahre vor der Maßnahmenteilnahme relativ gering.

Auch die Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der FacharbeiterInnenkurzausbildung waren in den 5 Jahren vor der Teilnahme an der Maßnahme häufiger beschäftigt und seltener arbeitslos als die Arbeitslosen im Durchschnitt, während die Unterschiede in der Schulungsintensität sowie der außerhalb der Erwerbstätigkeit verbrachten Zeit zwischen diesen beiden Gruppen eher gering sind. Im Unterschied zu den AQUA-Teilnehmern und -Teilnehmerinnen waren die Teilnehmer und Teilnehmerinnen an einer FacharbeiterInnenkurzausbildung aber im Jahr vor der Teilnahme im Durchschnitt seltener beschäftigt bzw. nicht erwerbstätig, aber dafür häufiger arbeitslos bzw. in Schulung.

Bei Teilnehmer und Teilnehmerinnen an AQUA-Maßnahmen handelt es sich daher – im Vergleich zum Durchschnitt der Arbeitslosen – um eine am Arbeitsmarkt recht aussichtsreiche Gruppe mit guten Beschäftigungschancen und geringen Arbeitsloskeitsrisiken. Ähnliches gilt für die Teilnehmer und Teilnehmerinnen an FacharbeiterInnenkurzausbildungen. Bei diesen

machen sich aber im Jahr vor der Teilnahme an der Maßnahme Arbeitsmarktprobleme bemerkbar. Insgesamt lassen die erheblichen Unterschiede in den demographischen Merkmalen und in den Vorkarrieren der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an einer AQUA oder FacharbeiterInnenkurzausbildung und dem Durchschnitt der Arbeitslosen somit auch recht unterschiedliche ex-ante Arbeitsmarktchancen dieser Gruppen in Abwesenheit der Maßnahmen erwarten. Dies rechtfertigt den hier verwendeten Matching-Ansatz zur Evaluierung der Maßnahmen.

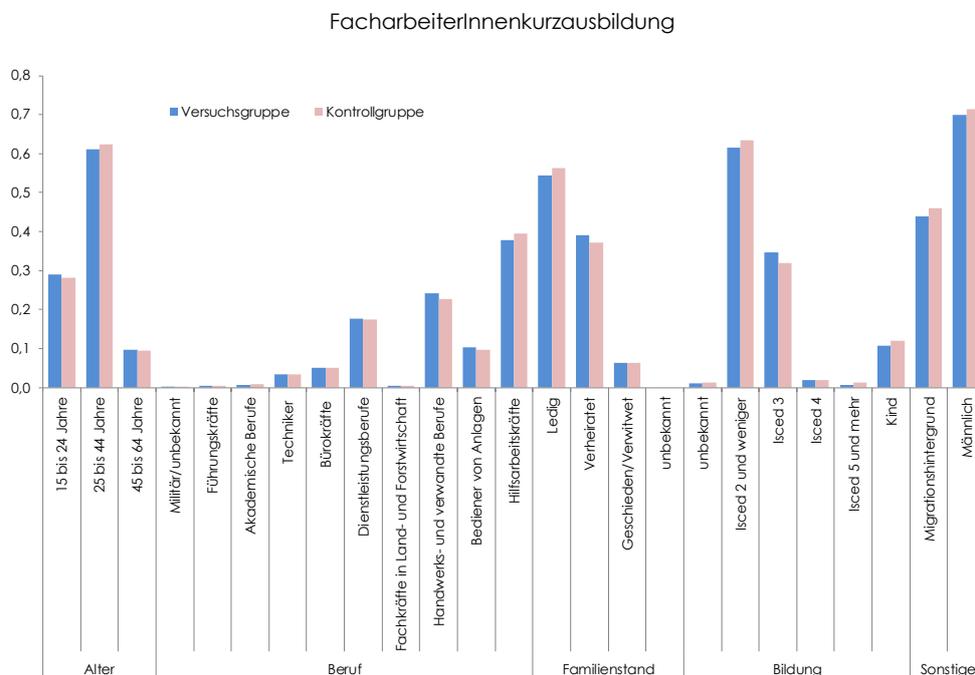
5.3.2 Vergleich zwischen MaßnahmenteilnehmerInnen und ihren "statistischen Zwillingen"

Um dies zu verdeutlichen, zeigen Abbildung 5.2 und Übersicht 5.2 die Unterschiede in den demographischen Charakteristika und Vorkarrieren der TeilnehmerInnen an AQUA-Maßnahmen und FacharbeiterInnenkurzausbildungen und der ihnen durch den Matchingansatz zugewiesenen Kontrollgruppe. Im Verbund mit den Abbildungen und Übersichten des letzten Abschnitts zeigen sie eine erheblich bessere Vergleichbarkeit dieser "statistischen Zwillinge" mit den MaßnahmenteilnehmerInnen. Die Unterschiede zwischen der Versuchs- und Kontrollgruppe haben sich durch den Einsatz des Matching-Verfahrens in allen Dimensionen verringert, auch einschlägige statistische Tests lassen keine wesentlichen (statistisch signifikanten) Unterschiede zwischen Versuchs- und Kontrollgruppe mehr erkennen²²).

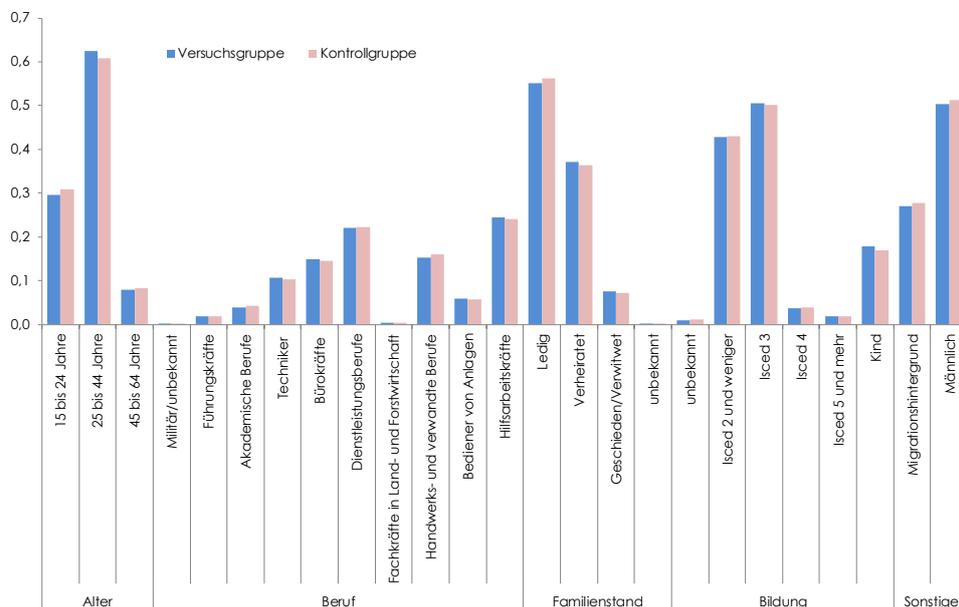
Insgesamt gelingt es also auf Basis des Matching-Verfahrens, die beobachtbaren Unterschiede zwischen den Versuchs- und Kontrollgruppen im Zeitraum vor der Teilnahme an der Maßnahme weitgehend auszuschalten. Damit sollte auch ein Vergleich der beiden Gruppen nach der Teilnahme an einer AQUA-Maßnahme oder einer FacharbeiterInnenkurzausbildung, verlässlichere Hinweise auf die Wirkungen dieser Maßnahmen liefern, als ein einfacher Vergleich mit dem Durchschnitt der Arbeitslosen.

²²) T-Tests für alle verglichenen Variablen sowie Tests auf Unterschiede zwischen den Gruppen (z.B. Rubins' B und Rubin's R) deuten auf keine signifikanten Unterschiede zwischen Versuchs- und Kontrollgruppe hin.

Abbildung 5.2: Personenbezogene Merkmale
Vergleich zwischen Versuchs- und Kontrollgruppen



AQUA



Q: AMS, HV, WIFO. Grundgesamtheit: Personen mit zumindest einer Arbeitslosigkeitsepisode zwischen Jänner 2013 und Dezember 2016. Versuchsgruppe = Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Maßnahme. Kontrollgruppe = "statistische Zwillinge" der Teilnehmer und Teilnehmerinnen.

Übersicht 5.2: "Vorkarriere" von Arbeitslosen vor Teilnahme an AQUA und FacharbeiterInnenkurzausbildung im Vergleich zur Kontrollgruppe
Anzahl der Tage in verschiedenen Arbeitsmarktzuständen

	AQUA		FacharbeiterInnenkurzausbildung	
	Versuchsgruppe	Kontrollgruppe	Versuchsgruppe	Kontrollgruppe
	Arbeitslos			
1. Jahr vor der Teilnahme	143,3	143,8	176,0	180,4
2. Jahr vor der Teilnahme	65,6	61,6	80,5	80,1
3. Jahr vor der Teilnahme	50,5	46,5	64,8	61,6
4. Jahr vor der Teilnahme	45,9	45,3	63,5	61,1
5. Jahr vor der Teilnahme	41,5	41,1	60,2	61,8
	Schulung und geförderte Beschäftigung			
1. Jahr vor der Teilnahme	47,7	44,8	51,5	50,1
2. Jahr vor der Teilnahme	23,9	22,6	26,6	26,7
3. Jahr vor der Teilnahme	19,7	19,4	20,4	20,6
4. Jahr vor der Teilnahme	21,4	19,9	20,2	19,4
5. Jahr vor der Teilnahme	21,7	20,4	22,6	20,4
	Ungeförderte Beschäftigung			
1. Jahr vor der Teilnahme	136,6	133,5	105,7	97,3
2. Jahr vor der Teilnahme	204,0	201,8	196,6	182,3
3. Jahr vor der Teilnahme	202,9	201,3	201,4	188,9
4. Jahr vor der Teilnahme	197,6	194,3	190,3	182,3
5. Jahr vor der Teilnahme	190,2	183,3	178,1	166,7
	Nicht erwerbstätig			
1. Jahr vor der Teilnahme	31,3	37,5	29,3	34,7
2. Jahr vor der Teilnahme	60,0	68,6	55,1	68,4
3. Jahr vor der Teilnahme	78,9	85,1	71,8	84,8
4. Jahr vor der Teilnahme	88,3	93,5	84,8	93,4
5. Jahr vor der Teilnahme	99,5	106,8	98,7	107,0

Q: AMS, HV, WIFO. Grundgesamtheit: Personen mit zumindest einer Arbeitslosigkeitsepisode zwischen Jänner 2013 und Dezember 2016. Versuchsgruppe = Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Maßnahme. Kontrollgruppe = "statistische Zwillinge" der Teilnehmer und Teilnehmerinnen.

5.4 Evaluierungsergebnisse

Abbildung 5.3 stellt die Unterschiede im Verlauf der in einem Quartal in der Arbeitslosigkeit, ungeförderten Beschäftigung, Nicht-Erwerbstätigkeit und Schulung bzw. geförderten Beschäftigung verbrachten Tage²³⁾ zwischen der Versuchsgruppe und der durch das Matchingverfahren definierten Kontrollgruppe in den 12 Quartalen nach dem Beginn der Maßnahme dar. Die obere Hälfte der Abbildung zeigt dabei, dass Arbeitslose mit einer Teilnahme an einer FacharbeiterInnenkurzausbildung im 1. Quartal nach Beginn der Maßnahme deutlich (um 72) mehr Tage in Schulungen und geförderter Beschäftigung verbringen als die Kontrollgruppe. Dagegen ist die Zahl der in Arbeitslosigkeit (um 55 Tage) und in Nicht-Erwerbstätigkeit (um 4 Tage),

²³⁾ Da Personen gleichzeitig in mehreren Zuständen registriert sein können, wurde hierbei eine Priorisierung dieser Zustände vorgenommen. Nach dieser hat die ungeförderte Beschäftigung Vorrang gegenüber allen anderen Zuständen, die Arbeitslosigkeit wird gegenüber Nicht-Erwerbstätigkeit und Schulung priorisiert, und die Nicht-Erwerbstätigkeit hat die geringste Priorität.

aber auch die Zahl der in ungeförderter Beschäftigung verbrachten Tage (um 13 Tage) geringer als in der Kontrollgruppe²⁴).

Ähnlich zeigt die untere Hälfte der Abbildung, dass Arbeitslose mit einer Teilnahme an einer AQUA-Maßnahme im 1. Quartal nach dem Beginn der Maßnahme um 74 mehr Tage in Schulungen und geförderter Beschäftigung verbringen als die Kontrollgruppe, dafür aber um 50 Tage weniger in der Arbeitslosigkeit, um 4 Tage weniger in Nicht-Erwerbstätigkeit, und um 19 Tage weniger in ungeförderter Beschäftigung.

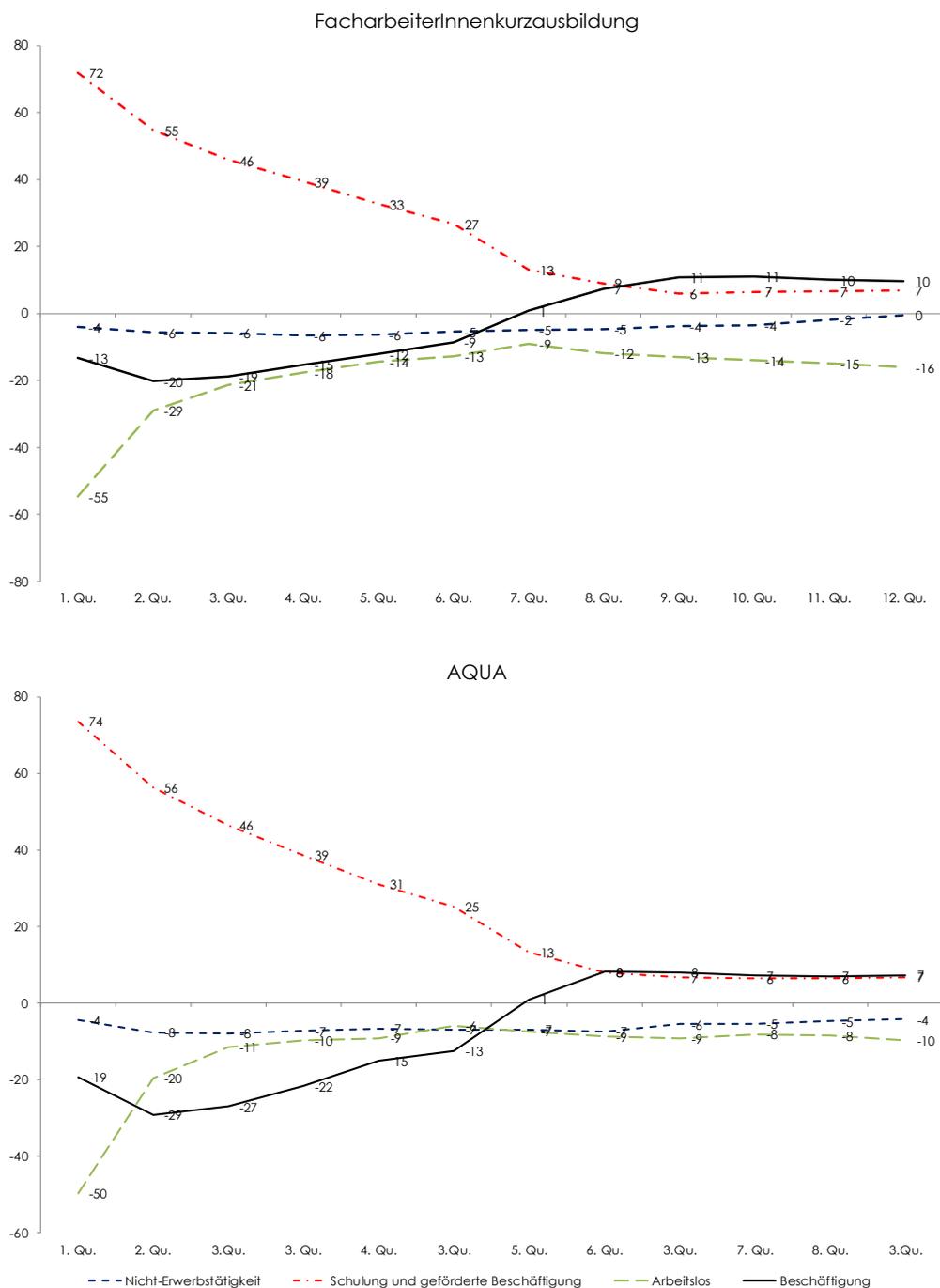
Dieser, in der Literatur als Lock-in bezeichnete Effekt ist nicht sonderlich überraschend. Durch die Teilnahme an der Schulung steigt notwendig die Zahl der in Schulung verbrachten Tage unter den Personen, die an der Schulung teilnehmen. Sie können daher rein definitionsgemäß auch weniger Zeit in anderen Arbeitsmarktzuständen verbringen als Personen, die an der Maßnahme nicht teilnehmen.

Dennoch ist es wichtig, in einer Gesamtbewertung auch diesen Lock-in-Effekt mit zu betrachten. Immerhin gibt er an, in welchem Ausmaß dem Arbeitsmarkt durch die Teilnahme an der Maßnahme Arbeitskräfte entzogen werden, die auch ohne Maßnahme eine Beschäftigung finden könnten. Im Fall der AQUA und der FacharbeiterInnenkurzausbildung dürfte dieser Entzug vor allem in den ersten 4 Quartalen eine Rolle spielen, da die Teilnahme an der Maßnahme in diesem Zeitraum (insbesondere bei der FacharbeiterInnenkurzausbildung) vor allem die Arbeitslosigkeit senkt, aber (vor allem bei AQUA-Maßnahmen) auch relevante negative Auswirkungen auf die Beschäftigung hat.

Die längerfristigen Effekte der Maßnahme sind aus ökonomischer Sicht allerdings wichtiger. Hier zeigen sich bei beiden Maßnahmen aufgrund ihrer ähnlichen Interventionslogik ähnliche Wirkungen. So liegt sowohl unter den Teilnehmern und Teilnehmerinnen der AQUA-Maßnahmen als auch der FacharbeiterInnenkurzausbildung die Zahl der in der Nicht-Erwerbstätigkeit verbrachten Tage bereits ab Beginn der Maßnahme um rund 4 Tage unter der Kontrollgruppe. Nach 12 Quartalen liegt dieser Unterschied bei AQUA-Maßnahmen immer noch bei –4 Tagen. Bei der FacharbeiterInnenkurzausbildung sinkt diese Wirkung am Ende der Beobachtungsperiode aber auf 0 und ist auch nicht mehr statistisch signifikant. Im Gegensatz zu den im letzten Kapitel zusammengefassten Evaluierungen wirken somit beide Maßnahmen nur eingeschränkt erhöhend auf das Arbeitsangebot.

²⁴) Diese und sämtliche in der folgenden Darstellung besprochenen Datenbestände sind, wenn nicht anders beschrieben, statistisch signifikant.

Abbildung 5.3: Unterschied in der Nachkarriere zwischen Versuchs- und Kontrollgruppe nach Quartal nach dem Maßnahmenbeginn (Tage pro Quartal)



Q: AMS, HV, WIFO. Grundgesamtheit: Personen mit zumindest einer Arbeitslosigkeitsepisode zwischen Jänner 2013 und Dezember 2016. AQUA= Personen mit einer Teilnahme an AQUA, FacharbeiterInnenkurzausbildung = Personen mit einer Teilnahme an einer FacharbeiterInnenkurzausbildung jeweils im Vergleich zur Kontrollgruppe.

Demgegenüber führen beide Maßnahmen über den gesamten Zeitraum zu positiven Wirkungen auf die in Schulungen und geförderter Beschäftigung verbrachten Tage, und verringern die Zahl der in Arbeitslosigkeit verbrachten Tage zum Teil recht erheblich. Bei der Zahl der in Arbeitslosigkeit verbrachten Tage liegt die Reduktion bei Teilnehmern und Teilnehmerinnen an FacharbeiterInnenkurzausbildungen nach 12 Quartalen um 16 Tage unter dem Durchschnitt der Kontrollgruppe und bei den AQUA-Maßnahmen um 10 Tage. Die Erhöhung der in Schulungen und geförderter Beschäftigung verbrachten Tage ist hingegen in den frühen Phasen nach Beginn der Maßnahme auf die Teilnahme selbst zurückzuführen. Der längerfristige Effekt, der nach 12 Quartalen sowohl bei der FacharbeiterInnenkurzausbildung als auch bei den AQUA-Maßnahmen bei 7 Tagen pro Quartal liegt, dürfte hingegen auf eine durch die Maßnahmenbeteiligung gestiegene Wahrscheinlichkeit einer Folgeschulung bzw. -förderung zurückzuführen sein.

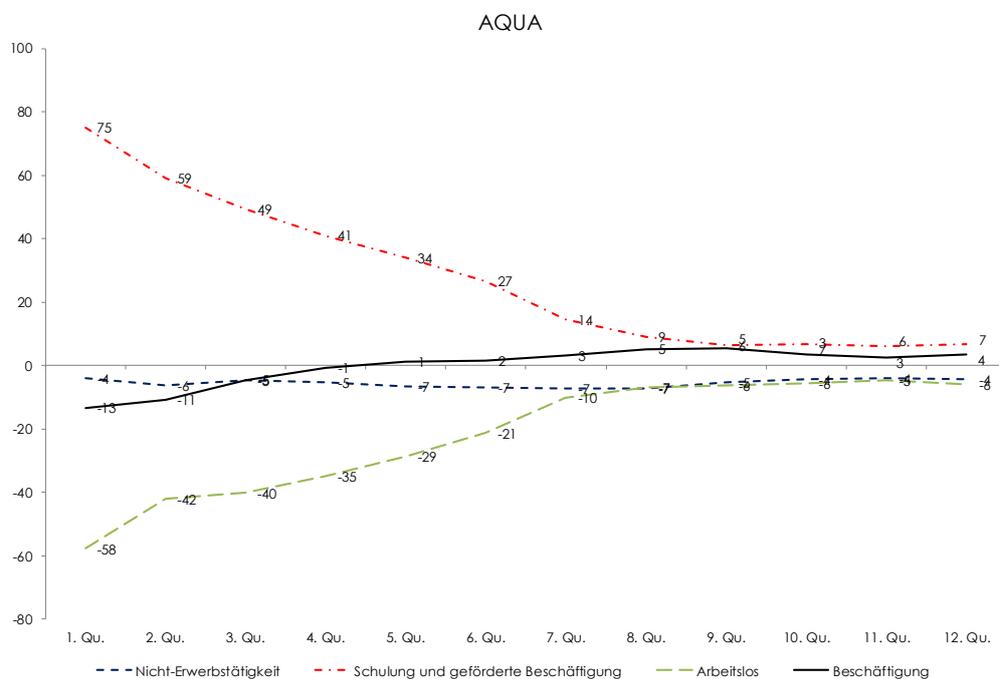
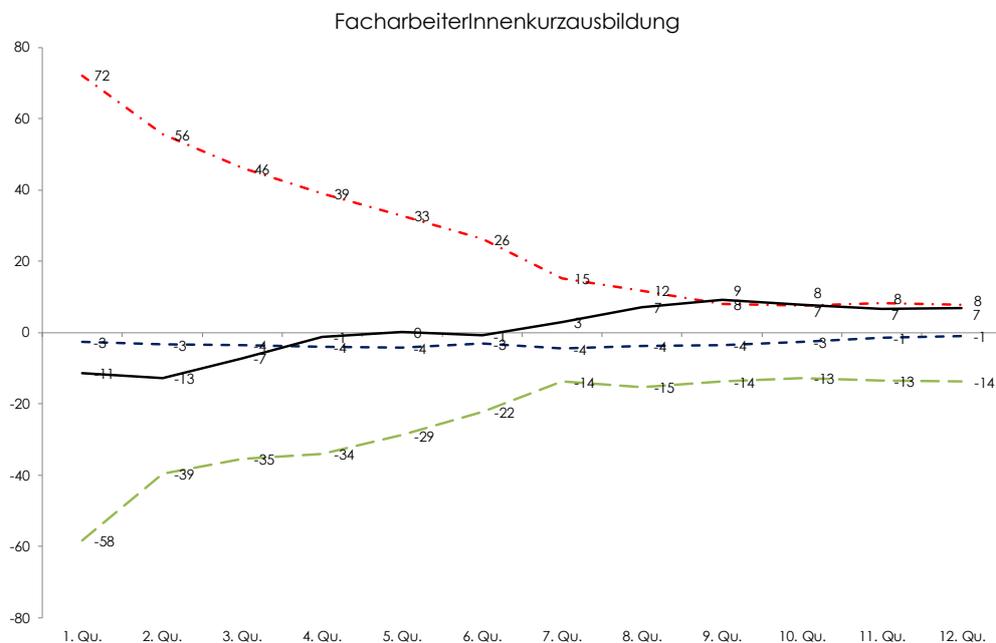
Schlussendlich zeigen sich bei beiden Maßnahmen ab dem 6. Quartal nach dem Maßnahmenbeginn positive Wirkungen auf die ungeforderte Beschäftigung. Nach 12 Quartalen, liegt die Zahl der im Quartal in ungeforderter Beschäftigung verbrachten Tage unter Teilnehmern und Teilnehmerinnen der FacharbeiterInnenkurzausbildung um 10 Tage, und unter Teilnehmern und Teilnehmerinnen von AQUA-Maßnahmen um 7 Tage höher als in der Kontrollgruppe. Dies deutet darauf hin, dass beide Maßnahmen über einen mittleren Horizont auch beschäftigungserhöhend wirken.

Diese positiven Auswirkungen einer Teilnahme an einer AQUA und FacharbeiterInnenkurzausbildung auf die Beschäftigung bleiben auch bestehen, wenn man wie in den in Abbildung 5.4 gezeigten Ergebnissen nur Maßnahmen in die Evaluierung miteinbezieht, welche nur 2 Quartale oder weniger dauern, um damit die Auswirkungen des "Lock-in-Effektes" zu reduzieren. Obwohl diese Maßnahmen deutlich weniger intensiv sind als der Durchschnitt der in Abbildung 5.3 betrachteten Maßnahmen, sodass a priori eine geringere positive Wirkung zu erwarten wäre, zeigen sich auch hier positive Beschäftigungswirkungen. Diese setzen bereits ab dem 2. Quartal (also unmittelbar nach dem Ende der Maßnahmen) ein und liegen nach 12 Quartalen bei der FacharbeiterInnenkurzausbildung bei 9 Tagen und bei den AQUA-Maßnahmen bei 4 Tagen.

Überdies bestätigt diese Betrachtung die positiven und recht ähnlichen Auswirkungen beider Maßnahmen auf Schulungen und die negativen auf die Arbeitslosigkeit, sowie die etwas geringeren, aber ebenfalls negativen Auswirkungen auf die Nicht-Erwerbstätigkeit. So sind die Teilnehmer und Teilnehmerinnen einer FacharbeiterInnenkurzausbildung von weniger als 2 Quartalen, 12 Quartale nach dem Beginn der Maßnahme um 9 Tage pro Quartal länger in Schulung oder geförderter Beschäftigung, 14 Tage pro Quartal weniger arbeitslos und einen Tag weniger nicht erwerbstätig als die Kontrollgruppe. Bei kurzfristigen AQUA-Maßnahmen sind diese Effekte insbesondere bei der Arbeitslosigkeit geringer. Sie betragen +7 Tage pro Quartal bei Schulung oder geförderter Beschäftigung und jeweils -4 Tage pro Quartal bei Arbeitslosigkeit und Nicht-Erwerbstätigkeit.

Abbildung 5.4: Unterschied in der Nachkarriere zwischen Versuchs- und Kontrollgruppe nach Quartal nach dem Maßnahmenbeginn

Tage pro Quartal, nur Maßnahmen mit einer Dauer von weniger als 2 Quartalen



Q: AMS, HV, WIFO. Grundgesamtheit: Personen mit zumindest einer Arbeitslosigkeitsepisode zwischen Jänner 2013 und Dezember 2016. AQUA= Personen mit einer Teilnahme an AQUA, FacharbeiterInnenkurzausbildung = Personen mit einer Teilnahme an einer FacharbeiterInnenkurzausbildung jeweils im Vergleich zur Kontrollgruppe.

5.4.1 Wirkung nach demographischen Gruppen

In Übersicht 5.3 werden die geschätzten Wirkungen der beiden Maßnahmentypen für verschiedene Zielgruppen (Männer, Frauen, Personen mit Migrationshintergrund, Personen ohne Migrationshintergrund und jüngere Personen im Alter von 20 bis 24 Jahren) im 12. Quartal nach dem Ende der Maßnahme dargestellt. Nach diesen Ergebnissen erhöht die FacharbeiterInnenkurzausbildung die Zahl der in Beschäftigung verbrachten Tage bei Männern langfristig um 11 Tage pro Quartal, während sie die Zahl der in Arbeitslosigkeit verbrachten Tage um 18 Tage pro Quartal senkt. Bei Frauen sinkt die Zahl der in Arbeitslosigkeit verbrachten Tage langfristig nur um 12, und auch die Zahl der in Beschäftigung verbrachten Tage steigt nur um 4 an. Damit erweist sich diese Maßnahme bei Männern, die auch in der Teilnehmerstruktur dieser Maßnahme überrepräsentiert sind, als wirksamer als bei Frauen.

Übersicht 5.3: Unterschied in der Nachkarriere zwischen Versuchs- und Kontrollgruppe im 12. Quartal nach dem Maßnahmenbeginn (In Tagen pro Quartal)

	Nicht-Erwerbstätigkeit	Schulung u. geförderte Beschäftigung FacharbeiterInnenkurzausbildung	Arbeitslos	Beschäftigung
Männer	+ 1,0	+ 6,0	- 18,0	+ 11,0
Frauen	- 1,0	+ 9,0	- 12,0	+ 4,0
Migrationshintergrund	+ 0,0	+ 10,0	- 19,0	+ 10,0
Kein Migrationshintergrund	+ 0,0	+ 4,0	- 12,0	+ 8,0
Junge (20 bis 24 Jahre)	- 1,0	+ 7,0	- 18,0	+ 12,0
Insgesamt	+ 0,0	+ 7,0	- 16,0	+ 10,0
		AQUA		
Männer	- 3,0	+ 7,0	- 14,0	+ 9,0
Frauen	- 5,0	+ 6,0	- 12,0	+ 11,0
Migrationshintergrund	- 6,0	+ 7,0	- 13,0	+ 13,0
Kein Migrationshintergrund	- 4,0	+ 7,0	- 12,0	+ 9,0
Junge (20 bis 24 Jahre)	- 6,0	+ 7,0	- 11,0	+ 9,0
Insgesamt	- 4,0	+ 7,0	- 10,0	+ 7,0

Q: AMS, HV, WIFO. Grundgesamtheit: Personen mit zumindest einer Arbeitslosigkeitsepisode zwischen Jänner 2013 und Dezember 2016. AQUA= Personen mit einer Teilnahme an AQUA, FacharbeiterInnenkurzausbildung = Personen mit einer Teilnahme an einer FacharbeiterInnenkurzausbildung jeweils im Vergleich zur Kontrollgruppe.

Ähnliches gilt auch für Personen mit Migrationshintergrund. Bei ihnen erhöht sich (relativ zur Kontrollgruppe) die Zahl der in ungeförderter Beschäftigung verbrachten Tage (mit 10 Tagen pro Quartal) stärker und die in Arbeitslosigkeit verbrachte Zeit verringert sich (mit 19 Tagen pro Quartal) stärker als unter Personen ohne Migrationshintergrund. Die Nicht-Erwerbstätigkeit verändert sich in beiden Gruppen hingegen nicht. Für Junge zeigen sich nur bei der Verringerung der Arbeitslosigkeit und bei der Erhöhung der Zeiten in Beschäftigung leicht überdurchschnittliche Effekte.

Von AQUA-Maßnahmen profitieren Frauen stärker als Männer. Ihre Beschäftigung steigt 12 Quartale nach dem Beginn der Teilnahme an einer solchen Maßnahme um 11 Tage pro Quartal an, bei Männern aber nur um 9 Tage. Allerdings sinkt die Arbeitslosigkeit der Frauen schwächer (und ist statistische insignifikant), aber dafür ihre Nicht-Erwerbstätigkeit stärker (um -12 bzw.

–2 Tage pro Quartal) als bei Männern. Bei Frauen verhindert AQUA somit in stärkerem Ausmaß als unter Männern den Rückzug aus dem Arbeitsmarkt, senkt aber dafür die Arbeitslosigkeit nicht so stark.

Überdies sind AQUA-Maßnahmen auch unter Personen mit Migrationshintergrund etwas wirksamer als unter Personen ohne Migrationshintergrund. Unter Personen mit Migrationshintergrund verringert die Teilnahme an einer AQUA-Maßnahme 12 Quartale nach Beginn der Maßnahme die Zahl der in Arbeitslosigkeit und in Nicht-Erwerbstätigkeit verbrachten Tage um –13 bzw. –6 Tage pro Quartal und erhöht die Beschäftigung um 13 Tage. Unter den Personen ohne Migrationshintergrund liegen diese Wirkungen bei –12 bzw. –4 Tagen pro Quartal bei Arbeitslosigkeit bzw. Nicht-Erwerbstätigkeit und bei +9 Tagen bei der ungeförderten Beschäftigung.

Schlussendlich sind die Wirkungen von AQUA-Maßnahmen bei Jungen, 20- bis 24-jährigen Teilnehmern und Teilnehmerinnen etwas höher als im Durchschnitt, sodass auch hier von einer überdurchschnittlichen Wirksamkeit dieser Maßnahme ausgegangen werden kann.

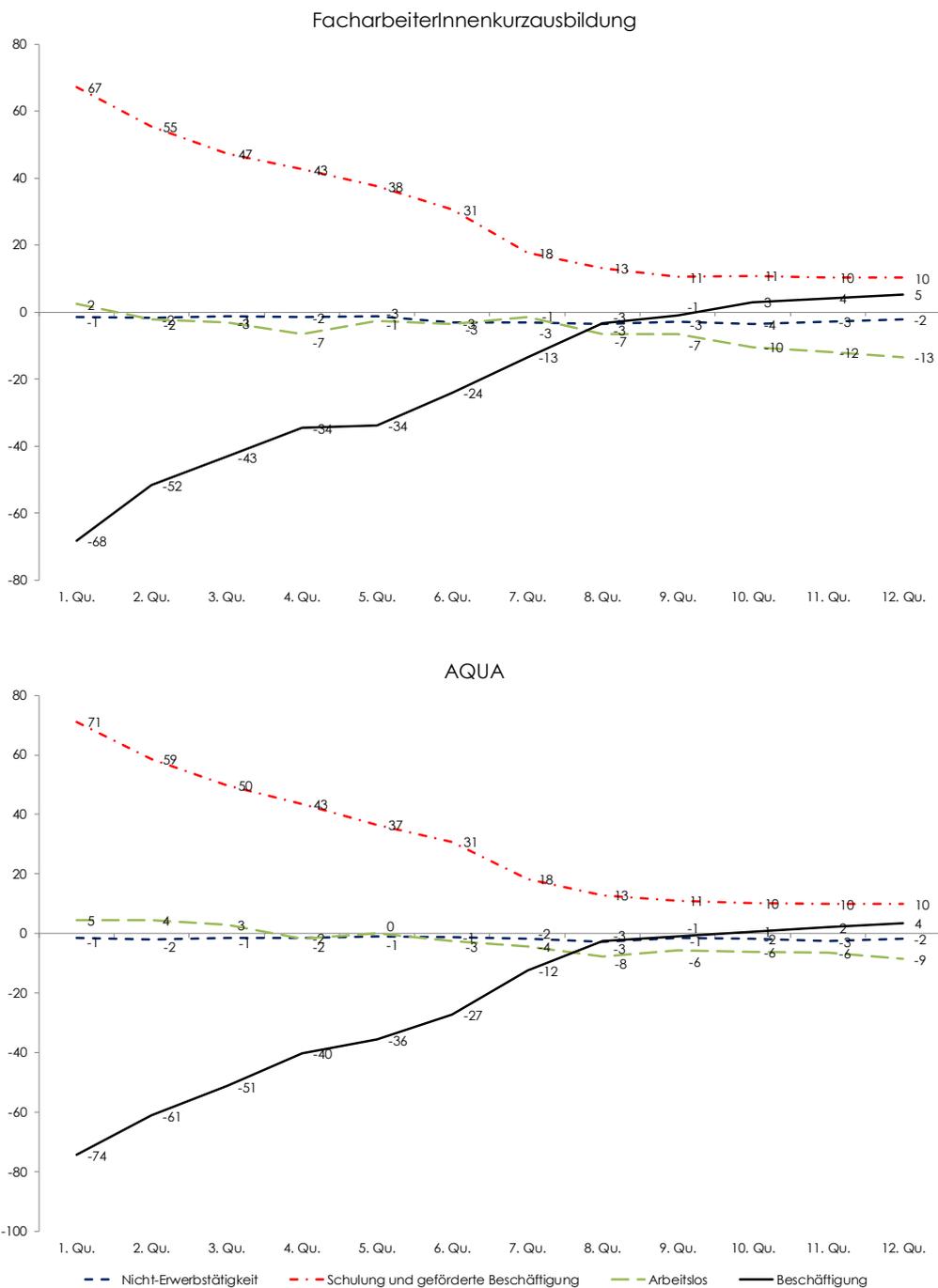
5.4.2 Vergleich mit Jobwechslern

Ein Aspekt des Vergleichs mit einer aus dem Bestand der Arbeitslosen gezogenen Kontrollgruppe, der die kausale Interpretation der im letzten Abschnitt dargestellten Ergebnisse beeinflussen könnte, ist die Tatsache, dass insbesondere AQUA-Teilnahmen direkt mit einer Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis verbunden sind. Dies könnte die kausale Interpretation der bisherigen Ergebnisse einschränken, wenn sich die in diese Maßnahme aufgenommenen Personen in bestimmten, ihren Arbeitsmarkterfolg beeinflussenden unbeobachteten Charakteristika (z.B. ihre im Datensatz nicht gemessene Motivation oder soziale Kompetenz) von den in der Kontrollgruppe berücksichtigten Arbeitslosen unterscheiden.

Um diesem möglichen Einwand zu begegnen, werden in Abbildung 5.5 als Robustheitscheck die Ergebnisse einer weiteren Kontrollgruppenanalyse dargestellt, in der von den "statistischen Zwillingen" der Kontrollgruppe – neben den bereits im letzten Abschnitt geforderten Bedingungen – noch zusätzlich gefordert wurde, dass sie im selben Monat, in dem die Versuchsgruppe die Maßnahmenteilnahme begann, eine Arbeitsaufnahme hatten.

Auch in dieser Analyse, die die MaßnahmenteilnehmerInnen mit einer deutlich anspruchsvolleren Kontrollgruppe vergleicht (weil diese nunmehr erwiesenermaßen die Fähigkeiten besitzt, einen Arbeitsplatz zu finden) zeigen sich in der längeren Frist positive Auswirkungen der AQUA und der FacharbeiterInnenkurzausbildung auf Arbeitslosigkeit, Beschäftigung und Nicht-Erwerbstätigkeit. Diese sind aber, der anspruchsvolleren Vergleichsgruppe entsprechend, geringer als im Vergleich mit der Standard-Kontrollgruppe.

Abbildung 5.5: Unterschiede in der Nachkarriere zwischen der Versuchsgruppe und einer Kontrollgruppe von Personen mit Beschäftigungsübergängen nach dem Maßnahmenbeginn (Tage pro Quartal)



Q: AMS, HV, WIFO. Grundgesamtheit: Personen mit zumindest einer Arbeitslosigkeitsepisode zwischen Jänner 2013 und Dezember 2016. AQUA= Personen mit einer Teilnahme an AQUA, FacharbeiterInnenkurzausbildung = Personen mit einer Teilnahme an einer FacharbeiterInnenkurzausbildung jeweils im Vergleich zur Kontrollgruppe.

Insbesondere die im ersten Vergleich festgestellten positiven Wirkungen auf die Beschäftigung sind in diesem Fall geringer und treten auch erst am Ende der Beobachtungsperiode ein. Ein positiver Beschäftigungseffekt stellt sich hier sowohl bei AQUA-Maßnahmen als auch bei der FacharbeiterInnenkurzausbildungen erst ab dem 9. bzw. 10. Quartal nach Beginn der Maßnahmen ein, wobei dieser mit nur 4 bis 5 Tagen pro Quartal auch kleiner ist. Die Wirkungen auf Arbeitslosigkeit und Schulungen bzw. geförderte Beschäftigung weisen demgegenüber eine ähnliche Größenordnung auf wie im Vergleich zu arbeitslosen Personen. Sie liegen bei der FacharbeiterInnenkurzausbildung bei +10 Tagen bzw. –13 Tagen und bei AQUA-Maßnahmen bei +10 bzw. –9 Tagen.

Insgesamt verbringen damit die Teilnehmer und Teilnehmerinnen einer AQUA 12 Quartale nach dem Beginn der Maßnahme zwischen 4 und 10 mehr Tage pro Quartal in Beschäftigung und um –8 und –10 Tage pro Quartal in Arbeitslosigkeit. Bei Teilnehmerinnen an einer FacharbeiterInnenkurzausbildung liegen diese Werte bei zwischen 4 und 10 Tagen bei der Beschäftigung und –10 und –16 Tagen bei der Arbeitslosigkeit. Überdies scheint die FacharbeiterInnenkurzausbildung bei Männern und Personen mit Migrationshintergrund stärker als bei Frauen und Personen ohne Migrationshintergrund. Bei der AQUA profitieren, hingegen, Frauen und Personen mit Migrationshintergrund stärker.

Einschränkend ist hier allerdings festzuhalten, dass diese positiven Wirkungen die spezifische Zielgruppe der Maßnahme gelten und nicht unbegrenzt auf alle anderen Zielgruppen ausgeweitet werden kann. Insbesondere zeigt sich, dass es sich bei den Zielgruppen beider Maßnahmen um eine, im Vergleich zum Durchschnitt der Arbeitslosen, am Arbeitsmarkt recht aussichtsreiche Gruppe mit guten Beschäftigungschancen und geringen Arbeitsloskeitsrisiken. Einzig bei der FacharbeiterInnenkurzausbildungen machen sich im Jahr vor der Teilnahme an der Maßnahme Arbeitsmarktprobleme bemerkbar.

6. Auswirkungen der budgetierten Ausgaben des Paktes auf Wertschöpfung und Beschäftigung

Abgesehen von ihren direkten Wirkungen auf die Arbeitslosen, haben die mit arbeitsmarktpolitischen Programmen verbundenen Ausgaben über den gesamtwirtschaftlichen Kreislauf auch Auswirkungen auf die Wertschöpfung und Beschäftigung einer Wirtschaft. Aus theoretischer Sicht entstehen diese gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen, weil die im Rahmen des Paktes getätigten Ausgaben, sofern diese (z.B. bei Schulungen) für Aufträge an Unternehmen ausgegeben oder durch eigenes Personal bearbeitet werden, unmittelbar zu zusätzlicher Beschäftigung und Wertschöpfung führen. Dieser so genannte direkte Effekt erhöht unmittelbar die Beschäftigung und auch die Wertschöpfung. Darüber hinaus erhöht er aber auch die Vorleistungsnachfrage der beauftragten Unternehmen und die Einkommen der Beschäftigten bei den Unternehmen. Die zusätzliche Vorleistungsnachfrage führt dabei über den sogenannten indirekten Effekt auch zu einer steigenden Beschäftigung und Wertschöpfung bei den Vorleistungslieferanten und erhöht damit, sofern diese Vorleistungen im Inland bezogen werden, ebenfalls die heimische Beschäftigung und Wertschöpfung. Das zusätzliche Einkommen der Beschäftigten führt in weiterer Folge zu höheren Konsumausgaben, welche über den sogenannten induzierten Effekt die gesamtwirtschaftliche Nachfrage steigern und daher ebenfalls zu einer steigenden Beschäftigung und auch Wertschöpfung beitragen.

Werden die Ausgaben hingegen in Form von Transfers (z. B. über die Auszahlung eines Beitrages zur Deckung des Lebensunterhalts) oder als Lohn- oder Kostenzuschuss getätigt, so haben diese keine direkten und indirekten Effekte, führen aber über erhöhte Konsumausgaben oder – im Fall von gewinnerhöhenden Lohnkostenzuschüssen – über höhere Investitionen ebenfalls zu induzierten Effekten.

Ziel dieses Kapitels ist es, die durch die im Rahmen des Paktes für Arbeit und Qualifizierung zugesagte Ausgaben entstehenden direkten, induzierten und indirekten Effekte auf die gesamtwirtschaftliche Wertschöpfung und Beschäftigung in Oberösterreich abzuschätzen. In dieser Analyse bleiben somit die in den letzten beiden Kapiteln diskutierte Wirkung der Maßnahmen auf die Arbeitslosen weitgehend unberücksichtigt. Dafür werden aber die über den öffentlichen Konsum induzierten Effekte des Paktes gesamthaft abgeschätzt.

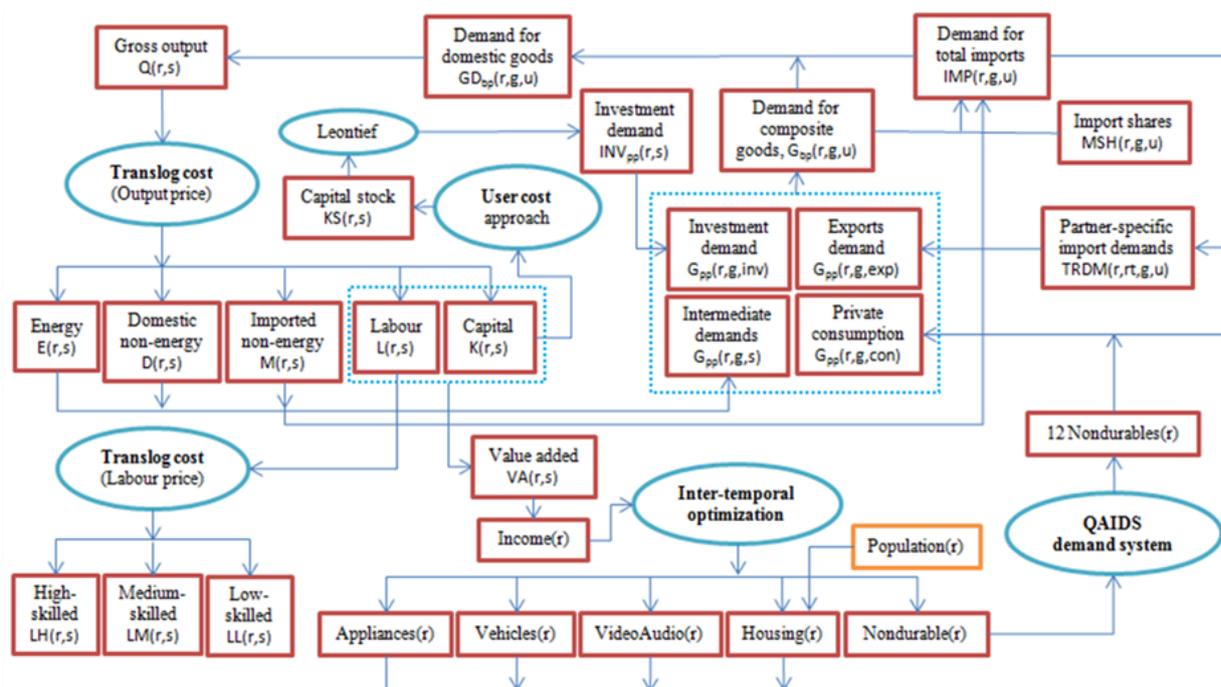
6.1 Modell

Um dies zu erreichen, wird das multi-regionale Input-Output-Modell des WIFO (ASCANIO) genutzt. Dieses ist Teil einer, in den letzten Jahren am WIFO entwickelten Modellfamilie, die auf unterschiedlichen geographischen Ebenen angesiedelt ist und Analysen auf unterschiedlichen räumlichen Aggregationsebenen ermöglicht²⁵). Gemeinsam ist diesen Modellen ein theoretischer

²⁵ Diese reichen von BERIO, welches auf Ebene der österreichischen Bezirke angesiedelt ist, über ASCANIO (für Bundesländer und FIDELIO (einem Modell der EU 28) bis zu ADAGIO, einem Weltmodell, das, je nach Version, zwischen 40 und 67 Länder bzw. Regionen umfasst.

scher Kern, der um detaillierte statistische Informationen auf der jeweiligen Regionsebene ergänzt wird²⁶). Die Struktur dieser Modellfamilie folgt dabei im Wesentlichen der Standardstruktur eines DYNK(Dynamic New Keynesian)-Modells, das langfristig zu einem Vollbeschäftigungsgleichgewicht tendiert und institutionelle Restriktion auf den Arbeits-, Kapital- und Finanzmärkten abbildet (Abbildung 6.1 für eine schematische Darstellung der im Modell berücksichtigten Wechselwirkungen). Der Haushalts- und der Produktionsbereich sind detailliert modelliert²⁷) und berücksichtigen den Strukturwandel und technischen Fortschritt sowie den Einfluss auf und durch die Preise. Das Kernstück des Modells ist das multi-regionale Preissystem: beruhend auf einer detaillierten Handelsmatrix) D werden – ausgehend von heimischen Kostenfunktionen und Outputpreisen – die Preise aller Nachfrager (Unternehmen und Haushalte) in allen Modellregionen modelliert, wodurch sowohl die Lieferbeziehungen zwischen Unternehmen (backward linkages) als auch die Multiplikatorbeziehungen über den Konsum (forward linkages) abgebildet werden (siehe *Kratena et al.*, 2017 für eine vollständige Modellbeschreibung).

Abbildung 6.1: Modellstruktur ASCANIO



Q: WIFO, IPTS (The Institute for Prospective Technological Studies).

Die Modellebenen von ASCANIO bestehen auf regionaler Ebene aus einem Modell für die neun österreichischen Bundesländer, welche in ein System aus 42 weiteren Ländern eingebettet

²⁶) Für eine genaue Beschreibung der Strukturen siehe *Kratena et al.* (2017) sowie *Streicher et al.* (2017).

²⁷) Wie in solchen Modellen üblich, werden die (statischen) Supply- und Use-Tabellen in ASCANIO durch statistisch geschätzte Verhaltensgleichungen ergänzt.

sind²⁸⁾. Auf sektoraler Ebene differenziert das Model zwischen 63 Gütern bzw. Wirtschaftssektoren, sowie den Endnachfragekategorien privater und öffentlicher Konsum, Investitionen sowie Exporte. Überdies berücksichtigt ASCANIO einige Besonderheiten, die Mechanismen abbilden, die als "regionale Umverteilungsprozesse" bezeichnet werden können. Insbesondere berücksichtigt dieses Modell:

- *Pendlerverflechtungen*. Diese führen dazu, dass Personen in unterschiedlichen Regionen konsumieren und arbeiten und daher zu einer Umverteilung von verfügbarem Einkommen von der Arbeitsregion (in der das Einkommen erwirtschaftet wird) zur Wohnregion (in der der daraus resultierende Konsum primär getätigt wird) führen²⁹⁾.
- *Den Inlandstourismus*. Der ähnlich wie die Pendlerverflechtungen sofern die Urlaubsregion in Österreich ist, einen innerösterreichischen Transfer von Konsumausgaben vom Wohn- zum Urlaubsort bedingt³⁰⁾.
- *Interregionale Einkäufe*. Die durch "institutionalisierte" Einkaufsmöglichkeiten, wie sie z. B. Shopping-Zentren bieten, verursachte systematische – und nicht unbeträchtliche – regionale Dispersion von Konsumausgaben verursachen, welche allerdings auf Bundesländerebene vor allem für den Großraum Wien von besonderer Bedeutung ist.
- *Einige weitere Mechanismen*, im Schul- und Gesundheitsbereich (Schul- bzw. Krankenhausaufenthalt außerhalb der Wohnregion) die systematisch die Nachfrage von der Wohn- (oder Arbeits-) Region entkoppeln.

Darüber hinaus modelliert ASCANIO auch das mit den simulierten Effekten verbundene Steueraufkommen bzw. Sozialversicherungsabgaben. Die zugrundeliegenden Steuerquoten wurden aus den Steuerstatistiken für die Jahre 2007 bis 2012 abgeleitet. Ein an ASCANIO angeschlossenes Finanzausgleichsmodul schätzt die Verteilung auf die Gebietskörperschaften Bund, Länder und Gemeinden (aggregiert auf Länderebene). Grundlage dafür ist das Finanzausgleichsgesetz FAG 2005, aktualisiert für das FAG 2008.

6.2 Simulationsansatz und Annahmen

Dieses Model wird genutzt, um die gesamtwirtschaftliche Bedeutung der im Rahmen des Paktes für Arbeit und Qualifizierung zugesagten finanziellen Mittel auf die oberösterreichische Beschäftigung und Wertschöpfung abzuschätzen. Dabei wurde die für das Jahr 2017 budgetierte Summe von rund 261 Mio. € an Fördermitteln anhand der in Beilage 1 veröffentlichten Beschreibung der dazugehörigen Programmlinien 5 Verwendungszwecken zugeordnet: Diese waren

²⁸⁾ Diese bestehen aus den restlichen EU 28 Ländern sowie den 15 größten Volkswirtschaften außerhalb Europas und einigen weiteren Weltregionen (siehe *Streicher et al.*, 2017, für Details)

²⁹⁾ Gegenwärtig (2017) pendeln dabei laut Arbeitskräfteerhebung rund 40.000 Arbeitskräfte aus Oberösterreich (primär nach Salzburg und Niederösterreich) aus und rund 35.000 (primär aus Niederösterreich) ein.

³⁰⁾ Dieser Effekt dürfte für die vorliegende Simulation nur von untergeordneter Bedeutung sein, weil vor allem das Burgenland, Kärnten, die Steiermark und Salzburg wichtige Bundesländer im Inlandstourismus sind, während für die "großen" Tourismusregionen Tirol und Vorarlberg – wie auch für Wien – ausländische Gäste wichtiger sind.

Coaching und Beratung; Schulung und Ausbildung; Rehabilitationsmaßnahmen und Gesundheit sowie direkte Transfereinkommen (Deckung des Lebensunterhalts und andere Einkommensunterstützungen) und Lohn- bzw. Kostenzuschüsse für ArbeitgeberInnen.

Eine detaillierte Auflistung der Zuordnung einzelner Maßnahmen auf diese verschiedenen Ausgabenkategorien findet sich in Übersicht A1 im Anhang. Übersicht 6.1 fasst diese Aufgliederung zusammen, indem sie die angenommene Struktur der Ausgaben für verschiedene Säulen des Pakts für Arbeit und Qualifizierung darstellt. Danach entfällt der größte Teil dieser geplanten Ausgaben (rund 151 Mio. €) auf Schulungs- und Ausbildungsausgaben, die insbesondere in Säulen C und D den überwiegenden Teil der budgetierten Mittel ausmachen. Den geringsten Anteil machen hingegen Ausgaben für Gesundheits- bzw. Rehabilitationsmaßnahmen aus, die einzig in der Säule B, und hier bei der Zielgruppe der Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, einen wichtigen Teil der budgetierten Ausgaben ausmachen. Lohn- und andere Kostenzuschüsse sowie Einkommenstransfers spielen hingegen lediglich im Fachkräfteprogramm (Säule B) eine wichtige Rolle.

Übersicht 6.1: Budgetierung des Paktes für Arbeit und Zuteilung zu Impactsektoren, Voranschlag 2017

Säule		Coaching/ Beratung	Schule/ Ausbildung	Reha/ Gesundheit	DLU/ Einkommen	Arbeitgeber- anteile	Gesamt
A	Ausbildungsgarantie	13.869	40.626	-	6.860	-	61.355
B	Fachkräfteprogramm	17.540	61.629	8.855	24.278	21.730	134.031
D&E	Wirtschaftsfokus	6.073	48.885	-	3.792	7.230	65.979
	Gesamt	37.482	151.140	8.855	34.929	28.960	261.365

Q: WIFO-Berechnungen. – Die Maßnahmen zu Säule C werden nicht vom Pakt für Arbeit und Qualifizierung koordiniert und werden deshalb nicht weiter analysiert. – DLU: Deckung des Lebensunterhalts.

Diese 5 Verwendungszwecke sind allerdings noch nicht unmittelbar für eine Modellsimulation verwertbar. Hierzu müssen noch Annahmen über die sektorale Zuordnung der jeweiligen Ausgaben getroffen werden. Hier wurde auf Grundlage von Durchschnittswerten unterstellt, dass die Ausgaben für die Kategorie Coaching und Beratung zu 40% dem Sektor Rechts-, Unternehmensberatung (M69) sowie zu je 30% in den Sektoren Erziehung und Unterricht (P85) und Gesundheitswesen (Q86) zugutekommen. Für die Ausgaben in der Kategorie Schule und Ausbildung wird hingegen angenommen, dass sie zu 100% an den Erziehungs- und Unterrichtssektor ausbezahlt werden, während die Rehabilitations- und Gesundheitsausgaben dem Gesundheitswesen (Q86) zugewiesen wurden.

Einkommenstransfers wie die Deckung des Lebensunterhaltes und andere Transfers werden keinem der Sektoren direkt zugeschrieben, sondern als Erhöhung des verfügbaren Einkommens in das Model integriert. Diese Erhöhung des verfügbaren Einkommens wirkt in weiterer Folge konsumerhöhend, hat aber weder einen direkten oder indirekten Effekt auf Beschäftigung und Wertschöpfung. Ähnlich werden Lohnkosten und andere Kostenzuschüsse als Erhöhung der unternehmerischen Gewinne modelliert. Diese können als thesaurierte Gewinne zu einer Erhöhung der Investitionen oder als Ausschüttung im Rahmen unternehmerischer Einkommen zu

erhöhten Konsumausgaben führen³¹⁾, haben aber ebenfalls keine direkten und indirekten Effekte auf Beschäftigung und Wertschöpfung.

Darüber hinaus wird angenommen, dass die budgetierten Ausgaben des Paktes in allen Fällen oberösterreichischen Unternehmen der entsprechenden Branchen zugutekommen, sodass diese Leistungen weder aus dem Ausland noch aus anderen österreichischen Bundesländern "importiert" werden. Für die DLU-Zahlungen wird angenommen, dass sie zusätzliche Einkommen von Haushalten im untersten Einkommensquintil darstellen. Für den Zuschuss zu den Lohnkosten schließlich wird angenommen, dass sie ceteris paribus die Unternehmensgewinne erhöhen, und entnommene Gewinne ein Einkommen für das höchste Einkommensquintil darstellen.

6.3 Ergebnisse

6.3.1 Gesamtwirtschaftliche Wertschöpfung und Beschäftigung

Die Wirkungen der auf verschiedene Sektoren und Verwendungszwecke aufgeteilten Nachfrageänderungen durch die budgetierten Ausgaben des Paktes wurden anschließend mit dem oben beschriebenen ASCANIO Modell simuliert, wobei hier vor allem Änderungen in der Wertschöpfung und die Beschäftigung untersucht wurden.

Nach den Ergebnissen würden die, mit den 261 Mio. € an zugesagten Fördermitteln verbundenen direkten und indirekten Effekte zu einer Erhöhung der österreichweiten Bruttowertschöpfung um rund 180 Mio. € führen, von denen 170 Mio. € in Oberösterreich entstehen würden. Dies sind rund 0,3% der oberösterreichischen Wertschöpfung des Jahres 2016. Diese direkten und indirekten Wirkungen stellen dabei die durch den Pakt für Arbeit und Qualifizierung ausgelöste zusätzliche Nachfrage dar, die unmittelbar zu erhöhter Produktion und Umsatz in den geförderten Einrichtungen führt. Sie können daher als "kurzfristige Wirkungen" der budgetierten Ausgaben des Paktes interpretiert werden.

Der in Übersicht 6.2 dargestellte langfristige Effekt umfasst hingegen sowohl direkte und indirekte als auch induzierte Effekte auf die Endnachfrage. Dieser langfristige Effekt liegt nach den Simulationsergebnissen österreichweit bei 375 Mill. €, von denen 240 Mill. € (oder 0,5% der oberösterreichischen Bruttowertschöpfung des Jahres 2016) auf Oberösterreich entfallen.

Die mit den Ausgaben verbundenen simulierten Beschäftigungseffekte liegen österreichweit kurzfristig bei rund 3.500 Beschäftigungsverhältnissen, von denen 3.250 auf Oberösterreich entfallen. Dies sind rund 0,4% der 2017 in Oberösterreich selbständig und unselbständig Beschäf-

³¹⁾ Dieser Anstieg des Konsums durch Gewinnausschüttungen ist allerdings geringer als jener bei DLU-Zuschüssen, da unternehmerische Haushalte typischerweise wohlhabender sind als Haushalte mit geförderten Arbeitssuchenden und daher eine geringere Konsumneigung aufweisen. ASCANIO unterscheidet zwischen 5 Einkommensquintilen. In diesen haben Einkommenserhöhungen unterschiedliche Wirkungen auf den privaten Konsum: je reicher der Haushalt, umso geringer ist die Konsumquote. Im untersten Quintil fließt annähernd das gesamte Einkommen in den Konsum. Daneben unterscheidet sich auch die Güterstruktur des Konsums zwischen den Haushaltstypen.

tigten (laut Eurostat-Definition). Langfristig (also inklusive induzierte Effekte) liegt der Beschäftigungseffekt bei österreichweit 6.550 Beschäftigungsverhältnissen, von denen 4.650 auf Oberösterreich entfallen. Dies entspricht in etwa 0,5% der 2017 in Oberösterreich selbständig und unselbständig Beschäftigten.

Übersicht 6.2: Kurz- und langfristige Effekte auf die regionale und nationale Volkswirtschaft

	Säule			Gesamt
	A Ausbildungs- garantie	B Fachkräfte- programm	D&E Wirtschaftsfokus	
<i>Fördervolumen (Mio. €)</i>	61,4	134,0	66,0	261,4
<i>Kurzfristige Effekte</i>				
Wertschöpfung (Mio. €)	50	80	50	180
davon Oberösterreich	45	75	50	170
Beschäftigung (Besch.-Verhältnisse)	950	1.550	950	3.450
davon Oberösterreich	900	1.450	900	3.250
Sozialversicherungsbeiträge	15	20	15	50
Steueraufkommen	10	15	10	35
Steuerverteilung – Land OÖ	0,5	0,5	0,5	1,5
Steuerverteilung – Gemeinden OÖ	1,0	2,0	1,5	4,5
<i>Langfristige Effekte</i>				
Wertschöpfung (Mio. €)	95	185	95	375
Oberösterreich	65	110	65	240
Beschäftigung (Besch.-Verhältnisse)	1.650	3.200	1.700	6.550
Oberösterreich	1.200	2.200	1.250	4.650
Sozialversicherungsbeiträge	20	40	20	80
Steueraufkommen	25	55	30	110
Steuerverteilung – Land OÖ	0,5	1,0	0,5	2,0
Steuerverteilung – Gemeinden OÖ	2,0	3,0	2,0	7,0

Q: WIFO-Berechnungen. – Die Maßnahmen zu Säule C werden nicht vom Pakt für Arbeit und Qualifizierung koordiniert und werden deshalb nicht weiter analysiert.

Diese etwas höhere Beschäftigungswirkung ist auf die überdurchschnittliche Beschäftigungsintensität des Bildungssektors zurückzuführen. Dieser Sektor fragt nur wenige Vorleistungen nach, dementsprechend geht der Großteil seiner Ausgaben in zusätzliche Beschäftigung oder erhöhte Gewinne. Allerdings ist bei der Interpretation dieser Beschäftigtenzahlen auch Vorsicht angebracht, da es sich hier nicht um zusätzlich geschaffene, also neue Arbeitsplätze handelt, sondern um die Zahl der durch die simulierte Maßnahme ausgelasteten Beschäftigten (Zahl der "branchentypischen Beschäftigungsverhältnisse"). Die errechnete Zahl der Arbeitsplätze stellt somit die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse dar, die durch einen Mix aus Neueinstellungen, Überstunden und Behebung von Unterauslastung bestehender Beschäftigungsverhältnisse abgedeckt wird und sollte als "gesicherte oder ausgelastete Arbeitsplätze" interpretiert werden.

Auffallend ist auch die starke regionale Konzentration der kurzfristigen Auswirkungen der budgetierten Ausgaben des Paktes. Sowohl bei der Wertschöpfung als auch bei der Beschäftigung entfallen 94% der österreichweiten kurzfristigen Auswirkungen auf Oberösterreich. Dies ist nicht ganz verwunderlich: Es wurde angenommen, dass die simulierten Leistungen von ortsansässigen Unternehmen der Beratungs-, Schulungs- und Gesundheitsbranchen erbracht werden; da diese Sektoren sehr wertschöpfungsintensiv sind, fallen auch keine nennenswerten Abflüsse durch Vorleistungsimporte an.

Langfristig ist der Anteil Oberösterreichs merklich kleiner: die rund 250 Mio. € an regionaler Wertschöpfung entsprechen nur noch gut zwei Drittel der für die österreichische Wertschöpfung geschätzten Wirkungen von 375 Mio. €. Beim langfristigen Beschäftigungszuwachs liegt dieser Anteil bei 70%. Der Grund dafür liegt darin, dass viele der von oberösterreichischen Konsumenten nachgefragten Konsumgüter aus anderen Teilen Österreichs (oder dem Ausland) stammen. Dementsprechend kommt ein größerer Teil des induzierten Effektes anderen Bundesländern zugute (bzw. fließt über Importe ins Ausland ab).

6.3.2 *Steuern und Sozialabgaben*

Das durch die geplanten Ausgaben des Paktes für Arbeit und Qualifizierung generierte Aufkommen an Steuern beträgt österreichweit kurzfristig insgesamt nicht ganz 40 Mio. €, langfristig aber über 110 Mio. €. Das Aufkommen an Sozialversicherungsbeiträgen beläuft sich hingegen österreichweit auf kurzfristig etwas unter 50 Mio. € und langfristig über 80 Mio. €. Diese wesentlich stärkeren langfristigen Steuerwirkungen sind dabei vor allem auf das Mehrwertsteueraufkommen zurückzuführen. Weil die Mehrwertsteuer bei Vorleistungsverflechtungen in der überwiegenden Zahl der Fälle abzugsberechtigt ist, fallen durch den im induzierten Effekt berücksichtigten Konsum deutlich mehr Mehrwertsteuereinnahmen an als durch die direkten und induzierten Effekte.

Die direkten Anteile Oberösterreichs nach dem Finanzausgleich sind dabei relativ gering und werden kurzfristig auf etwa 7 Mio. € sowie langfristig knapp 11 Mio. € geschätzt. Dies liegt in erster Linie daran, dass nur ein kleiner Teil des Steueraufkommens in der Region verbleibt, in der es erwirtschaftet wird³²⁾. Die meisten Steuern fließen in einen gemeinsamen überregionalen Topf, aus dem dann nach vordefinierten (Bevölkerungs-)Schlüsseln auf die Gebietskörperschaften Bund, Länder und Gemeinden aufgeteilt wird.

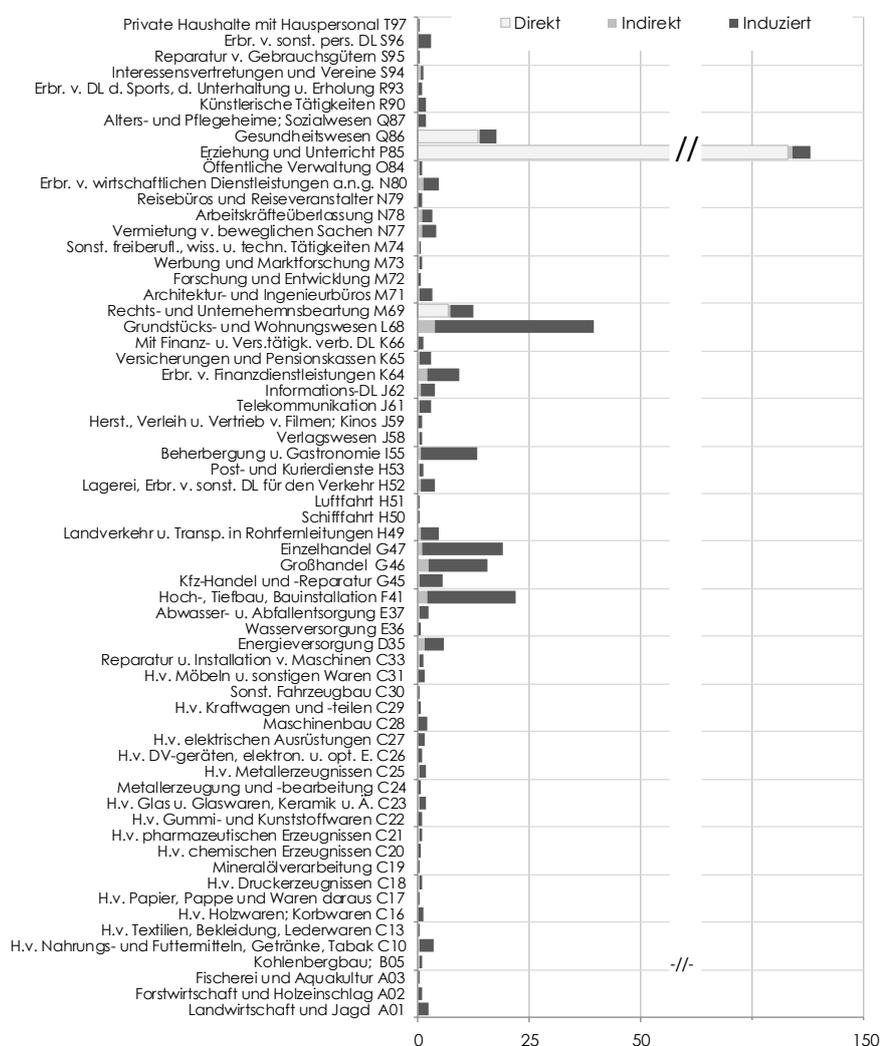
6.3.3 *Sektorale Wertschöpfung*

Abbildung 6.2 zeigt die simulierten sektoralen Wirkungen der simulierten Fördermaßnahmen (auf nationaler Ebene). Durch die Verflechtungen der Sektoren (und Regionen) über Vorleistungszukäufe (indirekte Wirkungen) und Wertschöpfungseffekte auf Konsum und Investitionen

³²⁾ Im Wesentlichen ist dies nur bei der Kommunalsteuer der Fall, die zum Großteil in der Gemeinde verbleibt.

(induzierte Wirkungen) kommt es dabei zu einer deutlichen Verbreiterung der betroffenen Wirtschaftsbereiche: Waren es ursprünglich nur 3 Sektoren, auf die die Zahlungsströme konzentriert waren (M69 Beratungsdienstleistungen, P85 Unterrichtswesen und P86 Gesundheitswesen), sind bei den induzierten Wirkungen alle Bereiche betroffen, wenn auch manche nur marginal. Auffällig ist die, im Vergleich zu anderen Impactanalysen, eher geringe Breite der indirekten Effekte. Dies ist ebenfalls eine Konsequenz der geringen Vorleistungsquoten der 3 Zielsektoren. Dadurch werden für die Produktion der im Pakt für Arbeit und Qualifizierung zugekauften Leistungen nur relativ wenige unmittelbare Zukäufe getätigt; der überwiegende Teil geht in Einkommen (und hier v.a. Löhne und Gehälter), die erst über die induzierten Zusammenhänge ihre Wirkung auf die Volkswirtschaft ausüben.

Abbildung 6.2: Sektorale Wertschöpfungseffekte auf die nationale Volkswirtschaft in Mio. €



Q: WIFO-Berechnungen.

So kommt die deutliche "Umverteilung" erst durch die Entfaltung der induzierten Effekte zustande: Zwar bleibt das Unterrichtswesen der mit Abstand am stärksten betroffene Sektor (der Anteil an den direkten Effekten beträgt über 80%, an den Gesamteffekten immer noch fast 40%), auf den folgenden Plätzen finden sich aber bereits Sektoren, die von den ursprünglichen Maßnahmen gar nicht betroffen waren (der Immobiliensektor L68 mit 10%, Baugewerbe F41 mit 6%, die Handelsbranchen mit insgesamt 11% sowie Tourismus I55 mit rund 4%). Die groben Anteile von Primär-, Sekundär- und Tertiärbereich an den Gesamteffekten liegen bei rund 1,14% sowie 85%.

6.4 Sensitivitätsanalyse

Insgesamt zeigen diese Simulationsergebnisse, dass die mit den rund 261 Mio. € an zugesagten Fördermitteln verbundenen volkswirtschaftlichen Kreislaufeffekte kurzfristig zu einer Erhöhung der oberösterreichischen Bruttowertschöpfung um rund 170 Mio. € (oder 0,3% der Wertschöpfung) und zu einer Absicherung (oder Auslastung) von 3.250 Beschäftigungsverhältnissen führen. Langfristig erhöhen sie die oberösterreichische Wertschöpfung um 249 Mio. € und lasten 4.250 Beschäftigte aus.

Diese Berechnungen basieren allerdings auf einer Reihe von Annahmen, die möglicherweise die Resultate beeinflussen könnten. Von diesen ist die für die Impact-Analyse verwendete Zuordnung der budgetierten Ausgaben für den Pakt für Arbeit und Qualifizierung auf die ASCANIO-Sektoren sicherlich die wichtigste. Obwohl diese Aufteilung auf Basis der Beschreibung der Einzelmaßnahmen getroffen wurde, kann hier nicht ausgeschlossen werden, dass einzelne Buchungen das wahre Ausmaß der verschiedenen Ausgaben und Einnahmenkategorien über- oder unterschätzen. Aus diesem Grund wurden im Rahmen der Analyse auch eine Reihe von Sensitivitätsanalysen ausgeführt, bei denen auch andere Aufteilungen vorgenommen wurden.

Übersicht 6.3 zeigt dabei die Ergebnisse von 5 Extremvarianten unter diesen Sensitivitätsanalysen, in dem angenommen wird, die gesamten budgetierten Ausgaben des Paktes wären nur jeweils einer der Ausgabenkategorien (Finanzierung von Coaching- und Beratungsmaßnahmen, Finanzierung von Schulungsmaßnahmen, Finanzierung von Gesundheitsmaßnahmen, Unterstützung der Lebenshaltungskosten der MaßnahmenteilnehmerInnen, Zuschuss zu den Lohnkosten von TeilnehmerInnen) zugeordnet. Dementsprechend wird in den ersten drei Fällen angenommen, dass die Zahlungsströme jeweils zur Gänze einmal dem Sektor *Rechtsberatung* (M69), einmal dem Sektor *Erziehung und Unterricht* (P85) und einmal dem *Gesundheitswesen* (Q86) zufließen. Während in 2 weiteren Szenarien davon ausgegangen wird, diese Ausgaben würden zur Gänze entweder als Einkommenstransfers (insbesondere Beiträge zur Erhaltung des Lebensunterhaltes) bzw. ein anderes Mal als Lohn- und andere Kostenzuschüsse ausbezahlt.

Übersicht 6.3: Effekte auf die regionale und nationale Volkswirtschaft nach Zahlungsströmen

	Zuteilung auf Zahlungsströme					Gewählte Zuteilung
	Coaching M69	Erziehung und Unterricht P85	Gesundheitswesen Q87	DLU	Lohnkostenzuschuss	
Fördervolumen (Mio. €)	261,4	261,4	261,4	261,4	261,4	261,4
<i>Kurzfristige Effekte</i>						
Wertschöpfung (Mio. €)	215	240	215	-	-	180
davon Oberösterreich	170	230	195	-	-	170
Beschäftigung (Beschäftigungsverhältnisse)	3.850	4.550	4.950	-	-	3.450
davon Oberösterreich	3.250	4.400	4.700	-	-	3.250
<i>Langfristige Effekte</i>						
Wertschöpfung (Mio. €)	405	415	395	295	225	375
davon Oberösterreich	240	300	270	130	95	250
Beschäftigung (Beschäftigungsverhältnisse)	6.850	7.250	7.800	4.700	3.550	6.550
davon Oberösterreich	4.400	5.600	5.900	2.200	1.700	4.650

Q: WIFO-Berechnungen.

Wie Übersicht 6.3 zeigt, hätte von diesen Alternativszenarien eine Verschiebung der Ausgaben zu den Einkommenstransfers bzw. Kostenzuschüssen die stärksten Auswirkungen auf die Ergebnisse. Diese beiden Ausgabenkategorien weisen keine direkten und indirekten Effekte auf, da sie definitionsgemäß nur über die Endnachfrage vermittelte Effekte beinhalten (über Konsum und Investitionen). Dementsprechend haben diese Ausgaben keine kurzfristigen Effekte, und auch ihre langfristigen Auswirkungen sind deutlich geringer als im Basisszenario. Wenn alle Ausgaben des Paktes für Einkommenstransfers genutzt würden, lägen die langfristigen Wertschöpfungseffekte für Oberösterreich nur mehr bei 130 Mio. € und die Beschäftigungseffekte bei gut 2.000 Beschäftigten. Wenn hingegen ausschließlich Lohn- und Kostenzuschüsse ausbezahlt würden, lägen die langfristigen Wertschöpfungseffekte noch niedriger (bei nur mehr 95 Mio. € und 1.700 Beschäftigten). Dementsprechend würde eine substanzielle Unterschätzung des Anteils der Einkommenstransfers bzw. der Lohn- und Kostenzuschüsse an den Ausgaben des Paktes tendenziell zu einer Überschätzung der gesamtwirtschaftlichen Wirkungen führen.

Die kurzfristigen und langfristigen Wirkungen der übrigen drei Sensitivitätsanalysen liegen hingegen in einer ähnlichen Größenordnung, obwohl auf Ebene des Bundeslandes Oberösterreich deutlichere Unterschiede auftreten als auf nationaler Ebene, und die Szenarien auch in der kurzfristigen Betrachtung stärker voneinander abweichen als in der langfristigen. Die Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte liegen hier je nach Extremszenario kurzfristig bei zwischen 170 und 230 Mio. € bzw. zwischen rund 3.200 und 4.700 Beschäftigten.

In langfristiger Betrachtung gleichen sich die Szenarien aber auch auf Ebene des Bundeslandes Oberösterreich an. Bezogen auf die Ausgaben von 261 Mio. €, liegen die langfristigen Wertschöpfungseffekte in Oberösterreich zwischen 240 Mio. € und knapp 240 Mio. €, wobei diese

Bandbreite durch unterschiedliche Vorleistungs- und Importintensitäten aus anderen Bundesländern der jeweiligen Sektoren zu erklären ist. Diese sind in der langfristigen Betrachtung nicht mehr nur die Vorleistungen, sondern umfassen auch den Konsum und die Investitionen.

Insgesamt zeigen diese Sensitivitätsanalysen somit, dass selbst unter sehr extremen und auch recht unplausiblen alternativen Annahmen über die Mittelverwendung im Pakt für Arbeit und Qualifizierung die mit den rund 261 Mio. € an zugesagten Fördermitteln verbundenen volkswirtschaftlichen Kreislaufeffekte nicht unbeträchtlich sind; kurzfristig waren sie mit einer Bruttowertschöpfung von zwischen 170 bis 230 Mio. € verbunden und lasteten damit rund dreieinhalb- bis viereinhalbtausend Beschäftigte aus. Langfristig liegen die Effekte zwischen 240 und 300 Mio. € und rund viereinhalb- bis sechstausend ausgelasteten Beschäftigten. Einzig die sehr unplausible Annahme, sämtliche Ausgaben des Paktes würden ausschließlich für Transfers oder Lohn- und Kostenzuschüsse verwendet, wäre mit substantiell geringeren Wirkungen verbunden.

7. Zusammenfassung und Empfehlungen

Ziel der vorliegenden Studie war es, einen Überblick über die Umsetzung und Wirkungen des Paktes für Arbeit und Qualifizierung zu bieten. Insbesondere wurde

- die Umsetzungsebene des Paktes analysiert, um das Ziel- und Indikatorensystem des Paktes und seine Einbettung in andere landespolitische Ziele zu diskutieren;
- anhand eines europäischen und Bundesländervergleichs die Entwicklung des oberösterreichischen Arbeitsmarktes dahingehend untersucht, ob es im Zeitraum 2012 bis 2017 gelungen ist, die in der Arbeitsmarktstrategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" festgelegten Ziele zu erreichen, und ob in dieser Zeitperiode neue arbeitsmarktrelevante Herausforderungen entstanden sind;
- anhand eines Überblicks über die regionale, nationale und internationale Evaluierungs- und Best-Practice-Literatur die zu erwartende Wirksamkeit verschiedener im Pakt vereinbarter Maßnahmen beurteilt;
- die Wirkung der FacharbeiterInnenkurzausbildung und der Arbeitsplatznahen Qualifizierung (AQUA) auf Basis moderner Methoden der Arbeitsmarktforschung in größerer Detailtiefe analysiert und
- unter Verwendung des regionalen Input-Output-Modells (ASCANIO) des WIFO die mit den budgetierten Förderungen verbundene volkswirtschaftliche Wirkung des Paktes quantifiziert.

7.1 Ziel- und Indikatorensystem

Grundlage des oberösterreichischen Paktes für Arbeit und Qualifizierung ist die Arbeitsmarktstrategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020". In dieser wird der Pakt für Arbeit und Qualifizierung als zentrales Umsetzungsinstrument zur Erreichung der arbeitsmarktpolitischen Ziele des Landes Oberösterreich festgelegt. Insbesondere zielt diese Strategie darauf ab,

- die Verfügbarkeit von Fachkräften für die oberösterreichische Wirtschaft sicherzustellen,
- die Potenziale der oberösterreichischen Erwerbspersonen zu aktivieren, zu binden und zu fördern,
- unter der Zielsetzung der Vollbeschäftigung Arbeitslosigkeit bestmöglich zu vermeiden, und
- durch die Schaffung und den Erhalt von guten Arbeitsplätzen die soziale Sicherheit und Perspektiven für die Menschen Oberösterreichs zu garantieren.

Dazu werden Maßnahmen in 5 Säulen (Ausbildungsgarantie für Jugendliche und junge Erwachsene, Fachkräfteprogramm, Arbeitswelt der Zukunft sowie regionaler und sektoraler Arbeitskräftebedarf) durchgeführt, wobei in jeder Säule eine Reihe von Unterzielen festgelegt werden, die zur Erreichung der 4 Hauptziele beitragen sollen.

Diese Zielarchitektur spricht österreichweite und regionsspezifische arbeitsmarktpolitische Herausforderungen an und fokussiert auf Gruppen, bei denen im Allgemeinen die größten Potentiale zur Verringerung des Fachkräftemangels vermutet werden. Die Zielarchitektur des Paktes

ist dabei gut an die bestehenden langfristigen wirtschafts- und standortpolitischen Strategien (insbesondere die Innovationsstrategie "innovatives Oberösterreich 2020") angebunden.

Auffallend ist allerdings die starke Anlehnung des Zielsystems an die aktive Arbeitsmarktpolitik, der übergeordneten (nationalen) Ebene. Demgegenüber scheinen

- zielgruppenübergreifende regionalpolitische Ziele unter der Bundeslandebene,
- offensive Maßnahmen, die sich auf die Sicherung der Potentiale der Zielgruppen konzentrieren,
- präventive Zielsetzungen, die z.B. auf die Weiterbildungsaktivitäten der Berufstätigen abstellen, und

• potentialorientierte Zielsetzungen, die den Fachkräftemangel direkt ansprechen, etwas in den Hintergrund zu treten.

Jedem, der in den einzelnen Säulen definierten Unterziele werden in der Strategie Indikatoren zugeordnet und für einzelne dieser Indikatoren quantitative Zielvorgaben festgelegt. Diese quantitativen Zielvorgaben werden für ein Monitoring und für eine Analyse der Gründe von Zielabweichungen genutzt. Insgesamt ist es daher gelungen, im Rahmen des Paktes für Arbeit und Qualifizierung Oberösterreich eine hinreichend verbindliche, aber auch flexible Vorgehensweise bei der Planung und Steuerung arbeitsmarktpolitischer Initiativen zu schaffen.

Allerdings wäre hinsichtlich des Indikatorensystems zu diskutieren, ob eine stärkere Fokussierung auf eine geringere Zahl an "Headline-Indikatoren" (wie z. B. die um einige zusätzliche Indikatoren ergänzten Indikatoren zu den strategischen Zielen) für eine erste Beurteilung von Soll-Ist-Abweichungen ausreichen würde. Auch bleibt zu fragen, ob sich die vorgeschlagenen Indikatoren der Säulen D und E des Programms tatsächlich für eine Messung eignen. Zudem wäre für einige Indikatoren eine rezentere Messung wünschenswert, wobei eine solche aber auf deutlich unzuverlässigeren Datenquellen basieren müsste.

Die makro- bzw. regionalökonomische Beobachtung der Arbeitsmarktentwicklung ist demnach im Pakt für Arbeit und Qualifizierung gut entwickelt, auf Ebene der Einzelmaßnahmen und der finanziellen Gebarung ist das wirkungsorientierte Monitoring aber nicht in allen Bereichen gleich gut umgesetzt. Für eine Evaluierung wäre es besonders wünschenswert, abgesehen von geplanten Budget- und TeilnehmerInnenzahlen auch deren Realisierungen zu Verfügung zu haben, da Wirkungen nur durch solche realisierten Ausgaben und TeilnehmerInnen entstehen können.

Für eine stärkere Evidenzorientierung der Weiterentwicklung des Paktes wird es überdies weiterer Bemühungen zur Entwicklung geeigneter Datengrundlagen und Berichtsroutinen bedürfen. Insbesondere ist es notwendig im Rahmen des Paktes klare und verbindliche Controlling-Kreisläufe zu etablieren und den Pakt verstärkt für eine inhaltliche Koordination der Arbeitsmarktpolitik bzw. zur Koordination der Betreuung von spezifischen Zielgruppen zu nutzen.

7.2 Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen der budgetierten Mittel

Insgesamt handelt es sich beim Pakt um ein großangelegtes und entsprechend differenziertes Programm, welches aus einer Vielzahl von Einzelmaßnahmen besteht. Zuletzt (2017) wurden im Rahmen dieser Übereinkunft fast 80 Maßnahmenlinien mit einem Ausgabenvolumen von über 260 Mio. € zur Erreichung der Ziele dieses Programms paktiert.

Nach den Ergebnissen unserer Modellsimulationen ist mit den zugesagten Fördermitteln kurzfristig österreichweit eine Bruttowertschöpfung von rund 180 Mio. € verbunden, davon 170 Mio. € in Oberösterreich. Dies sind rund 0,3% der oberösterreichischen Wertschöpfung des Jahres 2016. Die Beschäftigungseffekte liegen kurzfristig bei österreichweit rund 3.500 Beschäftigungsverhältnissen, von denen 3.250 auf Oberösterreich entfallen. Dies entspricht rund 0,4% der 2017 in Oberösterreich selbständig und unselbständig Beschäftigten (laut Eurostat Definition).

Der mittel- bis langfristige Wertschöpfungseffekt der Interventionen liegt bei 375 Mio. €, von denen 240 Mio. € (oder 0,5% der oberösterreichischen Bruttowertschöpfung des Jahres 2016) auf Oberösterreich entfallen, der mittel- bis langfristige Beschäftigungseffekt bei österreichweit 6.550 Beschäftigungsverhältnissen, davon 4.650 in Oberösterreich. Dies entspricht in etwa 0,5% der 2017 in Oberösterreich selbständig und unselbständig Beschäftigten.

Das mit den geplanten Ausgaben des Paktes für Arbeit und Qualifizierung verbundene Aufkommen an Steuern beträgt nach den Modellergebnissen österreichweit kurzfristig nicht ganz 40 Mio. €, langfristig aber über 110 Mio. €. Das mit dem Pakt verbundene Aufkommen an Sozialversicherungsbeiträgen beläuft sich österreichweit auf (kurzfristig) etwas unter 50 Mio. € bzw. (langfristig) auf über 80 Mio. €. Die direkten Anteile Oberösterreichs an diesen Einnahmen nach dem Finanzausgleich sind aber gering und werden kurzfristig auf etwa 7 Mio. € sowie langfristig knapp 11 Mio. € geschätzt.

7.3 Zielerreichung auf gesamtwirtschaftlicher Ebene

Dem Pakt für Arbeit und Qualifizierung Oberösterreich ist es – trotz des seit dem Jahr 2008 offensichtlich schwierigeren – arbeitsmarktpolitischen Umfeldes – auch gelungen, die meisten der in der Arbeitsmarktstrategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" auf gesamtwirtschaftlicher Ebene festgelegten Ziele zu erreichen.

7.3.1 Frauen

So wurde das strategische Ziel einer Beschäftigungsquote der Frauen von über 70% bis 2020 laut Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung bereits im Jahr 2015 erreicht, und nach Daten der Abgestimmten Erwerbsstatistik wird es mit ziemlicher Sicherheit erreicht werden. Auch die meisten Steuerungsziele können für diese Zielgruppe als weitgehend erreicht oder zumindest erreichbar gelten. Eine der wenigen Zielsetzungen, in der nur in Einzelbereichen Fortschritte er-

zielt wurden, war das Vorhaben, mehr Frauen in technische Berufe und Ausbildungen zu bringen. Ein rascherer Fortschritt in diesem Bereich wäre mittelfristig allerdings ein wesentlicher Beitrag zur Sicherstellung von Fachkräften für die oberösterreichische Wirtschaft.

Die Geschlechterunterschiede am oberösterreichischen Arbeitsmarkt haben sich damit im letzten Jahrzehnt verringert, bleiben aber bedeutsam. Dies zeigt sich an einer Vielzahl von Indikatoren, auch eine rezente Studie des WIFO bescheinigt Oberösterreich in den letzten Jahren Verbesserungen im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter. Gleichzeitig bleibt Oberösterreich in den meisten Lebensbereichen immer noch ein Bundesland mit großen Geschlechterunterschieden. In den Bereichen Arbeit und Familie (in denen vor allem auf Beschäftigungsintegration, Arbeitszeit sowie berufliche und branchenmäßige Segregation bzw. die Nutzung von Karenzzeiten und deren Auswirkungen auf die Erwerbseinkommen sowie die Arbeitsmarktpartizipation in Haushalten mit Kindern abgestellt wird) rangieren nach dieser Studie nur Tirol und Vorarlberg hinter Oberösterreich. Im Bereich Einkommen (der Einkommen insgesamt, aber auch Einstiegseinkommen und Niedriglohnbeschäftigung berücksichtigt) ist dies sogar nur Tirol. Einzig im Bildungsbereich (in dem der Zugang zur Erstausbildung, Weiterbildung sowie der Übergang von Bildung in Beschäftigung analysiert werden) nimmt Oberösterreich hinter Kärnten und Niederösterreich einen Spitzenplatz ein (Huemer, 2017).

7.3.2 Ältere

Bei der Zielgruppe der Älteren wurde das Ziel einer Erhöhung der Erwerbsquote um 0,3% pro Jahr für Frauen im Alter von 50 bis 59 Jahren und um 1,0% für Männer im Alter von 55 bis 64 Jahren bereits erreicht. Im Reviewbericht zur Arbeitsmarktstrategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" wird daher vorgeschlagen, dieses Ziel auf 0,5% und 1,1% pro Jahr zu erhöhen. Allerdings stieg die Arbeitslosenquote der Älteren in Oberösterreich zuletzt wie in ganz Österreich wieder spürbar an, wobei das Ausmaß dieses Anstiegs bei Männern (+4,4 Prozentpunkten) wie Frauen (+1,0 Prozentpunkte) in etwa im Mittel der Bundesländer lag. Dennoch war das Niveau der Arbeitslosigkeit Älterer mit zuletzt 8,4% bei den Männern und 3,9% bei den Frauen das jeweils niedrigste unter den österreichischen Bundesländern.

Obwohl Erfolge bei der Erwerbstätigenquote Älterer wie auch die steigende Arbeitslosigkeit in dieser Zielgruppe zum Teil österreichweiten institutionellen Umstellungen im Bereich der Frührenten sowie der demographischen Entwicklung geschuldet sind, ist es doch erfreulich, dass in Oberösterreich der Anstieg der Erwerbstätigenquote der Älteren (insbesondere Männer) höher war als in vielen anderen Bundesländern, während die Arbeitslosenquote der Älteren hier nur einen mittleren Anstieg verzeichnete. Dieser über die anderen Bundesländer hinausgehende Zuwachs in der Erwerbsbeteiligung könnte als Erfolg der Arbeitsmarktstrategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" verbucht werden, da sich das nationale Umfeld in allen Bundesländern gleichermaßen veränderte und daher wohl auf alle Bundesländer ähnliche Auswirkungen hatte.

7.3.3 *Personen mit Migrationshintergrund*

Auch bei der Zielgruppe der Migranten und Migrantinnen wurden Fortschritte erzielt. Entgegen dem nationalen Trend kam es hier in Oberösterreich zu einer Annäherung der Beschäftigungs- und Erwerbsquoten zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Deutlich moderater waren die Fortschritte beim Ziel einer stärkeren Erfassung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Lehrausbildungen. Indikatoren, die den Anteil der Lehrlinge mit ausländischer Staatsbürgerschaft auf die Gesamtgröße dieser Gruppe beziehen, zeigen hier keine besonderen Verbesserungen, obwohl die Erreichung dieses Ziels aufgrund der demographischen Entwicklungen in Oberösterreich zur Vermeidung von Fachkräfteknappheiten mittelfristig von zentraler Bedeutung ist.

Innerhalb dieser Zielgruppe bestehen in Abhängigkeit von Geschlecht, Dauer des Aufenthalts, Herkunft und Zeitpunkt der Zuwanderung aber erhebliche Differenzierungen in allen Indikatoren. So war nach der in dieser Studie vorgenommenen Sonderauswertung der Arbeitskräfteerhebung die Erwerbstätigenquote unter den Angehörigen der 1. Generation der in anderen EU-Ländern geborenen Migranten und Migrantinnen sowie unter den 25- bis 39-jährigen Migranten und Migrantinnen sogar höher als jene der Personen ohne Migrationshintergrund. Auch die Erwerbstätigenquoten mittel- und hochqualifizierter Angehöriger der 1. Generation reichen annähernd jene von Personen ohne Migrationshintergrund heran. Dagegen sind die Erwerbstätigenquoten unter den Angehörigen der 1. Generation bei Niedrigqualifizierten, aus der Türkei oder anderen Drittstaaten stammenden Personen und Frauen sehr niedrig.

Zudem sind mittel- und höherqualifizierte Angehörige der 1. Generation in Oberösterreich auch häufiger von Überqualifikation betroffen als Personen ohne Migrationshintergrund. Eine bessere Integration der Personen mit Migrationshintergrund und insbesondere eine Vermeidung einer Beschäftigung von qualifizierten Personen mit Migrationshintergrund in Berufen mit geringen Qualifikationsanforderungen, könnte daher ebenfalls einen Beitrag zur Verringerung von Fachkräftemangel leisten.

Für eine zieladäquate Betreuung dieser Zielgruppe wäre aber auch eine differenziertere Betrachtung ihrer Situation hinsichtlich dieser Merkmale wünschenswert. Dies scheitert allerdings nicht zuletzt an der unbefriedigenden Datenlage zu Zuwanderern. Eine Weiterentwicklung der Datengrundlage und des Indikatorensystems zu dieser Zielgruppe (z.B. auf Basis von Sonderauswertungen der Arbeitskräfteerhebung), scheint daher für eine zieladäquate Betreuung wesentlich. Die in dieser Studie durchgeführten Analysen legen nahe, dass vor allem Niedrigqualifizierte, aus der Türkei oder anderen Drittstaaten stammende Personen und Frauen eine besondere Herausforderung für die oberösterreichische Arbeitsmarktpolitik darstellen.

7.3.4 *Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen*

Auch bei Personen mit einer gesundheitlichen Vermittlungseinschränkung wurden das strategische Ziel sowie die Mehrheit der Steuerungsziele bereits erreicht. Insbesondere gelang es, den Anteil der Arbeitsaufnahmen unter den Arbeitslosen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen zwischen 2012 und 2016 um 0,5% (Männer) bzw. 3,0% (Frauen) zu erhöhen. Das

strategische Ziel, diesen Anteil zumindest zu halten, wurde damit übererfüllt. Gleichzeitig stieg der Anteil der Arbeitsaufnahmen von begünstigt Behinderten und Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen von 4,4% auf 5,2%. Dieser Erfolg wird allerdings durch den Anstieg des Anteils der Arbeitslosen mit Vermittlungseinschränkungen in diesem Zeitraum von 20,1% auf 24,0% relativiert.

Insgesamt indizieren die verfügbaren Daten gerade bei dieser Zielgruppe eine rasch steigende Relevanz. So stellt eine neuere und sehr detaillierte Studie von *Eppel et al.* (2017) unter anderem einen beunruhigend hohen Anteil (von über 22%) an Personen mit einer gesundheitlichen Vermittlungseinschränkung an den Arbeitslosen in Oberösterreich fest. Der Reviewbericht zur Strategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" dokumentiert einen erheblichen Anstieg der Zahl der Arbeitslosen mit Vermittlungseinschränkungen seit 2010 (von rund 700 auf über 2.200), auch ihr Anteil an den Arbeitslosen ist (von 15% auf 24%) deutlich gestiegen. Dementsprechend steigt auch die Bedeutung der Aktivierung dieser Zielgruppe für Strategien zur Vermeidung von Fachkräftemangel. Überdies ergeben sich bei dieser Zielgruppe auch enge Bezüge zum Bildungssystem (etwa hinsichtlich einer flächendeckenden Versorgung von z.B. Seh- und Hörbehinderten mit vollzeitschulischen Angeboten), die ebenfalls zu einer Reduktion des Fachkräftemangels beitragen könnten.

7.3.5 Jugendliche

Die einzige Zielgruppe bei der es zu einer Zielverfehlung kam, waren die Jugendlichen. Hier wurden beim Ziel einer Steigerung des Bildungsniveaus der Jugendlichen kaum Fortschritte erzielt. So ist es bei den männlichen Jugendlichen zwar im Zeitraum 2012 bis 2015 gelungen, den im Vergleich zu den anderen Bundesländern deutlich negativeren Trend der Jahre 2008 bis 2012 umzukehren. Allerdings steigt der Anteil der weiblichen Jugendlichen mit mehr als einem Pflichtschulabschluss nach wie vor etwas schwächer an als im Rest des Bundesgebietes.

Beim Anteil der NEETs-Jugendlichen hängt hingegen viel von der betrachteten Datenquelle ab. Laut Abgestimmter Erwerbsstatistik, die in der Strategie "Arbeitsplatz Oberösterreich 2020" als Zielindikator verwendet wird und nur nicht erwerbstätige Jugendliche ohne laufende Vollzeitausbildung zählt, stieg die NEET-Quote in Oberösterreich um 1,3 Prozentpunkte an. Hier kam es daher zu keiner weiteren Annäherung an den Zielwert. Die Quote bleibt aber nach wie vor die niedrigste in Österreich. Laut NEET-Definition der EU, die auf der Arbeitskräfteerhebung basiert und alle Jugendlichen berücksichtigt, die weder in Arbeit noch in Aus- oder Weiterbildung stehen, hätte Oberösterreich bereits im Jahr 2016 den Zielwert einer NEET-Rate von unter 5,8% erreicht, und 2017 wäre die NEET-Rate um einen Prozentpunkt unter dem Ausgangswert von 2009 gelegen. Allerdings ist dieser Indikator mit einer deutlich höheren Unsicherheit behaftet.

7.3.6 Arbeitsmarktentwicklung insgesamt

Trotz dieses insgesamt hohen Zielerreichungsgrades des Paktes bleiben seine Zielsetzungen weiterhin relevant. So war der oberösterreichische Arbeitsmarkt seit der Weltwirtschaftskrise nach

unseren Analysen, im Vergleich der Bundesländer durch ein durchschnittliches Beschäftigungswachstum, eine geringe Arbeitslosenquote, aber einen stärkeren Anstieg der Arbeitslosenquote geprägt. Auch im Vergleich der hochentwickelten sachgüterorientierten NUTS-2-Regionen in Europa kam es bei insgesamt guter Positionierung zu einem Verlust von Spitzenpositionen in einigen Indikatoren.

Nicht zuletzt macht sich in der gegenwärtigen Hochkonjunktur ein erheblicher Fachkräftemangel bemerkbar. Dementsprechend wichtig ist es, dass sich das Land Oberösterreich weiterhin im Rahmen einer partnerschaftlichen Strategie zu den Zielen der Sicherstellung der Verfügbarkeit von Fachkräften für die oberösterreichische Wirtschaft sowie der Vermeidung von Arbeitslosigkeit bekennt und auch zur Zielerreichung beiträgt.

Dabei wäre aber zu überlegen, inwieweit im Rahmen der Weiterentwicklung der Strategie

- in der Zielarchitektur noch stärker auf proaktive und potentialorientierte sowie präventive Zielsetzungen abgestellt werden sollte,
- die Handlungsfelder Prävention und Aktivierung in der Zielstruktur (etwa in Ergänzung zu dem gegenwärtig bestehenden Säulensystem) stärker Eingang finden sollten, und
- in einzelnen Bereichen ehrgeizigere Ziele gesetzt werden sollten, auch wenn dies ein höheres Risiko des Scheiterns an den eigenen Vorgaben mit sich bringt.

7.4 Wirkungen und Weiterentwicklung der Maßnahmen des Paktes

Das Instrumentarium dafür scheint jedenfalls vorhanden zu sein. Insbesondere finden sich auf der Maßnahmenebene deutlich mehr Maßnahmen mit offensiven, präventiven und auch potentialorientierten Zielen (z.B. in Maßnahmen wie dem Bildungskonto, dem "WAGE"-Projekt und vielen anderen Einzelmaßnahmen) als in der Zieldefinition angesprochen werden. Insgesamt bescheinigen Evaluierungen dabei den Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik je nach erfasster Gruppe und Maßnahmentyp durchaus unterschiedliche Wirkungen auf die Erwerbsbeteiligung sowie die Beschäftigungschancen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen. Dies eröffnet somit die Möglichkeit eines zielgerichteten Einsatzes dieser Maßnahmen für unterschiedliche Zielgruppen.

Diese Optimierung der Wirksamkeit kann durch zwei parallel realisierbare Strategien erreicht werden. Die erste besteht darin, den Einsatz dieser Maßnahmen entlang der festgestellten Wirkungen (im Sinne eines Evidence-based-Policy Ansatzes) zielgruppenspezifisch und situationsbezogen quantitativ anzupassen. Hinsichtlich einer solchen Strategie bieten zum Beispiel *Eppel – Mahringer – Sauer* (2017) in ihrem Literaturüberblick folgende Vorschläge an:

- Sehr kurze bzw. wenig intensive Kurse zur Unterstützung bei der Arbeitssuche (aktive Arbeitssuche, berufliche Orientierung) selektiver einzusetzen und im Gegenzug stärker längere, fachliche Qualifizierungen zu forcieren, die zu einer substanziellen Stärkung des Humankapitals der Arbeitslosen und damit zur Reduktion des Fachkräftemangels beitragen, etwa das Nachholen von Bildungsabschlüssen.

- Verstärkt niederschwellige und mittelfristige Bildungsangebote spezifisch für lernschwache oder bildungsferne niedrigqualifizierte Personengruppen zu entwickeln. Dies würde auch bedeuten für diese Personengruppen verstärkt entsprechende modulare, didaktische Konzepte einzusetzen, um die verborgenen Potentiale dieser Gruppen anzusprechen, um auch in diesem Bereich einen Beitrag zur Verringerung des Fachkräftemangels zu leisten.
- Eingliederungsbeihilfen weiterhin eng und zielgruppenorientiert zugunsten von Älteren, gesundheitlich eingeschränkten Arbeitskräften und Langzeitbeschäftigungslosen einzusetzen.
- Der Zunahme des Bedarfs an Beschäftigungsmöglichkeiten für die wachsende Zahl von Personen mit dauerhaft eingeschränkten Erwerbschancen teilweise durch einen Ausbau und eine Weiterentwicklung von geförderten Beschäftigungsprojekten im gemeinnützigen Bereich zu begegnen.
- Für besonders benachteiligte Gruppen über finanzielle Anreize (z.B. Bonus-Malus-Systeme oder bei öffentlichen Auftragsvergaben) verstärkt auch auf dem regulären Arbeitsmarkt Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen.
- Die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung häufiger direkt an soziale Unternehmen anzugliedern, sodass diese selbst Transitarbeitsplätze anbieten können.
- Die Betreuungsrelation in der Arbeitsvermittlung durch Personalaufstockungen zu verbessern.

Zur Umsetzung eines solchen evidenzbasierten Ansatzes wird es auch der (Weiter-)Entwicklung von Evaluierungsinstrumentarien bedürfen. Insbesondere ist es hier notwendig, für die Maßnahmen des Paktes Monitoring- und Bewertungssysteme zu entwickeln, die sich für eine Evaluierung eignen. Hierfür wird es auch wichtig sein, auf Ebene der Maßnahmen verstärkt die Ziele und entsprechend Indikatoren zur Bewertung der Zielerreichung zu diskutieren.

In der vorliegenden Studie konnte hierbei die Zahl der vorliegenden Evaluierungen um eine kontrollgruppenbasierte Wirkungseinschätzung der FacharbeiterInnenkurzausbildung und der Arbeitsplatznahen Qualifizierung (AQUA) erweitert werden. Die Ergebnisse bestätigen, dass diese Maßnahmen, die auf eine bedarfsgerechte Qualifizierung von Arbeitslosen zielen, auch quantitativ durchaus hohe Effekte haben. Nach den Ergebnissen erhöht die Teilnahme an einer AQUA oder der FacharbeiterInnenkurzausbildung ca. ab dem 6. Quartal nach dem Beginn der Maßnahme die Beschäftigungsdauern unter den Teilnehmern und Teilnehmerinnen und verringert die Arbeitslosigkeitsdauern. 12 Quartale nach Maßnahmenbeginn verbringen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen einer AQUA (je nach Vergleichsgruppe) zwischen 4 und 10 Tage mehr pro Quartal in Beschäftigung und um 8 bis 10 Tage pro Quartal weniger in Arbeitslosigkeit. Bei TeilnehmerInnen an einer FacharbeiterInnenkurzausbildung liegen diese Werte bei zwischen +4 und +10 Tagen bei der Beschäftigung und –10 und –16 Tagen bei der Arbeitslosigkeit. Dabei scheint die FacharbeiterInnenkurzausbildung bei Männern und Personen mit Migrationshintergrund stärker als bei Frauen und Personen ohne Migrationshintergrund zu wirken. Bei der AQUA profitieren hingegen Frauen und Personen mit Migrationshintergrund stärker.

Einschränkend ist dabei festzuhalten, dass diese positiven Wirkungen für die spezifische Zielgruppe der Maßnahme gelten und nicht notwendig Rückschlüsse auf andere Zielgruppen zulassen. Insbesondere zeigt sich, dass es sich bei den Zielgruppen beider Maßnahmen um eine, im Vergleich zum Durchschnitt der Arbeitslosen, am Arbeitsmarkt recht aussichtsreiche Gruppe mit guten Beschäftigungschancen und geringen Arbeitslosigkeitsrisiken handelt.

7.5 Weiterentwicklung auf strategischer Ebene

Eine zweite Strategie, die gerade für eine regionale Beschäftigungsinitiative besonders attraktiv sein sollte, wäre es, das institutionelle Umfeld, in dem diese Maßnahmen wirken, zu beeinflussen. Im Rahmen einer solchen sektorübergreifenden und komplexeren Strategie müssten präventive und potentialorientierte Ansätze noch stärker ins Zentrum des Zielsystems gestellt werden.

Dabei zeigen gerade internationale Best-Practice-Beispiele, dass solche Strategien durchaus auch zielgruppenspezifisch gestaltet werden können. So betonen Internationale Studien

- bei Jugendlichen annähernd einstimmig die zentrale Rolle einer engen Koordination der Bildungspolitik mit der Arbeitsmarktpolitik, der intensiven Betreuung der Jugendlichen beim Übergang von Ausbildung in Beschäftigung und einer individualisierten Unterstützung bei der Arbeitssuche;
- bei Älteren die Bedeutung eines Zusammenspiels von Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Älteren, dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und der Anpassung der Arbeitsbedingungen an die besonderen Bedürfnisse Älterer;
- bei Frauen die Bedeutung einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, von Maßnahmen in Bezug auf die atypische Beschäftigung von Frauen, zur Überwindung von beruflicher Segregation sowie zur Angleichung von Löhnen;
- bei Personen mit Migrationshintergrund die Wichtigkeit potentialorientierter Ansätze, des Dialogs mit Migranten und Migrantinnen, sowie die zentrale Bedeutung der Bildungsintegration sowie der Sprache im Rahmen einer frühzeitigen Intervention und
- bei Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen die wichtige Rolle von Prävention, sowie der Stärkung der Anreize von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesundheitsanbietern.

In der Entwicklung solcher zielgruppenspezifischen Strategien sollten dabei durchgängig die Koordination verschiedener Betreuungsangebote zwischen verschiedenen Betreuungseinrichtungen sowie die Optimierung der Schnittstellen zwischen diesen Betreuungsangeboten im Mittelpunkt stehen.

Literaturhinweise

- Aldashev, A., Thomsen, S.L., Walter, T., "Short-term training programs for immigrants: do effects differ from natives and why?", ZEW – Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, ZEW Discussion Papers 10-021, 2010.
- Andersson Joonas, P., Lanninger, A.W., Sundström M., "Reforming the Integration of Refugees: The Swedish Experience", IZA Discussion Papers No. 10307, 2016.
- Andersson Joonas, P., Nekby, L., "Intensive Coaching of New Immigrants: An Evaluation Based on Random Program Assignment", *Scandinavian Journal of Economics*, 114(2): S. 575-600, 2012.
- Åslund, O., Engdahl, M., "The Value of Earning for Learning: Performance Bonuses in Immigrant Language Training", CReAM Discussion Paper Series 1303, Department of Economics, University College London, 2013.
- Åslund, O., Johansson P., "Virtues of SIN: Effects of an immigrant workplace introduction program", No. 2006: 7, Working Paper, IFAU-Institute for Labour Market Policy Evaluation, 2006.
- Bergman, N., Scheleppha, S., Bestandaufnahme der Produktionsschulen, L&R Sozialforschung, Wien 2011.
- Bertelsmann Stiftung, Erfolgreiche Integration ist kein Zufall: Strategien kommunaler Integrationspolitik, Verlag Bertelsmann Stiftung, 2005.
- Blundell R, Dias MC, Meghir C, Reenen JV, "Evaluating the employment impact of a mandatory job search program", *Journal of the European Economic Association*, 2(4), 2004, S. 569-606.
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Horvath T., Huemer, U., Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich – Aktualisierung 2017, WIFO Monographien, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien, 2017.
- Böheim, R., Eppel, R., Mahringer, H., Die Auswirkungen einer Verbesserung der Betreuungsrelation für Arbeitslose in der Arbeitsvermittlung des AMS. Ergebnisse eines kontrollierten Experiments des AMS Österreich in der Beratungszone der RGS Estepplatz in Wien, Studie des WIFO im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich, Wien, 2016.
- Buchegger, R., Buchegger-Traxler, A., Territoriale Beschäftigungspakte – Erfolgchancen und institutionelle Rahmenbedingungen im Europäischen Vergleich, Wien, 2002.
- Butschek, S., Walter, T., "What active labour market programmes work for immigrants in Europe? A meta-analysis of the evaluation literature", *IZA Journal of Migration*, Springer, 2014, 3(1).
- Card, D., Kluve, J., Weber, A., "What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations", IZA Discussion Paper No. 9236, 2015.
- Chiswick, B.R., Miller, P.W., "International Migration and the Economics of Language", IZA Discussion Papers 7880, Institute for the Study of Labor (IZA), 2014.
- Clausen, J., et al., "The effect of integration policies on the time until regular employment of newly arrived immigrants: Evidence from Denmark", *Labour Economics* 16(4): S. 409-417, 2009.
- Crépon, B., & Berg, G. J., Active labor market policies. IZA Discussion Papers 10231, Institut für die Zukunft der Arbeit, Bonn, 2016.
- Dornmayer H., Löffler, R., Litschel, V. Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich, AMS Österreich, Wien, 2017.
- Eppel, R., Fink, M., Mahringer, H., Die Wirkung zentraler Interventionen des AMS im Prozess der Vermittlung von Arbeitslosen, WIFO, Wien, 2016, <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/59029>.
- Eppel, R., Horvath, T., Lackner, M., Mahringer, H., Hausegger, T., Hager, I., Reidl, Ch., Reiter, A., Scheifflinger, S., Friedl-Schafferhans, M., Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen, WIFO und prospect Unternehmensberatung, Wien, 2014, <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/50690>.
- Eppel, R., Horvath, T., Mahringer, H. (2014b), "Die Wirkung von geförderter Beschäftigung in sozialökonomischen Betrieben und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten auf die Arbeitsmarktintegration von Arbeitslosen. Ergebnisse einer mikroökonomischen Evaluierung", *WIFO-Monatsberichte*, 2014, 87(11), S. 783-794, <http://monatsberichte.wifo.ac.at/50839>.
- Eppel, R., Horvath, T., Mahringer, H., Zulehner, Ch., "Temporäre Layoffs: Das kurzfristige Aussetzen von Arbeitsverhältnissen und seine Bedeutung für die Arbeitslosigkeit", *WIFO-Monatsberichte*, 2015, 88(12), S. 885-897, <http://monatsberichte.wifo.ac.at/58564>.

- Eppel, R., Huemer, U., Mahringer, H., Weber, A., Knöller, J., Konle-Seidl, R., Öffentliche Arbeitsvermittlungssysteme und ihr Einfluss auf Suchverhalten und Erfolg der Arbeitssuche, WIFO, IAB und Lechner, Reiter & Riesenfelder Sozialforschung OEG, Wien, 2012, <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/45198>.
- Eppel, R., Leoni, T., Mahringer, H. (2016a), Österreich 2025: Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit. Status quo, internationale Erfahrungen und Reformperspektiven, WIFO, Wien, 2016, <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/58794>.
- Eppel, R., Leoni, T., Mahringer, H., Hausegger, T., Reidl, C., Weber, F., Einsatz und Wirkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Eine Evaluierung für Oberösterreich, WIFO und prospect Unternehmensberatung, Wien, 2017, <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/59356>.
- Eppel, R., Mahringer H., Sauer, P., "Österreich 2025 – Arbeitslosigkeit und die Rolle der aktiven Arbeitsmarktpolitik" WIFO-Monatsberichte, 2017, 90(6), S. 493-505.
- Eppel, R., Mahringer, H., Weber, A., "Job Search Behaviour and Job Search Success of the Unemployed", WIFO Working Papers, 2014, (471), <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/47259>.
- Eppel, R., Mahringer, H., Weber, A., Zulehner, Ch., Evaluierung der Eingliederungsbeihilfe, WIFO, Wien, 2011, <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/42771>.
- Europäische Kommission - Directorate General Regional Policy, Thematic Evaluation of the Territorial Employment Pacts, Brüssel, 2002.
- Europäische Kommission, European Modules on Migrant Integration, Brüssel, 2012.
- Europäisches Parlament, Comparative study on the best practices for the integration of resettled refugees in the EU Member states, Brüssel, 2013.
- Europäisches Parlament, Labour Market Integration of Refugees: Strategies and good practices, Study for the EMPL Committee, Brüssel, 2016.
- Filsinger, D., Bedingungen erfolgreicher Integration – Integrationsmonitoring und Evaluation, Friedrich Ebert Stiftung, Bonn, 2008.
- Filsinger, D., Geisthardt, M., Löhr, T., Scholle, T., Schultze, G., Perspektivenwechsel in der Einwanderungsgesellschaft für eine neue Migrations- und Integrationspolitik, Friedrich Ebert Stiftung, Bonn, 2013.
- Forstner, K., Gregoritsch, P., Holl, J., Kernbeiß, G., Pramer-Waldhör, M., Gleichstellungswirkung von AMS-Maßnahmen, AMS Monitoring, AMS, Wien 2015.
- Friedl-Schafferhans, M., Hausegger, T., Begleitende Evaluation der überbetrieblichen Berufsausbildung 2 in Wien, Prospect, Wien, 2013
- Fritz O., Huber P, Huemer U, Arbeitsmarktpolitik in Oberösterreich. Projektberichte, WIFO Monographien, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung 2006, Wien.
- GHK, CERGE-EI, Employment Policies to promote active ageing, Brussels, 2012.
- Graf, N., Hofer, H., Sellner, R., Winter-Ebmer, R., Wroblewski, A., Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Wirkung des Altersteilzeitgeldes. Anreizstrukturen, Wirkungen und Implikationen (Endbericht). Institut für Höhere Studien (IHS), Wien, 2008
- Hake, B.J., Sustainable employability: Policy responses to extending working life, The Hague 2012.
- Haque, Z., What Works With Integrating New Migrants? Lessons from international Best Practice, Runnymede Trust, London, 2010.
- Heckman, J. J., Ichimura, H., Todd, P. E., "Matching as an econometric evaluation estimator", Review of Economic Studies, 1997, 64(4), pp. 605-654
- Heinesen, E., Husted, L., Rosholm, M., "The effects of active labour market policies for immigrants receiving social assistance in Denmark", IZA Journal of Migration, 2013, 2(1).
- Huber, P., "Evaluating Territorial Employment Pacts – Methodological and Practical Issues, The experience of Austria", in OECD, Evaluating Local Economic and Employment Development: How to Assess What Works among Programmes and Policies, OECD Publishing, Paris, 2004, S. 369-380.
- Huber, P., Aktive Beschäftigung in Oberösterreich 2006, WIFO Monographien, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien, 2007.

- Huber, P., Horvath, T., Bock-Schappelwein, J., Österreich als Zuwanderungsland, WIFO-Monographien, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, 2017.
- Huber, P., Schwerpunkt 6: Territoriale Beschäftigungspakte, in: Hedwig Lutz, Helmut Mahringer (WIFO), Evaluierung Europäischer Sozialfonds 2000-2006: Ziel 3 – Österreich, WIFO Monographien, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, 2003, Wien.
- Imbens, G. W., "Nonparametric Estimation of Average Treatment Effects under Exogeneity: a Review", *The Review of Economics and Statistics*, 2004, 86(1), pp. 4-29.
- Imbens, G. W., Wooldridge, J. M., "Recent Developments in the Econometrics of Program Evaluation", *Journal of Economic Literature*, 2009, 47 (1), S. 5-86.
- IMF, 2016, "The Refugee Surge in Europe: Economic Challenges", IMF Staff Discussion Note.
- Immervoll, H., Scarpetta, S., "Activation and Employment Support Policies in OECD Countries. An Overview of Current Approaches", *IZA Journal of Labor Policy*, 2012, 1(9).
- Isphording, I.E., Otten, S., "Linguistic Distance and the Language Fluency of Immigrants", *RUHR Economic Papers No. 274*, Bochum, 2011.
- Isphording, I.E., Otten, S., "The Costs of Babylon – Linguistic Distance in Applied Economics", *RUHR Economic Papers No. 337*, Bochum, 2012.
- Joanneum Research, Evaluierung der Beschäftigungspakte der Steiermark, Manuskript, Joanneum Research, Graz, 2003.
- Khallash, S., "Subsidized Immigrant Employment in Denmark", in: Platonova A., Urso, G., (Hrsg.), *Labour Market Inclusion of the Less Skilled Migrants in the European Union*, IOM, Wien, 2012.
- Kratena, K., Streicher, G., Salotti, S., Sommer, M., Valderas Jaramillo, J. M., FIDELIO 2: Overview and theoretical foundations of the second version of the Fully Interregional Dynamic Econometric Long-term Input-Output model for the EU-27, Publications Office of the European Union, Brussels, 2017.
- Lechner, M., Miquel, R., Werner, S., Wiehler, S., Mikroökonomische Evaluierung der Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Wien, 2007.
- Leitner, A. Pessl, G., Evaluierung "Tiroler Produktionsschulen VIA und LEA", Endbericht, Beschäftigungspakt Tirol, Innsbruck, 2011.
- Leitner, A., et al., Evaluation der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des TBP Wien 1999, Institute for Advanced Studies, Vienna, 2002.
- Lenger, B., Löffler, R. Dornmayr H., Jugendliche in der überbetrieblichen Berufsausbildung: eine begleitende Evaluierung, Endbericht, AMS Österreich und AK Wien, Wien, 2010
- Litschel, V., Löffler R., Petanovitsch, A., Schmid, K., Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich, AMS Österreich, Wien 2016
- Lutz, H., Mahringer, H., "Wirkt die Arbeitsmarktförderung in Österreich? Überblick über Ergebnisse einer Evaluierung der Instrumente der Arbeitsmarktförderung in Österreich", *WIFO-Monatsberichte*, 2007, 80(3), S. 199-218, <http://monatsberichte.wifo.ac.at/28541>.
- Lutz, H., Mahringer, H., Pöschl, A., Evaluierung der österreichischen Arbeitsmarktförderung 2000-2003, WIFO, Wien, 2005, <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/28498>.
- Maibom, J., Rosholm, M., Svarer, M., "Experimental Evidence on the Effects of Early Meetings and Activation", *Scandinavian Journal of Economics*, 2017 (erscheint demnächst).
- Martin, J. P., "Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries: Stylised Facts and Evidence on their Effectiveness", *IZA Journal of Labor Policy*, 2015, 4(4).
- Mayerhofer, P., Huber, P., Schönfelder, S., Oberösterreichs Wirtschaft im europäischen Wettbewerb, Erfolge, Defizite, Handlungsoptionen, WIFO Monographien, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien, 2012.
- Midtsundstad, T., *The long road from attitudes to action*, Oslo, 2012.
- Oberösterreichischer Landesrechnungshof, LHR Initiativprüfbericht Pakt für Arbeit und Qualifizierung, Linz, 2016.
- OECD, *How can migrants' skills be put to use?*, Migration Policy Debates, OECD, Paris, 2014.
- OECD, *International Migration Outlook*, OECD-Publishing, Paris, 2013.
- OECD, *Local Partnerships for Better Governance*, OECD, Paris, 2001.

- OECD, Making Integration Work, OECD Publishing, Paris, 2016.
- Papouschek, U., Mairhuber, I., Kasper R. Evaluierung des Erfolgs von Frauen im Anschluss des AMS-Kurse FIA und FIT, AMS, Wien, 2014.
- Pastore, F., "Getting it right. Youth employment policy within the EU", IZA Policy Paper No. 127, 2017.
- Pastore, F., The Youth Experience Gap. Explaining National Differences in the School-to-Work Transition, Physica Verlag, Heidelberg, 2015.
- Rosenbaum, P. R., Rubin, D., "The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects", *Biometrika*, 1983, 70(1), pp. 41-55.
- Sarvimäki, M., Hämmäläinen, K., "Integrating Immigrants: The Impact of Restructuring Active Labor Market Programs", *Journal of Labor Economics*, 2016, 34:2, S. 479-508.
- Streicher, G., Fritz, O., Gabelberger, F., "Österreich 2025 – Regionale Aspekte weltweiter Wertschöpfungsketten. Die österreichischen Bundesländer in der Weltwirtschaft", *WIFO-Monatsberichte*, 2017, 90(4), S.347-367.
- Svantesson, E., Aranki, T., "Do Introduction Programmes affect the probability of immigrants getting work", Handelshögskolan, Örebro universitet, Working Paper 3, 2006.
- Weber, A., Hofer, H. (2014a), "Are Job Search Programs a Promising Tool? A Microeconometric Evaluation for Austria", IZA Discussion Paper No. 1075, 2014.
- Weber, A., Hofer, H. (2014b), "Employment Effects of Early Interventions on Job Search Programs", IZA Discussion Paper No. 1076, 2014.

Anhang

Tabelle 1: Die 4 Säulen des Paktes für Arbeit sowie die für die Impact-Analyse verwendete Zuordnung

strategisches Ziel	Interventionsform	geplante Personen	geplante Personen M	geplante Personen W	Finanzierung 2017 ff AMS	Finanzierung 2017 ff Land	Finanzierung 2017 ff SozMS	GESAMT-finanzierung	Bet. Land an Trägerf./Anmerkung	Zuordnung				
										Coaching	Säule	Gesamtheit	DLU	A/begleitbar-Artikel
Säule A - Ausbildungsgarantie für Jugendliche u junge Erwachsene	Produktionsschulen (Kl. LI, PE, ST, TR)	350	175	175	0	2,710,000	0	2,710,000	AMS: Ind.Beih.	0%	0%	0%	100%	0%
	SozMS: Produktionsschulen (BR, GM, RI, WE+ Projekte f. Jug. m. abgebrochener Ausbildung (Kick- Arbeitsbegleitung Jugendlicher	700	400	300	0	0	7,000,000	7,000,000	AMS: Ind.Beih.	0%	100%	0%	0%	0%
	Jobcoaching Wirtschaftsressort	125	65	60	307,000	273,000	0	580,000	51/50	100%	0%	0%	0%	0%
	SozMS: Jugendcoaching	560	280	280	0	300,000	0	300,000		100%	0%	0%	0%	0%
	SozMS: Koordinierungsstelle Ausbildung bis 18	1,700	830	870	0	0	5,500,000	5,500,000		100%	0%	0%	0%	0%
	SozMS: Jugendarbeitsassistenten	5,600	3,200	2,400	0	0	252,000	252,000		100%	0%	0%	0%	0%
	Firmenausbildungsverband OÖ-	850	495	355	0	0	1,407,000	1,407,000		100%	0%	0%	0%	0%
	Betriebliche Lehrstellenförderung	700	350	350	0	360,000	0	360,000		100%	0%	0%	0%	0%
	SozMS: Berufsausbildungsassistenz	1,650	1,030	620	4,150,000	0	0	4,150,000		0%	0%	0%	100%	0%
	Jugendlandkarte	2,750	1,810	940	0	0	5,100,000	5,100,000		100%	0%	0%	0%	0%
	§ 30-BAG-Lehrgänge	520	250	270	11,960,000	0	0	11,960,000	Fixbetrag f. §30+TQL	0%	100%	0%	0%	0%
	Lehrgänge zur Teilqualifizierung	740	400	340	12,240,000	1,600,000	0	13,840,000	AMS: Ind.Beih.	0%	100%	0%	0%	0%
	Ausbildungslehrgänge (Sozialressort)	100	50	50	400,000	1,856,000	0	2,256,000		0%	100%	0%	0%	0%
	SozMS: Qualifizierungsprojekte	400	200	200	0	0	4,200,000	4,200,000		0%	100%	0%	0%	0%
	FacharbeiterInnenkurzausbildungen f. junge Erwachsene < Resp@ct - Upgrade: Angebote für NEET-Jugendliche	54	17	37	255,000	85,000	0	340,000	<30J. 50	0%	100%	0%	0%	0%
	330	165	165	900,000	900,000	0	900,000	ESF-Mittel	50%	50%	0%	0%	0%	
Säule B - Fachkräfteprogramm Frauen	Orientierungsprojekte f. WE	1,056	0	1,056	1,800,000	0	0	1,800,000	Overhead	100%	0%	0%	0%	0%
	Haus- und Heimerservice. Haushaltsservice	110	0	110	880,000	230,000	0	1,110,000		0%	0%	0%	100%	0%
	Technik-Rallye	3,130	0	3,130	170,000	0	0	170,000		100%	0%	0%	0%	0%
	Frauen in Handwerk und Technik: Lehrausbildungen	179	0	179	3,194,000	0	0	3,194,000		0%	100%	0%	0%	0%
	GrunderInnenzentrum Linz	300	0	300	0	40,000	0	40,000		100%	0%	0%	0%	0%
	Kinderbetreuungsprojekte Land OÖ	5,937	2,968	2,969	0	32,017,000	0	32,017,000		0%	50%	0%	50%	0%
	Kinderbetreuungsprojekte AMS OÖ	259	13	246	259,000	0	0	259,000		0%	50%	0%	50%	0%
	Kinderbetreuungsbeihilfe	650	10	640	300,000	0	0	300,000		0%	0%	0%	100%	0%
Beratung für WiedereinsteigerInnen + bildungsinteressierte	1,707	0	1,707	2,521,000	0	0	2,521,000		100%	0%	0%	0%	0%	
Säule B - Fachkräfteprogramm Ältere	Betriebliche Eingliederungsbeihilfen für Ältere + Beeinträchtigte	3,200	1,540	1,660	18,000,000	0	0	18,000,000	inkl. 50 plus	0%	0%	0%	0%	100%
	SOB-Projekte ohne Landesbeteiligung: Smartwork u. Tinga	134	70	64	2,359,000	0	0	2,359,000		0%	100%	0%	0%	0%
	Smartwork Linz 2016 bis 2018: durchschnittliche Kosten 20	70	35	35	900,000	900,000	0	1,800,000	ESF Mittel	50%	50%	0%	0%	0%
	Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte inkl. Renoprojekte	515	260	255	6,357,000	3,163,000	0	9,520,000	33	0%	100%	0%	0%	0%
	Sozialökonomische Betriebe	857	430	427	9,072,000	5,032,000	0	14,104,000	33	0%	100%	0%	0%	0%
	SozMS: Koordinationsstelle "Arbeitsfähigkeit erhalten"				0	0	468,000	468,000		100%	0%	0%	0%	0%
	INTAKT-Arbeitstraining	85	50	35	1,650,000	0	0	1,650,000		0%	50%	0%	0%	50%
	Arbeitsbewältigungcoaching	1,000	500	500	0	300,000	0	300,000		100%	0%	0%	0%	0%
Säule B - Fachkräfteprogramm MigrantInnen + Asylberechtigte	Beratung + Betreuung für (junge) MigrantInnen und Asylben	3,760	2,500	1,260	1,666,000	0	0	1,666,000		100%	0%	0%	0%	0%
	Deuschengebote + Kompetenzanalyse+ FachwerkStatt/ME	2,874	1,800	1,074	4,900,000	104,000	0	5,004,000		0%	100%	0%	0%	0%
	Integration durch Arbeit (IdA) 2016 - 2018: Kosten 2017	900	550	350	350,000	350,000	0	700,000	ESF-Mittel	0%	50%	0%	0%	50%
	Basisbildung (Gastronomie, Malerei, Reinigung)	50	30	20	105,000	105,000	0	210,000	NEU	0%	50%	0%	0%	50%
								0		0%	0%	0%	0%	0%
Säule B - Fachkräfteprogramm Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen und am Rande des Arbeitsmarkts	SozMS: Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz	66	33	33	0	0	1,550,000	1,550,000		0%	0%	0%	100%	0%
	SozMS: Förderung einer selbstständigen Existenz	24	17	7	0	0	270,000	270,000		0%	0%	0%	100%	0%
	SozMS: Förderung zur barrierefreien Land: Berufliche Eingliederung	130	65	65	0	0	300,000	300,000		50%	0%	0%	0%	50%
	AMS: Qualifizierungsangebote	458	229	229	0	8,410,000	0	8,410,000		0%	75%	0%	0%	25%
	AMS: Stabilitätsangebote	624	437	187	5,610,000	0	0	5,610,000	BBRZ	0%	0%	100%	0%	0%
	AMS: Bewerbungstraining	228	138	90	3,245,000	0	0	3,245,000	ATZ	0%	0%	100%	0%	0%
	AMS: Aufstieg III	220	147	73	580,000	0	0	580,000	Kurse	100%	0%	0%	0%	0%
	SozMS: Betriebliche Lohnförderungen	177	112	65	2,567,000	0	0	2,567,000		100%	0%	0%	0%	0%
	SozMS: Vermittlungsorientierte Integrationsbegleitung	850	540	310	0	0	2,300,000	2,300,000		0%	0%	0%	0%	100%
	SozMS: Qualifizierung für Einzelpersonen	3,150	1,660	1,490	0	0	4,300,000	4,300,000		100%	0%	0%	0%	0%
	bMS Casemanagement	10	6	4	0	0	15,000	15,000		0%	100%	0%	0%	0%
	bMS Qualifizierung Vehikel: Via Vista. Fragile	434	220	214	410,000	1,578,000	0	1,988,000		100%	0%	0%	0%	0%
	bMS Beschäftigung: Manufaktur Haslach. Prima Vera. B 7	63	46	17	1,036,000	1,233,000	0	2,269,000		0%	50%	0%	0%	50%
	bMS Beschäftigung: Schritte in den Arbeitsmarkt	39	19	20	0	1,172,000	0	1,172,000		0%	50%	0%	0%	50%
	bMS Beschäftigung: B 24 (Kosten + TN 2017) +	130	65	65	0	495,000	0	495,000	ESF-Mittel	0%	50%	0%	0%	50%
	116	60	56	845,000	833,000	0	1,678,000		0%	50%	0%	0%	50%	
Säule D + E - Die Wirtschaft im Fokus	Outplacement-Unternehmensstiftungen	400	200	200	4,819,000	300,000	0	5,119,000		0%	100%	0%	0%	0%
	Insolvenz-,Stiftungen: Struktur- und Ausbildungskosten+ Unternehmensgründungsberatung: Kosten+ TN 2017	200	100	100	3,042,000	684,000	0	3,726,000		0%	75%	0%	0%	25%
	Förderung für Ein-Personen-Unternehmen	1,850	1,110	740	810,000	399,000	0	1,209,000		100%	0%	0%	0%	0%
	FacharbeiterInnenkurzausbildungen	280	124	156	570,000	800,000	0	1,370,000	NEU	0%	0%	0%	100%	0%
	Gastrokurse	359	340	19	2,118,000	4,074,000	0	6,192,000	Fixbetrag	0%	100%	0%	0%	0%
	Greenjobs: Ökoservice	236	70	166	584,000	584,000	0	1,168,000	Fixbetrag	0%	100%	0%	0%	0%
	FacharbeiterInnenausbildungen für beeinträchtigte	50	25	25	102,000	102,000	0	204,000		0%	100%	0%	0%	0%
	Bauhandwerker Ausbildung	195	136	59	2,280,000	1,138,000	0	3,418,000		0%	100%	0%	0%	0%
	Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA)	130	130	0	850,000	80,000	0	930,000		0%	50%	0%	0%	50%
	Implacementsstiftungen	1,350	675	675	11,401,000	3,058,000	0	14,459,000		0%	50%	0%	0%	50%
	Implacementsstiftungen Sozial-/Gesundheitsberufe	100	50	50	1,179,000	200,000	0	1,379,000		0%	100%	0%	0%	0%
	Zielgruppenstiftungen (JUST, JES, Frauen, Ältere, Impuls-Beratung und Impuls Qualifizierungsverbund: 250 Du kannst was!	600	200	400	7,074,000	1,440,000	0	8,514,000		0%	100%	0%	0%	0%
	Innovative Skills	150	50	100	1,769,000	300,000	0	2,069,000		0%	100%	0%	0%	0%
	Qualifizierung für Beschäftigte (CBN)				1,264,000	0	0	1,264,000	ber.Betriebe	100%	0%	0%	0%	0%
	Höherqualifizierung von Beschäftigten in Gesundheits- und Bildungskontext: Qualifizierungsförderuna fDr	350	245	105	188,000	300,000	0	488,000		0%	100%	0%	0%	0%
	Wachstumsstrategieprojekte des Landes OÖ	500	300	200	0	500,000	0	500,000	NEU	0%	100%	0%	0%	0%
	Qualifizierung für Beschäftigte (CBN)	3,650	1,460	2,190	2,000,000	0	0	2,000,000		0%	50%	0%	0%	50%
	Höherqualifizierung von Beschäftigten in Gesundheits- und Bildungskontext: Qualifizierungsförderuna fDr	20	10	10	50,000	0	0	50,000		0%	50%	0%	0%	50%
	Wachstumsstrategieprojekte des Landes OÖ	15,653	7,067	8,586	0	8,320,000	0	8,320,000		0%	100%	0%	0%	0%
		11,000	5,500	5,500	0	3,600,000	0	3,600,000		100%	0%	0%	0%	0%
	Unterstützungsstrukturen: Regionalmanager/innen fDr Arbeit	2	0	2	0	330,000	0	330,000		0%	0%	0%	0%	0%
	Unterstützungsstrukturen: Placementpromotoren	3	3	0	0	258,000	0	258,000		0%	0%	0%	0%	0%
	Unterstützungsstrukturen: Placementpromotoren	3	3	0	0	258,000	0	258,000		0%	0%	0%	0%	0%

Q: AMS OÖ; eigene Zuordnung.

Tabelle 2.: Die Wirtschaftssektoren im Modell ASCANIO

ÖNACE rev. 2		ÖNACE rev. 2	
A01	Landwirtschaft und Jagd	H49	Landverkehr u. Transp. in Rohrfernleitungen
A02	Forstwirtschaft und Holzeinschlag	H50	Schifffahrt
A03	Fischerei und Aquakultur	H51	Luffahrt
B05	Kohlenbergbau;	H52	Lagerei, Erbr. v. sonst. DL für den Verkehr
B05	Bergbau	H53	Post- und Kurierdienste
C10	H.v. Nahrungs- und Futtermitteln, Getränke, Tabak	I55	Beherbergung u. Gastronomie
C13	H.v. Textilien, Bekleidung, Lederwaren	J58	Verlagswesen
C16	H.v. Holzwaren; Korbwaren	J59	Herst., Verleih u. Vertrieb v. Filmen; Kinos
C17	H.v. Papier, Pappe und Waren daraus	J61	Tele-kommunikation
C18	H.v. Druck-erzeugnissen	J62	Erbr. v. DL d. Informations-technologie; Informations-DL
C19	Kokerei und Mineralöl-v erarbeitung	K64	Erbr. v. Finanz-dienstleistungen
C20	H.v. chemischen Erzeugnissen	K65	Versicherungen und Pensionskassen
C21	H.v. pharmazeutischen Erzeugnissen	K66	Mit Finanz- u. Vers.tätigk. verb. DL
C22	H.v. Gummi- und Kunststoffwaren	L68	Grundstücks- und Wohnungswesen
C23	H.v. Glas u. Glaswaren, Keramik u. Ä.	M69	Rechts- und Unternehmensbearbeitung, Wirtschaftsprüfung
C24	Metallerzeugung und -bearbeitung	M71	Architektur- und Ingenieurbüros
C25	H.v. Metall-erzeugnissen	M72	Forschung und Entwicklung
C26	H.v. Daten-v erarbeitungs-geräten, elektron. u. opt. E.	M73	Werbung und Marktforschung
C27	H.v. elektrischen Ausrüstungen	M74	Sonst. freiberufl., wiss. u. techn. Tätigkeiten; Veterinärwesen
C28	Maschinenbau	N77	Vermietung v. beweglichen Sachen
C29	H.v. Kraftwagen und -teilen	N78	Arbeitskräfte-überlassung
C30	Sonst. Fahrzeugbau	N79	Reisebüros und Reiseveranstalter
C31	H.v. Möbeln u. sonstigen Waren	N80	Erbr. v. wirtschaftlichen Dienstleistungen a.n.g.
C33	Reparatur u. Installation v. Maschinen	O84	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung u. Sozialversicherung
D35	Energie-versorgung	P85	Erziehung und Unterricht
E36	Wasser-versorgung	Q86	Gesundheitswesen
E37	Abwasser- u. Abfallentsorgung, Rückgewinnung	Q87	Alters- und Pflegeheime; Sozialwesen
F41	Hoch-, Tiefbau, Bauinstallation	R90	Künstlerische Tätigkeiten
G45	Kfz-Handel und -Reparatur	R90	Bibliotheken und Museen, Spiel-, Wettwesen
G46	Großhandel (o. Kfz)	R93	Erbr. v. DL d. Sports, d. Unterhaltung u. Erholung
G47	Einzelhandel (o. Kfz)	S94	Interessensvertretungen und Vereine
		S95	Reparatur v. Gebrauchsgütern
		S96	Erbr. v. sonst. pers. DL
		T97	Private Haushalte mit Hauspersonal

Q: Statistik Austria.