

HEIM, P.: Entwicklung des Prüfungsangst-Fragebogens (PAF). In: MEIER, A., u.a.: Training zum Abbau von Prüfungsangst und Arbeitsstörungen bei beruflichen Rehabilitanden. Heidelberg, Stiftung Rehabilitation 1978

HOLLA, M.: Zur Situation beruflicher Rehabilitanden in Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken. Unveröffentlichtes Manuskript. Göttingen: Agrarsoziale Gesellschaft 1980

KAHL, Th.N.: Unterrichtsforschung. Kronberg, Scriptor 1977

KRETSCHMANN, R.: Zum Verlauf und humanitären Erfolg beruflicher Rehabilitation bei Jugendlichen und Erwachsenen. Unveröffentlichtes Manuskript. Göttingen: Agrarsoziale Gesellschaft 1980

LUDWIG, R., u. FISCHER, P.: Entwicklung und Überprüfung von verhaltenstherapeutischen Trainingsprogrammen zur Erhöhung der Selbstsicherheit bei sozial gehemmten beruflichen Rehabilitanden. Diplomarbeit, Heidelberg 1975

MODICK, H.-E.: Ein dreiteiliger Fragebogen zur Erfassung der Leistungsmotivation. In: Diagnostica 4/1977, S. 298–321

SCHMIEL, M., u. VON SCHROETER, G.: Lernschwierigkeiten bei der Fortbildung zum Industriemeister. In: HARKE, D.: Lernprobleme in der beruflichen Erwachsenenbildung. Berlin, Bundesinstitut für Berufsbildung 1977

SCHOTT, E.: Zur empirischen und theoretischen Grundlegung eines Bewertungsinstrumentes für Vorlesungen. Blickpunkt Hochschuldidaktik, Bd. 28. Hamburg: Arbeitsgemeinschaft für Hochschuldidaktik 1973

SIEBERT, H., DAHMS, W., u. KARL, CHR.: Lernen und Lernprobleme in der Erwachsenenbildung. Paderborn: Schöningh 1982

TREIBER, B., u.a.: Veränderbarkeit bedeutsamer Lehrerverhaltensweisen durch Lehrertraining. Unveröffentlichtes Manuskript. Heidelberg 1977

VÖLLER, M.: Lernschwierigkeiten von Führungsnachwuchskräften in der Ausbildung zum oberen Management des Einzelhandels – dargestellt an der Führungsnachwuchsausbildung eines Warenhauskonzerns. Dissertation. Köln 1974

WINTELER, A.: Fragebogen zur Beurteilung von Lehrveranstaltungen. München: Hochschuldidaktisches Zentrum der Hochschule der Bundeswehr 1977

ZUR DISKUSSION

Oskar Meggeneder

Die berufliche Weiterbildung in Österreich nach dem Arbeitsmarktförderungsgesetz

Das 1969 verabschiedete Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) bildet die wichtigste Grundlage zur Durchführung der Arbeitsmarktpolitik. Mit der Vollziehung des Gesetzes ist die Arbeitsmarktverwaltung betraut, die mit ihren Maßnahmen im Sinne einer aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Erreichung und Aufrechterhaltung der Vollbeschäftigung sowie zur Verhütung von Arbeitslosigkeit beizutragen hat.

Die Arbeitsmarktförderung

Einen wesentlichen Schwerpunkt des Gesetzes bilden die Ausführungen zur Berufsberatung und Arbeitsvermittlung. Die gesetzlichen Richtlinien stellen hier vor allem auf die Freiwilligkeit der Inanspruchnahme dieser Dienste sowie deren Unentgeltlichkeit und Unparteilichkeit ab.

Einen weiteren Schwerpunkt des Gesetzes bildet ein umfangreiches Beihilfensystem, durch das arbeitsmarktpolitisch erwünschte Verhaltensweisen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern erreicht werden sollen. Im Unterschied zur Bundesrepublik besteht für die Gewährung der Beihilfen keinerlei Rechtsanspruch. Das AMFG wurde seit seinem Bestehen mehrmals novelliert. Die ersten drei Novellen brachten eine Erweiterung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente im Hinblick auf regional- und strukturpolitische Maßnahmen.

Obwohl von der Mitte der 70er Jahre einsetzenden weltweiten ökonomischen Krise Österreich zunächst verschont blieb, war abzuschätzen, daß über kurz oder lang auch in Österreich mit steigender Arbeitslosigkeit zu rechnen sei. Dies führte dazu, daß der Arbeitsmarktpolitik erhöhte Bedeutung bei der Erfüllung des wirtschaftspolitischen Ziels der Vollbeschäftigung zukam. Dies zeigte sich einerseits in einer zum Teil beträchtlichen Erhöhung der zugeführten Mittel und andererseits in einer mehrfachen Novellierung des AMFG. Die vierte Novelle im Jahre 1976 brachte eine Verbesserung der Informationsmöglichkeiten der Arbeitsmarktverwaltung (AMV), und zwar die Verpflichtung zur rechtzeitigen Meldung über beabsichtigte Freisetzung und der Einführung von Kurzarbeit sowie die Verpflichtung zur Meldung offener Stellen an die AMV. Die fünfte Novelle aus 1978 ermöglichte der AMV den Zugriff auf zusätzliche finanzielle Mittel. Mit der sechsten Novelle aus dem Jahr 1979 wurde eine neue Beihilfe eingeführt, und zwar in der Form der Haftungs-

übernahme für von Betrieben aufgenommene Kredite zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen.

Zugleich wurde das Frühwarnsystem durch die Erweiterung des Kreises der anzeigenpflichtigen Betriebe und die Sanktionierung von Verstößen gegen die Verständigungspflicht durch die Unwirksamkeit der davon betroffenen Kündigungen ausgebaut. Die achte Novelle aus 1982 brachte eine Erweiterung der Förderungsbeihilfen und setzte zusätzliche Bundesmittel zur Finanzierung derselben frei. Die neunte Novelle aus 1983 brachte Förderungsmöglichkeiten für arbeitsmarktpolitische Betreuungseinrichtungen, eine Erweiterung der Förderung von Lehrausbildungsplätzen sowie die Förderung von selbstverwalteten Unternehmen. Im Rahmen dieses Beitrages ist besonders die Mobilitätsförderung von Interesse.

Die Mobilitätsförderung

Die unter diesem Titel laufenden Maßnahmen erfassen sowohl die berufliche als auch die geographische Mobilität, wobei der Schwerpunkt allerdings auf der ersteren liegt.

Im Gefolge der allgemeinen wirtschaftlichen Rezession sind insbesondere ungelernte und minderqualifizierte Arbeitnehmer vom Verlust des Arbeitsplatzes bedroht, da im Regelfall die betrieblichen Substitutionskosten für gut ausgebildete Arbeitnehmer höher liegen. Durch Förderungsmaßnahmen, die auf eine Ausbildung bzw. Höherqualifizierung abzielen, sollen die Chancen auf eine Wiederbeschäftigung erhöht werden. Da die Probleme am Arbeitsmarkt vor allem eine Folge des Marktviersagens und technischen Fortschritts sind, ist zu bezweifeln, daß eine Verbesserung der Qualifikation der Arbeitnehmer wesentlich zu mittelfristigen, geschweige denn kurzfristigen, positiven Beschäftigungseffekten führen wird. Die Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Mobilität können unter den derzeitigen ökonomischen Bedingungen hauptsächlich dazu beitragen, daß

- die Partizipanten an den verschiedenen Schulungsmaßnahmen die Zeit sinnvoll nutzen, in der keine Möglichkeit auf die Vermittlung eines Arbeitsplatzes besteht;
- durch gezielte Förderungsmaßnahmen innerbetrieblicher Schulungen Problembetriebe finanziell entlastet werden (d.h.

die Personalkosten werden zum Teil durch die öffentliche Hand übernommen) und somit in einem Teilbereich der bestehende Beschäftigungsstand gehalten werden kann.

Im österreichischen AMFG sind im Gegensatz zum bundesdeutschen Arbeitsförderungsgesetz (AFG) die einzelnen Förderungsmaßnahmen nicht deutlich voneinander abgegrenzt. Bezuglich der Förderungsmaßnahmen zur Berufsausbildung sowie zur beruflichen Weiterbildung und Umschulung unterscheidet das AMFG nur zwischen Berufsausbildung für einen Lehrberuf (§ 19 (1) a AMFG) und Ein-, Um- oder Nachschulung, Erleichterung der Berufsausbildung (mit Ausnahme der Lehrberufe), Arbeitserprobung, Berufsvorbereitung, Arbeitstraining und berufliche Weiterentwicklung (§ 19 (1) b AMFG).

Für die gemäß § 19 (1) b AMFG geförderten Schulungsmaßnahmen werden Beihilfen gewährt. Die Beihilfen für die Teilnehmer an den verschiedenen Maßnahmen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie Umschulung umfassen:

- (teilweisen) Ersatz der Teilnahme- und Beitragskosten;
- Ersatz der Reise-, Unterkunfts- und Verpflegungskosten;
- Beiträge zur Deckung der erhöhten Lebensunterhaltskosten (z. B. wegen eines getrennten Haushalts) bis zur Dauer eines Jahres;
- Beihilfen, welche die gesamten Lebensunterhaltskosten abdecken.

Anerkannte Bildungseinrichtungen, welche die entsprechenden im Förderungskatalog enthaltenen Schulungen durchführen, können Zuschüsse bis zu 100 Prozent des Personal- und Sachaufwandes erhalten. Ein Teil der Schulungsmaßnahmen wird allerdings in den Betrieben durchgeführt. Betriebe, welche die Schulungsmaßnahmen ausschließlich im eigenen Interesse durchführen, erhalten Beihilfen in der Höhe bis zu 50 Prozent des Personal- und Sachaufwandes. Erfolgen die Schulungsmaßnahmen nicht im ausschließlichen Interesse des Betriebes, so können die Beihilfen bis zu 100 Prozent der entstandenen Personal- und Sachkosten betragen.

Im Gegensatz zu Österreich spielt die betriebliche berufliche Weiterbildung (BW) in der BRD eine untergeordnete Rolle. „Bei den Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen ist der Anteil der in den Betrieben durchgeföhrten Maßnahmen... sehr gering. 1980 wurden von insgesamt 214 394 FuU-Einzelmaßnahmen 13 678 (6,4%) in Betrieben durchgeföhr. Hierbei handelt es sich vorrangig um Maßnahmen für Arbeitslose, die von den Betrieben im Auftrag der Arbeitsverwaltung durchgeföhr werden“ [1].

In Österreich betrug im Jahr 1980 der Anteil der in den Betrieben Geschulten an der Gesamtzahl der Förderungsfälle 16,5 Prozent und erhöhte sich 1981 auf 21,9 Prozent. Nimmt man die Höhe der aufgewendeten finanziellen Mittel als Berechnungsgrundlage, so betragen die entsprechenden Anteile sogar 21,2 Prozent, respektive 27,4 Prozent.

Der Grund für die geringe Rolle der Betriebe bei den AFG-Maßnahmen in der BRD liegt wohl in den erschwerenden gesetzlichen Auflagen begründet. Nach § 43 Absatz 2 AFG werden Förderungsmaßnahmen, die überwiegend im Interesse des Betriebes liegen, grundsätzlich nur dann gefördert, wenn dafür besondere arbeitsmarktpolitische Interessen bestehen.

Die beträchtlich gestiegene Bereitstellung finanzieller Mittel für die Mobilitätsförderung durch die Arbeitsmarktverwaltung lässt sich aus Tabelle 1 ablesen.

In einem abschließenden Vergleich der Aktivitäten der Arbeits-(markt)verwaltung in der BRD und in Österreich lässt sich feststellen, daß die Ausgaben in Österreich (bezogen auf das Brutto-Sozial-Produkt) niedriger sind als in der BRD und daher mit den rein arbeitsmarktpolitischen Instrumenten relativ geringe Beschäftigungseffekte erzielt wurden. Die vergleichsweise niedrigen Arbeitslosenraten in Österreich während der 70er Jahre waren im wesentlichen auf die kompensatorische Budgetpolitik und die korporatistische Tarifpolitik zurückzuführen.

Tabelle 1: Mobilitätsförderung*) durch die Arbeitsmarktverwaltung des Bundesministeriums für soziale Verwaltung

Benennung	Jahr	in Mio. Schilling	Index
Rechnungsabschluß	1972	123,07	100
Rechnungsabschluß	1973	167,35	136,0
Rechnungsabschluß	1974	269,59	219,0
Rechnungsabschluß	1975	286,19	232,5
Rechnungsabschluß	1976	337,00	273,8
Rechnungsabschluß	1977	294,87	239,6
Rechnungsabschluß	1978	410,32	333,4
Rechnungsabschluß	1979	419,79	341,1
Rechnungsabschluß	1980	304,20	247,2
Rechnungsabschluß	1981	304,75	247,6
Erfolg	1982	409,50	332,7
Bundesvoranschlag	1983	550,00	446,9

*) Unter Mobilitätsförderung sind die im Text oben genannten Schulungsmaßnahmen zu verstehen.

Quelle: Bundesministerium für soziale Verwaltung

Die aktive Arbeitsmarktpolitik im engeren Sinne (das sind finanzielle Förderungsmaßnahmen und die Bereitstellung institutioneller Infrastrukturen zur Nachfrage- und Angebotssteuerung von Arbeitskräften) ist in Österreich durch „eine eindeutige Dominanz der Arbeitsmarktausbildung, die um einen Anteil von 60 Prozent der Ausgaben schwankt“, gekennzeichnet [2]. Darin sind zwar auch Aufwendungen für die berufliche Erstausbildung Jugendlicher enthalten, der Großteil der Ausgaben betrifft jedoch die Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen in den einschlägigen Institutionen für die berufliche Weiterbildung.

Träger der beruflichen Weiterbildung

Aufgrund privater Initiative kam es in Österreich vereinzelt relativ früh zu Formen beruflicher Weiterbildung. Erste Initiative dieser Art war die 1812 von der „Gesellschaft adliger Frauen zur Beförderung des Guten und Nützlichen in Wien“ gegründete Kunst- und Industrieschule für Arbeiterinnen. Zwar kam es in den Folgejahren zur Gründung mehrerer Vereinigungen, deren Ziel die berufliche Weiterbildung war, deren reale Bedeutung war jedoch eher gering.

Eine systematische Gewerbeförderung und somit auch Förderung der beruflichen Weiterbildung setzte in Österreich erst mit dem Jahr 1890 ein. Es kam zur Gründung von „Gewerbeförderungsinstituten“, deren Träger Staat, Länder oder autonome Körperschaften wie Kammern und Gewerbevereine waren. Diese mit eigenen Verfassungen ausgestatteten und vom Handelsministerium genehmigten Institutionen erhielten regelmäßig Subventionen aus öffentlichen Mitteln und hatten vor allem die Aufgabe der

- Verbreitung von Fachkenntnissen
- Verbreitung neuer Arbeitsmethoden
- Verbreitung neuer Arbeitsbehelfe und der
- Überlassung moderner Maschinen an genossenschaftliche Betriebsstätten.

Die Aktivitäten der beruflichen Erwachsenenbildung wurden somit Teil eines institutionalisierten Maßnahmenkataloges [2]. Trotz bestimmter paralleler Entwicklungen kam es weder zu einer Vereinheitlichung der Tätigkeiten der Gewerbeförderungsinstitute noch zu einer einheitlichen gesetzlichen Basis. Dies geschah erst durch die Verabschiedung des Handelskammergesetzes im Jahre 1946. Auf der Grundlage dieses Gesetzes wurden im selben Jahr die Wirtschaftsförderungsinstitute (WIFIs) gegründet. Träger der WIFIs sind die gesetzlichen Interessenvertretungen der gewerblichen Wirtschaft (Handelskammern). Da die Handelskammern in den einzelnen Bundesländern Körperschaften öffentlichen Rechts sind, kommt den WIFIs als Teil

dieser Körperschaften ebenfalls diese Rechtspersönlichkeit zu. Die Finanzierung der WIFIs erfolgt zum überwiegenden Teil durch die Handelskammern und zum restlichen Teil aus Subventionen und Kursgebühren. Die wesentlichen Aktivitäten der WIFIs können wie folgt umschrieben werden:

- Ergänzung und Verbreiterung des Fachwissens der Berufstätigen;
- Vermittlung von Wissen und Fertigkeiten, die der technologischen und organisatorischen Entwicklung angepaßt sind;
- Umschulung auf andere Berufsfelder;
- Vermittlung einer Berufsausbildung und Berufsqualifikation im Rahmen der gewerblichen Wirtschaft an Erwachsene, welche aus anderen Bereichen des Berufslebens (z. B. Landwirtschaft) kommen und schließlich
- Kurse für Betriebs- und Personalführung für Führungskräfte der Wirtschaft.

Verhältnismäßig spät nahmen sich die Arbeitnehmerverbände der berufliche Weiterbildung an. 1932 wurde die weitgehend von den Gewerkschaften und Arbeiterkammern getragene Aktion „Jugend in Not“ ins Leben gerufen, aus der sich als eine konkrete Maßnahme zur Linderung der furchtbaren Arbeitslosigkeit unter den Jugendlichen das Programm „Jugend am Werk“ ableitete.

Neben der Entwicklung eines allgemeinen Beschäftigungsprogrammes wurden Werkstätten eingerichtet, in denen die Jugendlichen eine fachliche Ausbildung erhielten.

Eine Erwachsenenbildungseinrichtung, die sich mit denjenigen vergleichen ließ, die hauptsächlich von Arbeitgeberverbänden getragen wurden, wurde aber erst nach dem 2. Weltkrieg geschaffen.

Auf Initiative des Österreichischen Gewerkschaftsbundes wurde das Berufsförderungsinstitut (BFI) im Jahr 1959 gegründet. Dem BFI gehören folgende Körperschaften und Organisationen an: das Bundesministerium für soziale Verwaltung, der Österreichische Arbeiterkammertag, die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, der Verband Österreichischer Volkshochschulen, der Verband der Wiener Volkshochschulen und der Österreichische Gewerkschaftsbund samt den eingeschlossenen Einzelgewerkschaften [3]. Das BFI ist ein nicht auf Erwerb ausgerichteter Verein mit zentralem Sitz in Wien. In jedem Bundesland gibt es eine Landesstelle, der jedoch keine eigene Rechtspersönlichkeit zukommt. Die Finanzierung erfolgt über Mitgliedsbeiträge, Spenden, Subventionen und Kursgebühren.

Das Kurs- und Schulungsprogramm des BFI umfaßt:

- die BW für Berufstätige, die sich ihre Arbeitsplätze oder ihren beruflichen Aufstieg sichern wollen;
- die berufliche Um- und Nachschulung für jene, die aus wirtschaftsstrukturellen oder aus gesundheitlichen Gründen einen neuen Beruf ergreifen wollen oder erstmals Kontakt mit der Berufswelt suchen;
- die berufliche Nachschulung für Arbeitswillige, die vorübergehend aus dem Beruf ausgeschieden sind (Hausfrauen, Studierende).

In Österreich sind die Träger beruflicher Weiterbildung gemäß dem AMFG die Betriebe und die anerkannten einschlägigen Bildungsverbände. Gemessen an der Zahl der Partizipanten, die 1982 an einer der nach § 19 (1) b AMFG geförderten Schulungsmaßnahmen teilnahmen, beanspruchten rund 66 Prozent der geschulten Personen eine der anerkannten Bildungseinrichtungen und ein Drittel nahm an betrieblichen Schulungen teil. Von den staatlich anerkannten Bildungseinrichtungen, die berufliche Weiterbildungskurse gemäß dem AMFG veranstalteten und dafür Subventionen aus den Mitteln der Arbeitsmarktverwaltung empfanden, sind lediglich das Berufsförderungsinstitut und die Wirtschaftsförderungsinstitute von Bedeutung.

Die Partizipanten beruflicher Weiterbildung

Wie eine umfangreiche Erhebung [4] zeigte, bilden bzw. bildeten sich rund 47 Prozent der österreichischen Arbeitnehmer beruf-

lich weiter. Dabei wurden auch Arbeitnehmer erfaßt, die sich außerhalb der Förderungsmaßnahmen der Arbeitsmarktverwaltung beruflich weiterbilden/weiterbildeten. Bei den Weiterbildungsformen überwiegt die innerbetriebliche BW (26%), gefolgt von Kursbesuchen im WIFI mit 13 Prozent. Durch Selbststudium bilden bzw. bildeten sich 7 Prozent der Befragten weiter, mehr als 2 Prozent besuchen/besuchten Kurse im BFI, und bei 15 Prozent erfolgte die BW in einer anderen Form [5]. Verheiratete, aber auch verwitwete und geschiedene Arbeitnehmerinnen bilden sich weniger häufig beruflich fort als ihre männlichen Kollegen. Dies mag zum größten Teil auf die Doppelbelastung der Frauen in Beruf und Haushalt zurückzuführen sein. Zum anderen ist auch die traditionell geringere Bedeutung verantwortlich, welche der beruflichen Bildung (und damit auch Weiterbildung) von Frauen beigemessen wird, denn auch die ledigen Frauen scoren weniger hoch bei der BW als die ledigen Männer. Die Differenz ist allerdings geringer. Wesentlichen Einfluß auf die Bereitschaft zur BW übt die Schulbildung aus. Je höher der Schulabschluß der Arbeitnehmer ist, um so häufiger bilden sie sich auch beruflich weiter. Nimmt nur weniger als ein Drittel der Pflichtschulabsolventen die Möglichkeit der beruflichen Weiterbildung wahr, so beträgt der entsprechende Anteil bei den Abgängern einer Mittelschule mit oder ohne Abitur sowie den Absolventen einer Hochschule oder Universität mehr als 80 Prozent. Da die berufliche Stellung eines Meisters zumeist an formale Ausbildungskriterien gebunden ist, nimmt diese Arbeitnehmergruppe mit 82 Prozent ebenfalls überdurchschnittlich häufig die Möglichkeit der BW wahr. Um ein Mehrfaches als der Durchschnitt nehmen Meister für die BW die Institutionen BFI (10%) und WIFI (37%) in Anspruch.

Tabelle 2: Berufliche Weiterbildung nach (Aus)bildung

	%	N
Pflichtschule	28	235
Pflichtschule und Lehrabschluß	45	413
Pflichtschule, Lehrabschluß und Meisterprüfung	82	66
Fachschule	64	191
Mittelschule ohne Abitur	81	33
Mittelschule mit Abitur	83	128
Universität, Hochschule	81	52

Da ein enger Zusammenhang zwischen (Aus)bildung und beruflicher Stellung besteht, ist zu erwarten, daß mit einer gehobenen beruflichen Stellung auch eine größere Bereitschaft zur BW einhergeht. Es zeigt sich tatsächlich, daß leitende Angestellte und höhere Beamte sich häufiger beruflich weiterbilden als kleine und mittlere Angestellte und Beamte und diese wiederum häufiger als Arbeiter. Mit Ausnahme der höheren Beamten und leitenden Angestellten finden sich in den Berufsgruppen die geschlechtsspezifischen Unterschiede wieder.

Tabelle 3: Berufliche Weiterbildung nach Arbeitnehmergruppe und Geschlecht (Anteil in %)

	höhere Angestellte und Beamte			kleine und mittlere Angestellte und Beamte			Facharbeiter			Angelernte und Hilfsarbeiter		
	m	w	z	m	w	z	m	w	z	m	w	z
Selbststudium	28	47	31	12	8	10	6	13	6	4	—	3
BFI	6	12	7	3	3	3	4	—	3	1	—	1
WIFI	25	6	22	14	19	16	18	7	17	8	2	6
innerbetrieblich	55	6	47	55	27	42	20	17	20	20	4	15
anderes	38	82	45	17	20	18	10	7	10	8	8	8
keine Weiterbildung	18	18	18	26	43	34	57	70	58	70	89	76

Vor kurzem wurden die Ergebnisse einer im Jahre 1982 durchgeführten Untersuchung über das Weiterbildungsverhalten in der BRD veröffentlicht [6]. Ein Vergleich mit den oben angeführten Ergebnissen zeigt, daß die Struktur der österreichischen Teilnehmer an der beruflichen Weiterbildung große Ähnlichkeiten zum Weiterbildungsverhalten der bundesdeutschen Bürger aufweist. In beiden Ländern ist eine Polarisierung der Weiterbildungsteilnehmer festzustellen. So zeigt sich, daß Personen, die ohnehin eine hohe berufliche Qualifikation besitzen, eine beträchtlich höhere Teilnehmerquote aufweisen als Arbeitnehmer mit einer geringen beruflichen Qualifikation. Im Hinblick auf die berufliche Stellung ist für die BRD dieselbe Rangreihe festzustellen wie in Österreich. Beamte bilden sich häufiger weiter als Angestellte, und diese weisen wiederum eine höhere Teilnehmerquote auf als Arbeiter.

Weiterbildungsmaßnahmen insgesamt finden überwiegend in Betrieben statt (nahezu 50%); bei den AFG-geförderten Maßnahmen sind Betriebe nur zu einem geringen Teil beteiligt.

Resümee

Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung sind in Österreich Teil der aktiven Arbeitsmarktpolitik, deren Bedeutung sich mit zunehmenden Problemen am Arbeitsmarkt erhöht. Etwas mehr als ein Viertel der rund 130 000 Arbeitslosen in Österreich sind junge Menschen unter 25 Jahren. Die Maßnahmen zur Sicherung der Jugendbeschäftigung bilden daher einen Schwerpunkt der Arbeitsmarktpolitik. Zwar wurden umfangreiche Programme zur Förderung der Erstausbildung entwickelt (Maßnahmen zur sogenannten „Lehrstellenförderung“), doch ist ein überproportionales Ansteigen der Maßnahmen zur Förderung der BW festzustellen. Dies hat seine Ursache darin, daß es für junge Facharbeiter, Abgänger berufsbildender mittlerer und höherer Schulen und Akademiker, die früher zu den bevorzugten Personengruppen des Arbeitsmarktes zählten, zunehmend schwieriger wird, einen Arbeitsplatz zu finden. Die neuen, spezifisch auf die oben genannten Problemgruppen zugeschnittenen Maßnahmen umfassen im Bereich der BW:

- ein erweitertes Angebot an Berufsvorbereitungskursen für Jugendliche zur Verbesserung der Vermittlungschancen;
- Spezialkurse zur Motivation, Arbeitserprobung und zum Arbeitstraining für arbeitsmarktmäßig besonders benachteiligte Jugendliche;
- Maßnahmen zur Verbesserung der Startchancen für junge Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung; das sind Zusatzprüfungen in einem verwandten Lehrberuf für junge Facharbeiter sowie das Angebot von Kursen zum Erwerb praxisbezogener Kenntnisse und Fertigkeiten für Absolventen berufsbildender mittlerer und höherer Schulen und Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlußprüfung oder berufsbezogene Spezialkurse für Abiturienten der allgemeinbildenden höheren Schulen;

– Maßnahmen zur Erweiterung der Beschäftigungsmöglichkeiten von Jungakademikern.

Die weltweite ökonomische Krise dauert mittlerweile bereits ein Jahrzehnt an. Zweifellos war Österreich davon bislang nicht in demselben Ausmaß betroffen wie seine Nachbarn. Eine durchschnittliche Arbeitslosenrate von 4,5 Prozent im Jahr 1983 liegt zwar immer noch unter dem internationalen Durchschnitt, doch wird für 1984 trotz einer erwarteten allgemeinen wirtschaftlichen Erholung ein Ansteigen der Arbeitslosenrate auf 5,2 Prozent prognostiziert.

Unter diesen Vorzeichen kommt den Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wohl eine besondere Bedeutung zu.

Anmerkungen

- [1] Siehe Garlichs, D., u. Maier, F.; Frankfurt – New York 1982; vgl.: **BIBLIOGRAPHIE** – Literatur zum Thema –.
- [2] Siehe Bruche, G.; Berlin 1983; vgl.: **BIBLIOGRAPHIE** – Literatur zum Thema –.
- [3] Siehe Sztankovits, E.; Wien 1981; vgl.: **BIBLIOGRAPHIE** – Literatur zum Thema –.
- [4] Vgl.: Ekstl, J.: Die berufliche Erwachsenenbildung. 15 Jahre Berufsförderungsinstitut, Wien 1975, S. 25ff.
- [5] Die in diesem Abschnitt angeführten Zahlen stützen sich auf die im Rahmen des Forschungsprojektes „Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer“ erhobenen Daten. Dabei wurden im Frühjahr 1981 2380 durch Zufallsstichprobe ermittelte Arbeitnehmer im Burgenland, in Oberösterreich und in Salzburg mündlich befragt. Die Summe der einzelnen Weiterbildungsformen übersteigt 47 Prozent, da Mehrfachnennungen möglich waren.
- [6] Vgl.: Kuwan, H. (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1982. Repräsentative Untersuchung des Weiterbildungsverhaltens von Deutschen im Alter von 19 bis unter 65 Jahren. In: Bildung und Wissenschaft, 14. Jg., Bonn 1984.

BIBLIOGRAPHIE – Literatur zum Thema –

- BRUCHE, G.: Die Administration arbeitsmarktpolitischer Programme. Ein internationaler Vergleich (Frankreich, Niederlande, Österreich, Schweden, USA), Berlin 1983, S. 63
- GARLICHES, D., u. MAIER, F.: Die arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit der beruflichen Weiterbildung. In: SCHARPF, F. W., u.a. (Hrsg.): Aktive Arbeitsmarktpolitik, Frankfurt – New York 1982, S. 95
- SZTANKOVITS, E.: Geschichte der beruflichen Erwachsenenbildung in Österreich. Die Vorgänger der Wirtschaftsförderungsinstitute der Kammern der gewerblichen Wirtschaft, Wien 1981, S. 25ff.
- WEITZEL, R.: Berufliche Bildung nach dem Arbeitsförderungsgesetz, Berlin 1983, S. 59

BESCHLÜSSE DES HAUPTAUSSCHUSSES DES BIBB

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung hat einen Beschuß zur Verbesserung der Ausbildungstellensituations gefaßt und zwei Empfehlungen beschlossen:

1 Beschuß des Hauptausschusses zur Verbesserung der Ausbildungstellensituations:

Der Hauptausschuß (§ 8 Abs. 9 Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG)) des Bundesinstituts für Berufsbildung bittet, zur Verbesserung der Ausbildungstellensituations örtlich zu prüfen, auf welche Weise Möglichkeiten zur Vorbereitung auf eine kurzfristige Wiederholung der Abschlußprüfung

geschaffen werden können. Dadurch könnte ein Beitrag in dem Bemühen geleistet werden, freiwerdende Ausbildungsplätze ein halbes oder ein ganzes Jahr früher zu besetzen.

Der Hauptausschuß bittet die Beteiligten, entsprechende Möglichkeiten vor Ort auszuschöpfen und sich für die Einrichtung besonderer Prüfungstermine für diese Jugendlichen einzusetzen.

2 Empfehlungen „Zur Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung“ und „Zur beruflichen Bildung von Abiturienten