

WIFO

A-1103 WIEN, POSTFACH 91
TEL. 798 26 01 • FAX 798 93 86

amg **tirol**
arbeitsmarktförderung gmbh

ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

Tiroler Arbeitsmarktförderungsgesellschaft mbH
Koordinationsstelle Beschäftigungspakt Tirol

Arbeitsmarktpolitik in Tirol bis 2010

**Oliver Fritz, Peter Huber, Ulrike Huemer,
Thomas Leoni**

Wissenschaftliche Assistenz: Andrea Grabmayer,
Andrea Hartmann, Maria Thalhammer

Oktober 2006

Arbeitsmarktpolitik in Tirol bis 2010

Oliver Fritz, Peter Huber, Ulrike Huemer, Thomas Leoni

Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung im Auftrag der Tiroler Arbeitsmarktförderungsgesellschaft mbH (Koordinationsstelle Beschäftigungspakt Tirol)

Unter Mitarbeit der Partnerorganisationen des Beschäftigungspakts Tirol:

Amt der Tiroler Landesregierung
Kammer für Arbeiter und Angestellte Tirol
Arbeitsmarktservice Tirol
Bundessozialamt, Landesstelle Tirol
Gender-Mainstreaming-Beauftragte des Landes Tirol
Vereinigung der Österreichischen Industrie Tirol
Landarbeiterkammer Tirol
Landwirtschaftskammer Tirol
Österreichischer Gewerkschaftsbund Tirol
Österreichischer Städtebund, Landesgruppe Tirol
Tiroler Bildungsinstitut Grillhof
Tiroler Gemeindeverband
Wirtschaftskammer Tirol

Begutachtung: Peter Mayerhofer, Egon Smeral
Wissenschaftliche Assistenz: Andrea Grabmayer, Andrea Hartmann,
Maria Thalhammer

Diese Studie wurde gefördert aus den Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit und des Europäischen Sozialfonds



Oktober 2006

Arbeitsmarktpolitik Tirol 2010

Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Übersichten	IV
Verzeichnis der Übersichten	IV
Verzeichnis der Abbildungen	VII
1. Einleitung	1
1.1 <i>Beschäftigung und Wirtschaftswachstum Tirols im österreichischen Vergleich</i>	1
1.2 <i>Tirol im europäischen Vergleich</i>	6
1.3 <i>Weiterer Aufbau und Forschungsschwerpunkte der Studie</i>	12
2. Beschäftigungswachstum und Strukturwandel	13
2.1 <i>Faktoren des Beschäftigungs- und Produktivitätswachstums</i>	13
2.2 <i>Sektorales Beschäftigungswachstum in Tirol</i>	16
2.3 <i>Betriebliche Wachstumsprozesse in Tirol</i>	24
2.4 <i>Unternehmensgründungen</i>	30
3. Arbeitslosigkeit und Erwerbsbeteiligung	35
3.1 <i>Der Zusammenhang zwischen Beschäftigungswachstum, Arbeitslosigkeit und Erwerbsbeteiligung</i>	35
3.2 <i>Erwerbsfähige Bevölkerung und Erwerbsquoten</i>	38
3.3 <i>Entwicklung der Struktur der Arbeitslosigkeit</i>	41
3.4 <i>Komponenten der Arbeitslosigkeit: Saison und Mismatch</i>	47
3.5 <i>Umschlag der Arbeitskräfte und Arbeitslosen: Elemente einer Flow-Betrachtung</i>	51
3.6 <i>Die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes in Tirol</i>	55
4. Regionale Unterschiede am Arbeitsmarkt	58
4.1 <i>Die regionale Struktur des Beschäftigungswachstums</i>	60
4.2 <i>Erwerbsquoten</i>	65
4.3 <i>Arbeitslosigkeit</i>	69
4.4 <i>Bildungsstruktur</i>	73
4.5 <i>Bevölkerungsprognose</i>	75

5. Qualität der Arbeitsplätze und "neue" Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik	77
5.1 <i>Alternative Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitskonzepte auf Basis des Hauptverbandes</i>	79
5.2 <i>Alternative Arbeitslosigkeitskonzepte auf Basis des Mikrozensus</i>	84
5.3 <i>Einkommensunterschiede und Einkommensentwicklung</i>	91
5.4 <i>Zusammenfassung</i>	98
6. Erstausbildung	100
6.1 <i>Bildungsstand der Bevölkerung</i>	101
6.2 <i>Bildungsbeteiligung im Schul- und Hochschulbereich</i>	110
6.3 <i>Stärken und Schwächen in der Erstausbildung</i>	121
7. Weiterbildung	124
7.1 <i>Weiterbildung nach soziodemographischen und beruflichen Merkmalen</i>	126
7.2 <i>Motivation und Auswirkung der beruflichen Weiterbildung</i>	128
7.3 <i>Finanzielle und zeitliche Aufwendungen der beruflichen Weiterbildung</i>	130
8. Prognose der Wirtschaftsentwicklung in Tirol	134
8.1 <i>Prognosemethoden</i>	134
8.2 <i>Die Prognoseergebnisse</i>	140
8.3 <i>Trends der beruflichen Nachfrageentwicklung</i>	146
9. Internationale Best Practice-Beispiele der Arbeitsmarktpolitik	150
9.1 <i>Einleitung</i>	150
9.2 <i>Einige internationale Beispiele von Maßnahmen</i>	151
9.3 <i>EU-Initiativen: EQUAL und Artikel 6</i>	162
10. Maßnahmen zur Steigerung der Beschäftigung und Verringerung der Saisonalität	167
10.1 <i>Ansatzpunkte einer Politik zu KMUs und Unternehmensgründungen</i>	169
10.2 <i>Beschäftigungspolitik der Gebietskörperschaften</i>	172
10.3 <i>Verringerung der Saisonalität</i>	174
10.4 <i>Verringerung der Saisonalität im Tourismus</i>	175
11. Politikmaßnahmen im Bildungsbereich	178
11.1 <i>Kindergarten</i>	178
11.2 <i>Erstausbildung</i>	180
11.3 <i>Tertiärer Bildungsbereich</i>	185
11.4 <i>Weiterbildung</i>	186

12. Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik und Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik	193
12.1 <i>Zur Wirksamkeit verschiedener arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen</i>	194
12.2 <i>Die Struktur der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Tirol</i>	201
12.3 <i>Schlussfolgerungen</i>	204
13. Maßnahmen für einzelne Zielgruppen	206
13.1 <i>Ältere</i>	206
13.2 <i>Frauen</i>	209
13.3 <i>Jugendliche</i>	213
13.4 <i>Ausländische Arbeitskräfte</i>	215
13.5 <i>Personen mit Vermittlungseinschränkungen (Hard to Place)</i>	218
14. Regionale Strategien und Weiterentwicklung der kooperativen Arbeitsmarktpolitik	221
14.1 <i>Weiterentwicklung der kooperativen Arbeitsmarktpolitik</i>	221
14.2 <i>Regionale Arbeitsmarktstrategien</i>	224
15. Zusammenfassung	232
15.1 <i>Einleitung</i>	232
15.2 <i>Hauptergebnisse der Analyse der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktlage</i>	232
15.3 <i>Hauptergebnisse der Analyse der Aus- und Weiterbildung</i>	235
15.4 <i>Hauptergebnisse zu den regionalen Arbeitsmärkten</i>	237
15.4 <i>Prognosen</i>	238
15.6 <i>Mögliche Eckpfeiler einer arbeitsmarktpolitischen Strategie</i>	242
Literaturhinweise	267

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1.1:	Verteilung der Arbeitsstätten nach Anzahl der unselbständig Beschäftigten 2001	5
Übersicht 1.2:	Arbeitslosigkeitsindikatoren Tirols im internationalen Vergleich	9
Übersicht 1.3:	Beschäftigungsindikatoren Tirols im internationalen Vergleich	9
Übersicht 1.4:	Teilzeitbeschäftigung und Beteiligung am lebenslangen Lernen in Tirol im europäischen Vergleich	10
Übersicht 1.5:	Qualifikationsstruktur der Beschäftigten und Erwerbspersonen Tirols im europäischen Vergleich	11
Übersicht 1.6:	European Innovation Scoreboard 2003, ausgewählte Indikatoren	11
Übersicht 2.1:	Ergebnisse einer Shift-Share-Zerlegung	14
Übersicht 2.2:	Veränderung der Struktur- und Regionaleffekte in den österreichischen Bundesländern	15
Übersicht 2.3:	Branchenentwicklung in der Sachgüterproduktion in Tirol	18
Übersicht 2.4:	Branchenentwicklung in den Dienstleistungen in Tirol	19
Übersicht 2.5:	Bedeutung und Entwicklung unterschiedlicher Branchengruppen in Tirols Sachgüterproduktion	22
Übersicht 2.6:	Bedeutung und Entwicklung unterschiedlicher Branchengruppen in Tirols Dienstleistungen	23
Übersicht 2.7:	Struktur der Arbeitsplatzschaffung und -vernichtung nach Beschäftigterbetriebsgröße	28
Übersicht 2.8:	Nachhaltigkeit der geschaffenen und vernichteten Arbeitsplätze nach Beschäftigterbetriebsgruppen	29
Übersicht 2.9:	Gründungsquoten in den österreichischen Bundesländern	31
Übersicht 2.10:	Überlebensquoten von neu gegründeten Unternehmen in den österreichischen Bundesländern	32
Übersicht 2.11:	Anteil der neu geschaffenen und vernichteten Arbeitsplätze nach Gründungs- und Schließungsjahren der Betriebe	33
Übersicht 3.1:	Entwicklung von Arbeitskräfteangebot, Arbeitslosigkeit und Beschäftigung	36
Übersicht 3.2:	Ergebnisse einer Zerlegung des Anstiegs in der Arbeitslosigkeit 1990-2005 für Tirol und Österreich	38
Übersicht 3.3:	Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) 1995-2004 in Tirol und Österreich	39
Übersicht 3.4:	Entwicklung der Erwerbsquote der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-64 Jahre) 1995-2004 in Tirol und Österreich	39
Übersicht 3.5:	Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen 2000-2005	45
Übersicht 3.6:	Arbeitslosigkeit nach höchster abgeschlossener Ausbildung 2000-2005	46
Übersicht 3.7:	Entwicklung der Arbeitslosigkeit ausländischer Arbeitskräfte 2000-2005	47
Übersicht 3.8:	Standardabweichung der Saisonkomponente in den österreichischen Bundesländern	48
Übersicht 3.9:	Beschäftigungsaufnahmen und -beendigungen in Österreich und Tirol nach Sektoren	55

Übersicht 4.1a:	Beschäftigungswachstum nach Regionstypen und Geschlecht in Tirol 1995-2005	62
Übersicht 4.1b:	Beschäftigungswachstum nach Regionstypen und Geschlecht in Österreich 1995-2005	63
Übersicht 4.2:	Beschäftigungswachstum in Tirol nach Regionen und Geschlecht	64
Übersicht 4.3:	Beschäftigungswachstum in Tirol nach Bezirken und Geschlecht	65
Übersicht 4.4:	Erwerbsquoten in Tirol nach Bezirkstypen, Alter und Geschlecht, 2001	67
Übersicht 4.5:	Erwerbsquoten in den Tiroler NUTS-3-Regionen nach Alter und Geschlecht, 2001	68
Übersicht 4.6:	Kennzahlen zu den regionalen Arbeitsmärkten 2005	72
Übersicht 4.7:	Ausbildungsstruktur der Bevölkerung nach Tiroler Bezirken 2001	73
Übersicht 4.8:	Veränderung der Ausbildungsstruktur der Bevölkerung von 15 und mehr Jahren nach Regionen	74
Übersicht 4.9:	Bevölkerungsprognose für Tiroler Bezirke	76
Übersicht 5.1:	Kennzahlen zur Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitbeschäftigungslosigkeit in den Bundesländern 2005	81
Übersicht 5.2:	Geringfügig Beschäftigte in Tirol und im übrigen Österreich nach Jahren und Geschlecht	82
Übersicht 5.3:	Komponenten des Arbeitskräfteüberschusses in Österreich und Tirol (1998-2005)	83
Übersicht 5.4:	Alternative Konzepte der Arbeitslosigkeit in Österreich und Tirol 2005	85
Übersicht 5.5:	Gründe für Nichtsuche von Nicht-Erwerbstätigen im erwerbsfähigen Alter laut Mikrozensus 2005	86
Übersicht 5.6:	Verteilung von arbeitswilligen Personen die wegen Betreuungspflichten keine Beschäftigung suchen nach Arbeitswunsch	87
Übersicht 5.7:	Erwerbstätige in Tirol nach Voll- und Teilzeit	88
Übersicht 5.8:	Wunsch nach Teilzeitarbeit unter Vollzeitbeschäftigten	89
Übersicht 5.9:	Wunsch nach Volzeitarbeit unter Teilzeitbeschäftigten	90
Übersicht 5.10:	Gründe für Teilzeitarbeit 2005	91
Übersicht 5.11:	Verteilung von Personen, die wegen Betreuungspflichten keine Vollzeitbeschäftigung suchen nach Betreuungswunsch	91
Übersicht 5.12:	Medianeinkommen nach Geschlecht und Sektoren in Tirol und Österreich 1995 und 2004	93
Übersicht 5.13:	Entwicklung des Quartilsabstands der Bemessungsgrundlage 1995 und 2004 nach Sektoren in Tirol und Österreich	94
Übersicht 6.1:	Wohnbevölkerung nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Altersgruppen und Geschlecht, 2005, Österreich und Tirol	107
Übersicht 6.2:	Erwerbsquoten nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Altersgruppe und Geschlecht, Österreich und Tirol 2005	109
Übersicht 6.3:	Entwicklung der Studierenden an österreichischen Fachhochschulen, nach Bundesländern	119
Übersicht 7.1:	Weiterbildungsquoten in Österreich und Tirol – Altersgruppen, Ausbildung, in %	127
Übersicht 7.2:	Weiterbildungsquoten Erwerbstätiger in Österreich und Tirol – berufliche Stellung, Geschlecht, in %	128

Übersicht 8.1:	Schätzergebnisse Gleichung (1) des Fehlerkorrekturmodells für Tirol	137
Übersicht 8.2:	Schätzergebnisse Gleichung (3) des Fehlerkorrekturmodells für Tirol	138
Übersicht 8.3:	Schätzergebnisse Gleichung (1) des Fehlerkorrekturmodells für Österreich	138
Übersicht 8.4:	Schätzergebnisse Gleichung (3) des Fehlerkorrekturmodells für Österreich	138
Übersicht 8.5:	Historische bzw. prognostizierte Beschäftigungsentwicklung nach Sektoren	139
Übersicht 8.6:	Historische bzw. prognostizierte Entwicklung der realen Bruttowertschöpfung nach Sektoren	144
Übersicht 8.7:	Unselbständige Beschäftigung, 2004 und 2010 nach Berufshauptgruppen	149
Übersicht 9.1:	Verteilung von EQUAL-Mittel auf Schwerpunkte in Österreich und der EU	163
Übersicht 10.1:	Beschäftigungsquoten in Tirol und Lissabon-Ziele der Kommission	167
Übersicht 10.2:	Beschäftigung in den öffentlichen Dienstleistungen	173
Übersicht 12.1:	Erfolgsindikator unselbständige Beschäftigung oder Lehre nach Fördernde	196
Übersicht 12.2:	Ergebnisse der Wirkungsanalyse	198
Übersicht 12.3:	Kosten-Ertragsituation aus Sicht der öffentlichen Hand	200
Übersicht 12.4:	Förderfälle im Bereich Qualifizierung nach Förderarten in Tirol 2005	202
Übersicht 12.5:	Förderfälle von Arbeitslosen nach Förderarten in Tirol 2005	203
Übersicht 14.1:	Arbeitsmarktbezogene Ausgaben des Landes Tirol 2005	222
Übersicht 14.2:	Regionale Strukturen nach Bundesländern	230

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1.1:	Beschäftigungsdynamik in Tirol im Vergleich	2
Abbildung 1.2:	Arbeitslosenquote in Tirol im Vergleich – Saisonbereinigt	2
Abbildung 1.3:	Arbeitslosenquote in Tirol im Vergleich – Nicht saisonbereinigt	3
Abbildung 1.4:	Relative Wertschöpfungsdynamik in den österreichischen Bundesländern	4
Abbildung 1.5:	Relative Produktivitätsentwicklung in den österreichischen Bundesländern	5
Abbildung 1.6:	Arbeitslosenquoten im Integrationsraum 2004	7
Abbildung 1.7:	Erwerbsquoten im Integrationsraum 2004	8
Abbildung 2.1:	Beschäftigungsentwicklung des sekundären und tertiären Sektors im Vergleich	17
Abbildung 2.2:	Arbeitsplatzschaffung nach österreichischen Bundesländern	25
Abbildung 2.3:	Arbeitsplatzvernichtung nach österreichischen Bundesländern	26
Abbildung 2.4:	Arbeitsplatzumschlag nach österreichischen Bundesländern	27
Abbildung 3.1:	Entwicklung der Arbeitslosenquote nach Geschlecht in Tirol und Österreich	35
Abbildung 3.2:	Erwerbsquoten nach Alter und Geschlecht 2005	40
Abbildung 3.3:	Dauer der Arbeitslosigkeit in Österreich und Tirol (in Tagen)	42
Abbildung 3.4:	Langzeitarbeitslosigkeit in Österreich und Tirol	42
Abbildung 3.5:	Arbeitslosenquoten der Frauen nach Altersgruppen in Österreich und Tirol	44
Abbildung 3.6:	NotstandshilfebezieherInnen in den österreichischen Bundesländern	44
Abbildung 3.7:	Entwicklung der regionalen Mismatch-Komponente	50
Abbildung 3.8:	Beveridge-Kurve in Tirol und in Österreich 1990–2005	50
Abbildung 3.9:	Aufnahme neuer Beschäftigungsverhältnisse in % der Durchschnittsbestände nach österreichischen Bundesländern	51
Abbildung 3.10:	Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen in % der Durchschnittsbestände nach österreichischen Bundesländern 1995-2004	52
Abbildung 3.11:	Zu- und Abgänge in die und aus der Arbeitslosigkeit in Tirol und Österreich 1990-2005	53
Abbildung 3.12:	Zu- und Abgänge zu/aus der Arbeitslosigkeit in % der Arbeitslosen nach Bundesländern (2005)	54
Abbildung 3.13:	Anpassung von Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Partizipation an einen exogenen Beschäftigungsschock	56
Abbildung 4.1:	Anteil der Tages- und Nichttagespendler und -pendlerinnen an den Erwerbstätigen (2001)	60
Abbildung 4.2:	Arbeitslosenquote nach Arbeitsmarktbezirken	69
Abbildung 4.3:	Saisonale Komponente der Arbeitslosigkeit nach Bezirken in Tirol	70
Abbildung 4.4:	Langzeitarbeitslose in % der Arbeitslosigkeit nach Bezirken in Tirol	70

Abbildung 5.1:	Entwicklung der Langzeitbeschäftigungslosigkeit in Österreich und Tirol (2001-2005)	80
Abbildung 5.2:	Medianes Bruttoeinkommen der Frauen und Männer nach Altersgruppen in Österreich und Tirol, 2004	96
Abbildung 5.3:	Durchschnittliches Nettoeinkommen der Frauen gemessen am Nettoeinkommen der Männer 2003	97
Abbildung 6.1:	Qualifikationsstruktur der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren, 2005	102
Abbildung 6.2:	Qualifikationsstruktur der Tiroler Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren	103
Abbildung 6.3:	Abweichung der Qualifikationsstruktur der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren zwischen Tirol und Österreich nach Geschlecht, 2005	104
Abbildung 6.4:	Entwicklung der LehranfängerInnenquote in ausgewählten Bundesländern und Österreich, 1990 bis 2005	111
Abbildung 6.5:	Entwicklung des Lehrlingsbestands und der LehranfängerInnenquote in Tirol, 1990 bis 2005	112
Abbildung 6.6:	Bildungswegentscheidung in der 10. Schulstufe nach Geschlecht in Tirol	116
Abbildung 6.7:	Schülerzahlen in Berufsbildenden mittleren und höheren Schulen in Tirol, nach Geschlecht	116
Abbildung 7.1:	Weiterbildung der 25- bis 64-Jährigen nach Kursart, 2003, Österreich und Tirol	124
Abbildung 7.2:	Motiv für die berufliche Weiterbildung und deren Auswirkung, Österreich und Tirol, in %	129
Abbildung 7.3:	Persönliche Ausgaben sowie Zuschüsse und Förderungen für die berufliche Weiterbildung, Österreich und Tirol, in %	131
Abbildung 7.4:	Dauer und Zeitpunkte der letzten beruflichen Weiterbildungsmaßnahme in Stunden, Österreich und Tirol, in %	132
Abbildung 7.5:	Veränderungswünsche die es erleichtern, mehr Zeit für Weiterbildung zu haben, für Tirol und Österreich, in %	133
Abbildung 8.1:	Modellstruktur MultiREG	135
Abbildung 8.2:	Prognostizierte absolute Beschäftigungsveränderungen nach Sektoren	142
Abbildung 8.3:	Vergleich der historischen (1995-2005) mit der prognostizierten (2005-2010) Beschäftigungsentwicklung in Tirol nach Sektoren	143
Abbildung 8.4:	Vergleich der historischen (1995-2003) mit der prognostizierten (2003-2010) Entwicklung der Bruttowertschöpfung in Tirol nach Sektoren	145
Abbildung 8.5:	Die Arbeitslosenquote in Tirol und Österreich 1995-2005 (historisch) und 2006-2010 (prognostiziert)	146
Abbildung 10.1:	Beschäftigtenanteil im Bauwesen in den österreichischen Bundesländern	177
Abbildung 12.1:	Schulungsquoten in Österreich	193

1. Einleitung

1.1 Beschäftigung und Wirtschaftswachstum Tirols im österreichischen Vergleich

Ein Blick auf die wichtigsten Beschäftigungsindikatoren der letzten Jahre zeigt, dass sich der Arbeitsmarkt in Tirol einer positiven Entwicklung erfreuen kann (Abbildungen 1.1 und 1.2).¹⁾ Im Zeitraum 1990 bis 2005 ist die Beschäftigung um fast 17% gestiegen. Mit dieser Beschäftigungsdynamik liegt Tirol im Bundesländervergleich an zweiter Stelle, nur im Burgenland wurden im gleichen Zeitraum mehr Arbeitsplätze geschaffen (22,1%). Zugleich hat sich die Arbeitslosigkeit günstiger als im Bundesdurchschnitt entwickelt: Die Arbeitslosenquote betrug im Jahr 2005 5,8% und war 1½ Prozentpunkte niedriger als in Österreich. Der Abstand vom österreichischen Durchschnitt, der schon in den achtziger Jahren beobachtbar war, hat sich somit seit 1995 fast verdoppelt.

Diese positive Entwicklung kann nicht auf einen einzelnen Faktor zurückgeführt werden. Trotz seiner geringen Größe (vor allem gemessen an der Bevölkerung) ist Tirol ein wirtschaftlich heterogenes Bundesland. Das herausragende Merkmal seiner Wirtschaftsstruktur ist die große Bedeutung des touristischen Sektors. Rund ein Drittel der Übernachtungen im österreichischen Tourismus werden in Tirol verbucht (Stand 2005), rund 25% bis 30% des Bruttoregionalprodukts wird dabei durch den Tourismus bedingt. Tirol empfängt somit fast so viele Touristen wie Salzburg, Kärnten und Steiermark zusammen. Die wirtschaftliche Bedeutung des Tourismus prägt auch den Arbeitsmarkt, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit sind im Jahresverlauf durch ein starkes saisonales Muster gekennzeichnet (Abbildung 1.3). Die Saisonalität der Beschäftigung, die bestimmte Personengruppen (z. B. Frauen) und Regionen (z. B. den Bezirk Landeck) stärker trifft als andere, ist dementsprechend für die Arbeitsmarktpolitik ein zentrales Thema.

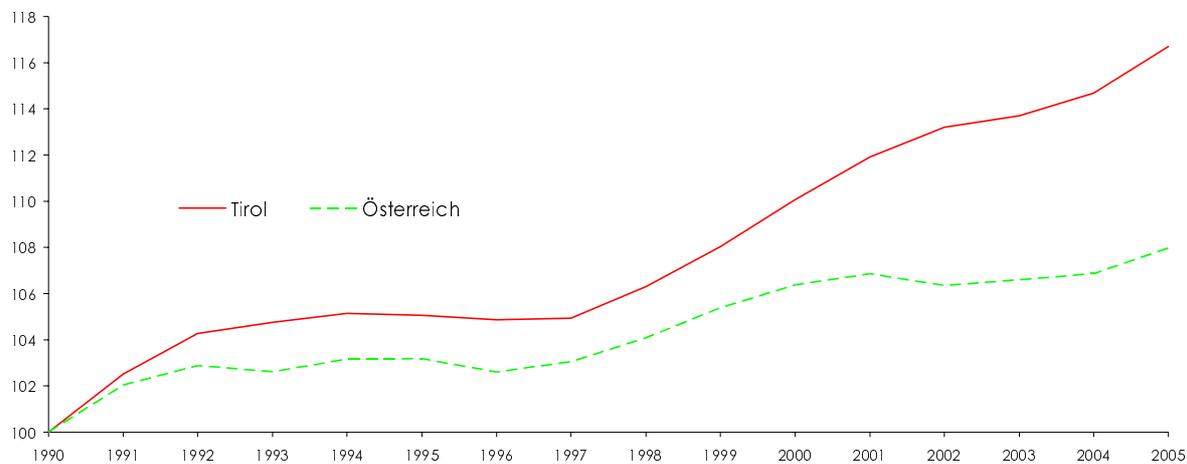
Allerdings spielt neben dem Tourismus auch die Sachgütererzeugung für den Output Tirols eine wesentliche Rolle. Produktionsstätten in der Elektro- und Elektronikindustrie, in der Holzindustrie und im Eisen- und Metallsektor sind in Tirol angesiedelt. Die wichtigsten Industriezweige sind die Chemie- und die Glasindustrie, in diesen beiden Bereichen beträgt der Anteil Tirols an der österreichischen Produktion fast bzw. etwas mehr als ein Fünftel.²⁾ Die Konzentration von Produktionsstätten ist im Bezirk Schwaz und im Tiroler Unterland besonders hoch.

¹⁾ Die Autoren und die Autorin danken Rainer Fellner, Peter Mayerhofer, Egon Smeral und Maria Steibl sowie den Partnern des Tiroler Beschäftigungspaktes für die wertvollen Hinweise und Kommentare bei der Erstellung dieser Studie und Andrea Grabmayer, Andrea Hartmann, Maria Thalhammer für die wertvolle Forschungsassistenz. Etwaige Fehler bleiben selbstverständlich in der Verantwortung der Autoren und Autorin.

²⁾ Statistik Austria, Konjunkturerhebung im produzierenden Bereich, abgesetzte Produktion im Jahr 2005. Chemie 17,5% (ÖNACE 24) und Glas, Steinen und Erden (ÖNACE 26) 22,7% der gesamten österreichischen abgesetzten Produktion.

Abbildung 1.1: Beschäftigungsdynamik in Tirol im Vergleich

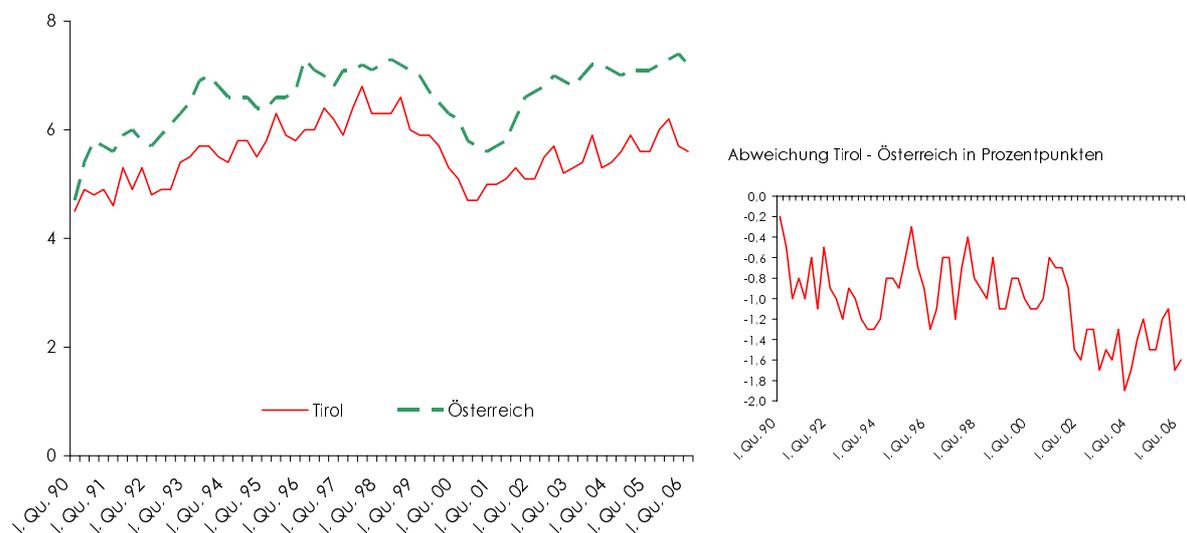
1990=100



Q: HV, WIFO-Berechnungen. – Ohne Bezug von Karenz- bzw. Kinderbetreuungsgeld, ohne Präsenzdienst.

Abbildung 1.2: Arbeitslosenquote in Tirol im Vergleich – Saisonbereinigt

In %



Q: AMS, HV, WIFO-Berechnungen.

Abbildung 1.3: Arbeitslosenquote in Tirol im Vergleich – Nicht saisonbereinigt

In %



Q: AMS, HV, WIFO-Berechnungen.

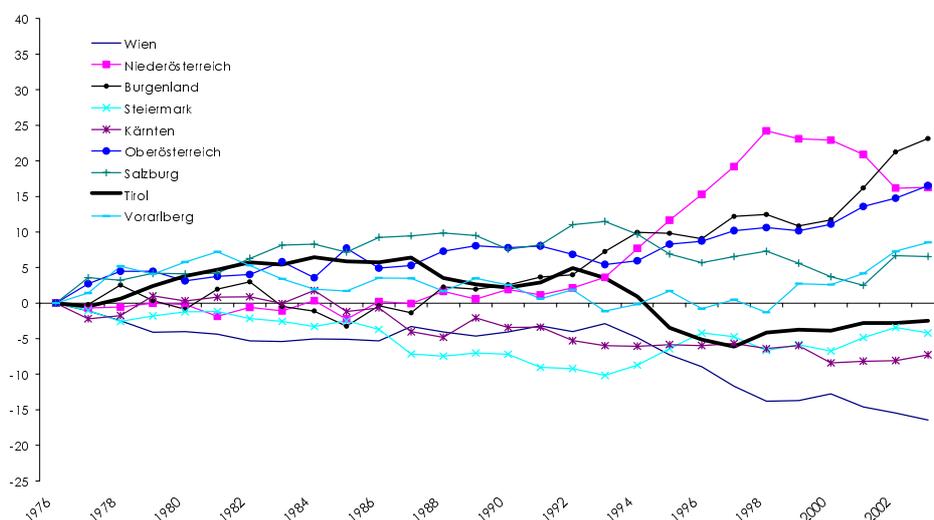
Die unterschiedlich starke Präsenz der Industrie und des Tourismus spiegelt die geographischen Gegebenheiten im Bundesland wider, prägt aber auch die Bedingungen an den Arbeitsmärkten in den einzelnen Bezirken. Daraus ergeben sich am Arbeitsmarkt deutliche regionale Disparitäten. Besonders Osttirol und Teile des Tiroler Oberlandes sind aufgrund ihrer peripheren Lage mit Problemstellungen konfrontiert (z. B. hohe Arbeitslosigkeit, starke Abhängigkeit von einem Wirtschaftszweig), die in den restlichen Teilen des Bundeslands nicht in diesem Ausmaß gegenwärtig sind.

Die starke Beschäftigungsdynamik Tirols im letzten Jahrzehnt wurde zu einem Großteil vom Dienstleistungssektor getragen. Zwischen 1995 und 2005 hat sich die Zahl der Beschäftigten in diesem Sektor um 15,3% gesteigert. Damit hat die fortschreitende Tertiärisierung in Tirol einen stärkeren Beschäftigungszuwachs als im österreichischen Durchschnitt (+12,5%) bewirkt. Bemerkenswert ist allerdings die Tatsache, dass in Tirol auch die Sachgüter erzeugenden Bereiche in den letzten Jahren einen Beschäftigungszuwachs verzeichnen konnten. Während in Österreich insgesamt im sekundären Sektor im Zeitraum 1995-2005 fast 12% der Beschäftigten abgebaut wurden, konnte in Tirol der Beschäftigungsstand nicht nur erhalten sondern sogar ausgebaut werden (+2%). Die positive Entwicklung hat seit Ende der neunziger Jahre an Dynamik gewonnen, was darauf schließen lässt, dass eine einschneidende Phase des Strukturwandels bewältigt wurde.

Während die Beschäftigungsindikatoren ein eindeutig günstiges Bild der Wirtschaftslage in Tirol vermitteln, ergibt ein Bundesländervergleich hinsichtlich der wichtigsten Output-Kenngrö-

Ben eine differenzierte Einschätzung. Gemessen an der Einkommensentwicklung der Beschäftigten liegt Tirol im Zeitraum 1995-2004 ziemlich genau im österreichischen Durchschnitt. Den administrativen Daten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger (HV) zufolge sind in Österreich wie in Tirol die Medianeinkommen der Frauen jährlich durchschnittlich um 1,9% und die Medianeinkommen der Männer um 2,1% angestiegen. Wie aus Abbildung 1.4 zu sehen ist, hat sich in Tirol allerdings die gesamtwirtschaftliche Wertschöpfung langfristig unterdurchschnittlich gut entwickelt. Vor allem in der ersten Hälfte der neunziger Jahre hat eine schlechte wirtschaftliche Entwicklung zu einem Rückstand der Wertschöpfungsdynamik gegenüber dem österreichischen Durchschnitt geführt.³⁾ Im letzten Jahrzehnt (1995-2005) hat Tirol eine Bruttowertsteigerung von +2,3 pro Jahr verzeichnet und somit weitgehend mit den restlichen Bundesländern Schritt gehalten. Dadurch, dass die Zahl der Beschäftigten in den letzten Jahren überdurchschnittlich stark angestiegen ist, ergibt sich für Tirol allerdings insgesamt ein deutlich schwächeres Produktivitätswachstum (Abbildung 1.5). Der Produktivitätsrückstand, der sich schon zu Beginn der achtziger Jahre abzeichnete, hat sich in den folgenden Jahren kontinuierlich fortgesetzt und seit Mitte der neunziger Jahre zugespitzt. Diese Entwicklung, die vor allem angesichts der expansiven Beschäftigungsdynamik in kapitalintensiven Bereichen der Sachgütererzeugung (Chemie, Maschinenbau) widersprüchlich erscheint, wird im Laufe der Studie noch genauer untersucht werden.

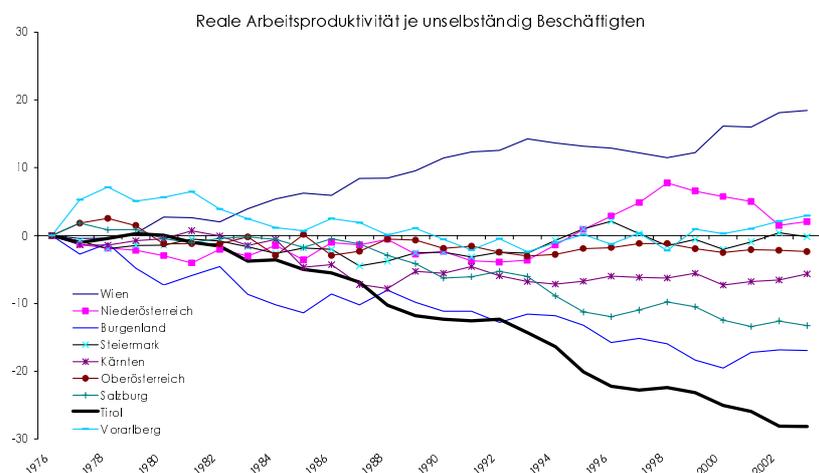
Abbildung 1.4: Relative Wertschöpfungsdynamik in den österreichischen Bundesländern
Kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt in %; Preise 2000



Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

³⁾ Diese unterdurchschnittliche Entwicklung wurde dabei auch durch die Umlenkung von Tourismusströmen im Gefolge der deutschen Wiedervereinigung verursacht.

Abbildung 1.5: Relative Produktivitätsentwicklung in den österreichischen Bundesländern
Kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt in %



Q: Statistik Austria, HV, JR, WIFO-Berechnungen.

Übersicht 1.1: Verteilung der Arbeitsstätten nach Anzahl der unselbständig Beschäftigten 2001

	Arbeitsstätten mit . . . unselbständig Beschäftigten					Unselbständig Beschäftigte Durchschnitt	Arbeitsstätten mit 200 und mehr unselbständig Beschäftigten Anteil in %
	0 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 199	200 und mehr		
	Österreich = 100						Anteil in %
Wien	100,6	91,5	96,3	108,1	133,6	108,5	30
Niederösterreich	100,2	100,5	99,5	93,2	81,2	93,2	14
Burgenland	102,1	92,4	83,7	83,8	52,6	79,5	2
Steiermark	99,6	104,3	100,4	99,2	108,9	103,0	15
Kärnten	101,0	97,0	93,3	89,2	78,4	89,9	5
Oberösterreich	97,2	112,5	119,5	122,6	123,8	117,1	18
Salzburg	100,3	100,6	96,9	97,1	79,8	91,8	6
Tirol	101,4	97,1	91,7	77,7	63,1	86,0	6
Vorarlberg	99,8	102,3	101,5	98,4	87,6	95,5	4
Österreich	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100

Q: Statistik Austria, Arbeitsstättenzählung 2001, WIFO-Berechnungen.

Tirol hat einen sehr hohen Anteil an Kleinbetrieben, die Anzahl von Großbetrieben ist hingegen gering, was auch in der durchschnittlichen Größe der Arbeitsstätten zum Ausdruck kommt (Übersicht 1.1). Die Betriebsgröße ist ein Faktor, der sowohl für das Produktivitäts- und Innovationswachstum als auch für die Humankapitalbildung von Bedeutung ist. Die klein- und mittelbetriebliche Unternehmenslandschaft Tirols muss dementsprechend bei der Konzeption von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen mitberücksichtigt werden.

1.2 Tirol im europäischen Vergleich

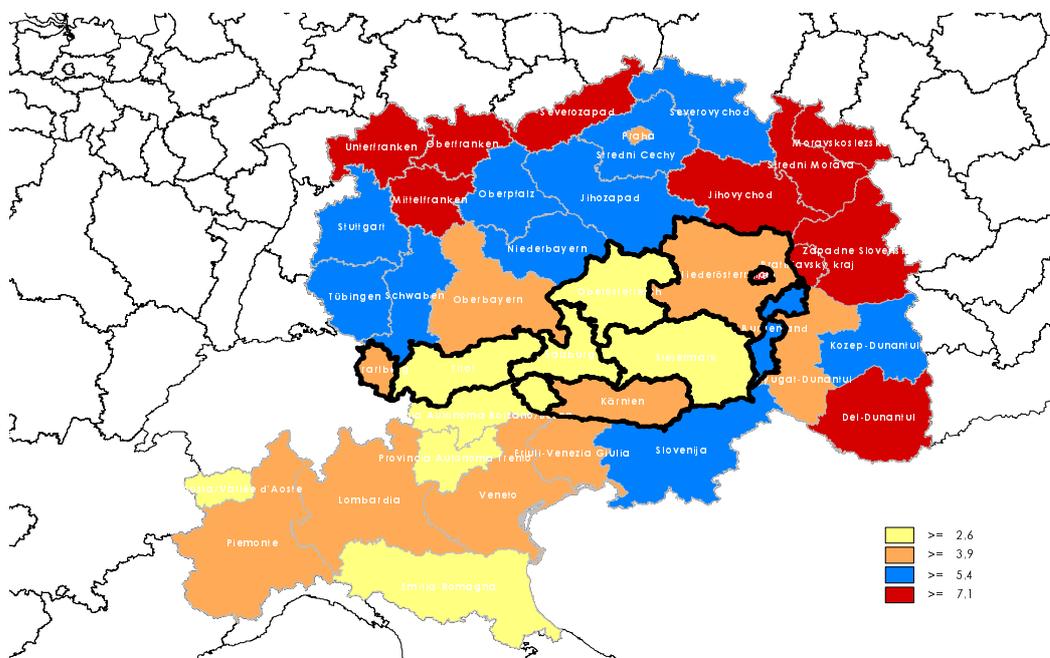
Der bisherige Überblick zur Arbeitsmarktlage Tirols kann anhand eines länderübergreifenden "Benchmarkings" vervollständigt werden. In Anlehnung an *Huber et al. (2006)* wird dieser internationale Vergleich auf Basis von regionalen Daten, die von EUROSTAT in der Regio-Datenbank zur Verfügung gestellt werden, durchgeführt⁴⁾. Dabei soll insbesondere auf die Beschäftigungslage und die unterschiedliche Betroffenheit von Arbeitslosigkeit verschiedener Bevölkerungsgruppen eingegangen werden. Die europäische Union schlägt in ihrem ersten Bericht zur europäischen Beschäftigungsinitiative eine Benchmarking-Methode vor, die vier Beschäftigungsindikatoren als relevante Kenngrößen heranzieht: Neben dem Beschäftigungszuwachs und der Erwerbsquote insgesamt werden auch die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen und das Verhältnis der Erwerbsquote der Frauen zu jener der Männer berücksichtigt. Für die Untersuchung der Arbeitslosigkeit werden neben der allgemeinen Arbeitslosenquote auch die Arbeitslosenquote der Jugendlichen und der Anteil der Langzeitarbeitslosen verglichen. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Arbeitslosigkeit werden durch das Verhältnis der Arbeitslosenquote der Männer zu jener der Frauen abgebildet.

Die Daten von EUROSTAT sind auf der Ebene der NUTS-2-Regionen gegliedert⁵⁾. Bekanntlich umspannt der EU-Raum Regionen, in denen sehr große Unterschiede in Wirtschaftsstruktur und wirtschaftlichem Entwicklungsstand vorherrschen. Daten für den gesamten EU-Raum und auch solche für die Regionen der 15 "alten" Mitgliedsstaaten weisen dementsprechend entlang allen Dimensionen eine große Varianz auf, auch die Arbeitsmarktindikatoren unterliegen großen Schwankungen. Aus diesem Grund wird in diesem Abschnitt Tirol insbesondere mit den NUTS-2-Regionen des mitteleuropäischen Integrationsraumes verglichen. Diese Eingrenzung schafft eine relativ homogene Vergleichsbasis und bildet den Teil Europas ab, der für Österreich den wichtigsten Wettbewerbs- und Exportmarkt darstellt. Neben den 12 mittel- und osteuropäischen Nachbarregionen Österreichs in den neuen Mitgliedsländern werden in diesem Integrationsraum auch die Regionen Norditaliens und Süddeutschlands erfasst (siehe Abbildung 1.6). Diese insgesamt 40 Regionen gehören zu den wirtschaftlich stärksten Industrieregionen Europas und liegen demnach auch hinsichtlich der meisten Arbeitsmarktindikatoren durchwegs im oberen Drittel der europäischen NUTS-2-Regionen (*Huber et al., 2006*).

⁴⁾ Die Methode kann allerdings sowohl aufgrund ihrer impliziten Werturteile als auch der gewählten Indikatoren kritisiert werden (siehe *Huber - Walterskirchen, 1999* für eine Diskussion). Insbesondere ist die Verwendung jährlicher Wachstumsraten zu kritisieren, weil diese im regional unterschiedlichen Konjunkturverlauf sehr stark schwanken und daher kaum Aussagen über die mittelfristige Entwicklung einer Region zulassen. Da unser Ziel ein mittelfristiger Vergleich ist, ziehen wir einen längeren Beobachtungszeitraum (nämlich den Durchschnitt der Jahre 2001 bis 2004) heran.

⁵⁾ Die EU-Indikatoren beziehen sich auf das Labour Force Konzept (LFK), Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigkeit werden nach anderen Kriterien als auf nationaler Ebene erfasst. Für eine detaillierte Analyse und Interpretation der Arbeitslosenquoten nach nationaler und europäischer Berechnung kann auf *Biffi (1994 und 1997)* hingewiesen werden.

Abbildung 1.6: Arbeitslosenquoten im Integrationsraum 2004

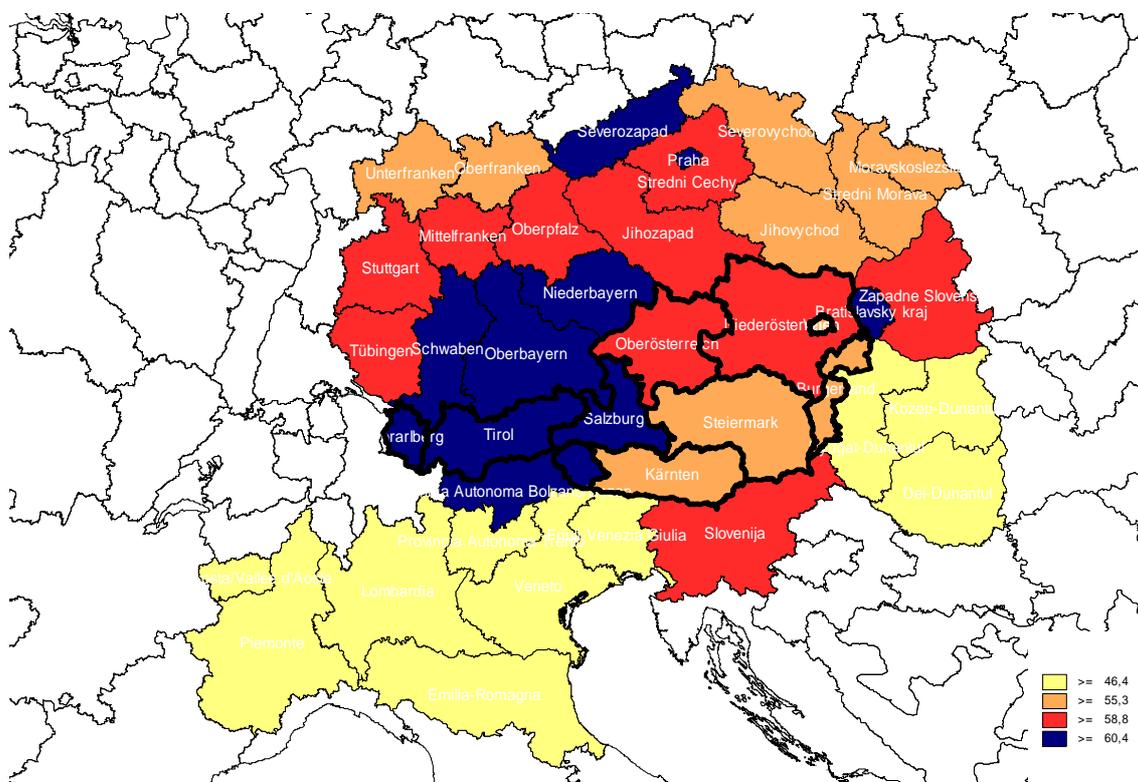


Q: EUROSTAT. – Anmerkungen: Die gemeldeten Zahlen basieren auf Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebungen der EU. Diese sind aufgrund von unterschiedlichen Definitionen der Begriffe "Arbeitslosigkeit" und "Erwerbstätigkeit" mit nationalen Zahlen nicht vergleichbar. Im Allgemeinen sind nach EU-ILO Statistiken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

Insgesamt zeigt sich beim Benchmarking für Tirol eine überdurchschnittlich gute Lage am Arbeitsmarkt. Im Vergleich mit den mitteleuropäischen EU-Regionen kommen die Stärken vor allem bei den Gesamtwerten zum Vorschein, während die Situation von spezifischen Personengruppen mit Problemen behaftet ist. Unter den 28 NUTS-2-Regionen, die unter Ausschluss der osteuropäischen Nachbarregionen für den näheren Vergleich herangezogen werden, liegt Tirol gemessen an der Arbeitslosigkeit an 4. Stelle. Der (ungewichtete) Durchschnitt der beobachteten Regionen liegt bei 5,1%, in Tirol beträgt die Arbeitslosenquote 3,3% (Jahr 2004). In Tirol ist nicht nur die Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu sein wesentlich geringer als in den meisten anderen Regionen, auch die Aussichten der Arbeitslosen, kurzfristig wieder eine Beschäftigung zu finden ist deutlich höher. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Gesamtzahl den Arbeitslosen ist in Tirol sogar der geringste unter den Regionen des mitteleuropäischen

Integrationsraumes⁷⁾. Bei den restlichen Indikatoren nimmt Tirol zwar keine Spitzenposition ein, weist aber dennoch überdurchschnittlich gute Werte auf. Trotz eines erheblichen Anstiegs der Jugendarbeitslosigkeit in den letzten Jahren (zwischen 2000 und 2004 ist die Anzahl der arbeitslosen Jugendlichen um mehr als ein Drittel gestiegen) liegt Tirol mit 7,6% im oberen Drittel der Vergleichsgruppe. Eine ähnliche Position nimmt es beim geschlechtsspezifischen Unterschied in der Arbeitslosenquote ein.

Abbildung 1.7: Erwerbsquoten im Integrationsraum 2004



Q: EUROSTAT. 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 europäischen Beschäftigungsindikatoren bestätigen, dass in Tirol die Schaffung von Arbeitsplätzen in den letzten Jahren von einer außergewöhnlich starken Dynamik gekenn-

⁷⁾ Hier muss allerdings angemerkt werden, dass die Erhebungsmethode von EUROSTAT dazu führen kann, dass entmütigte Personen nicht mehr als arbeitslos erfasst werden.

zeichnet war. Das Beschäftigungswachstum über den Zeitraum 2001 bis 2004 war nur in einer anderen mitteleuropäischen Region, dem Burgenland, noch stärker als in Tirol (+1,8% p. a.). Die Ergebnisse hinsichtlich der Beschäftigungslage deuten auf einen Aufholprozess des Bundeslandes seit dem Ende der neunziger Jahre hin. Wie in Übersicht 1.3 dargestellt, war in Tirol das Beschäftigungswachstum noch 1996 deutlich schlechter als im EU-Durchschnitt.

Übersicht 1.2: *Arbeitslosigkeitsindikatoren Tirols im internationalen Vergleich*

	Arbeitslosenquote in %		Anteil Langzeit-arbeitslose in % der Arbeitslosen	Arbeitslosenquote Frauen - Männer Differenz in Prozentpunkten
	Insgesamt	< 25 Jahre		
2004				
EU 25-Durchschnitt	9,2	18,5	44,5	+1,6
EU 15-Durchschnitt	8,2	16,2	-	+1,7
Österreich	4,9	9,7	27,5	+0,9
Tirol	3,3 (4)	7,6 (11)	9,8 (1)	+0,5 (12)
1996				
EU 15-Durchschnitt	10,8	21,6	48,0	2,7
Österreich	4,5	6,4	30,2	1,9
Tirol	4,8	-	-	3,1

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. - Daten nicht verfügbar. Wert in Klammer = Rang in zunehmender Reihenfolge unter 28 NUTS-2-Regionen im mitteleuropäischen Integrationsraum.

Übersicht 1.3: *Beschäftigungsindikatoren Tirols im internationalen Vergleich*

	Beschäftigte Durchschnittliche jährliche Veränderung 2001/2004 in %	Erwerbsquote in %		Erwerbsquote Frauen / Männer Differenz in Prozentpunkten
		im Alter von 55–64 Jahren	insgesamt	
2004				
EU 25-Durchschnitt	+0,6	43,9	56,6	-16,6
EU 15-Durchschnitt	+0,7	45,4	56,8	-16,8
Österreich	+0,1	29,9	58,6	-16,2
Tirol	+1,8 (2)	35,1 (15)	60,4 (6)	-16,6 (15)
1996				
	Veränderung gegen das Vorjahr in %			
EU 15-Durchschnitt	+0,4	39,4	55,3	-
Österreich	-3,2	30,8	58,8	-
Tirol	-1,8	-	60,0	-

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. - Daten nicht verfügbar. Wert in Klammer = Rang (in abnehmender Reihenfolge) unter 28 NUTS-2-Regionen im mitteleuropäischen Integrationsraum.

Die Erwerbsquote liegt mit 60,4% ebenfalls im Spitzenfeld des mitteleuropäischen Integrationsraumes. Hier kann auch angemerkt werden, dass Tirol schon seit Jahrzehnten einen im Österreich-Vergleich überdurchschnittlichen Bevölkerungszuwachs erlebt. Heute ist es mit 8,4% der Bevölkerung Österreichs das fünftgrößte Bundesland (VZ 2001), der Anteil an der österreichischen Bevölkerung lag 1951 noch bei 6,2% und 1971 bei 7,3%. Zwischen den Volkszählungsjahren 1991 und 2001 verzeichnete Tirol nach Salzburg den zweithöchsten Bevölkerungszuwachs aller Bundesländer. Mit 18,4% ist der Kinderanteil (unter 15 Jahren) an der Gesamtbevölkerung deutlich höher als in Gesamtösterreich (16,8%), die Altersgruppen bis 40 Jahre sind in Tirol überproportional, jene der älteren Personen unterproportional stark besetzt.

Übersicht 1.4: Teilzeitbeschäftigung und Beteiligung am lebenslangen Lernen in Tirol im europäischen Vergleich

2004, Anteile in %

	Insgesamt	Teilzeitbeschäftigte		Lebenslanges Lernen ¹⁾
		Männer	Frauen	
EU 25	17,7	7,0	31,3	8,6
EU 15	19,4	7,2	35,0	9,3
Österreich	19,6	4,8	37,8	11,6
Tirol	20,7	4,2	41,0	11,3

Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. – Anmerkungen: Die gemeldeten Zahlen basieren auf Ergebnissen der Arbeitserhebungen der EU. Diese sind aufgrund unterschiedlicher Erhebungsmethoden mit nationalen Zahlen nicht vergleichbar. – 1) Anteil der Erwerbspersonen mit einer Weiterbildung im letzten Jahr.

Das Wachstum im Beschäftigungsbereich ist in Tirol so wie in Österreich von einer Verbreitung von Teilzeitbeschäftigungsformen begleitet worden. Nachdem sich der Trend zur Vermehrung von Teilzeitstellen lange Zeit langsamer als im internationalen Durchschnitt entwickelt hat, ist es vor allem im letzten Jahrzehnt zu einer starken Beschleunigung gekommen. Dieser Trend ist mit einem klaren geschlechtsspezifischen Muster verbunden. Während heute die Teilzeitquote der Österreicherinnen im Spitzenfeld der EU liegt, sind Männer in Österreich deutlich seltener als im EU-Durchschnitt in Teilzeit beschäftigt. In Tirol ist dieses Muster noch stärker ausgeprägt, die Teilzeitquote der Frauen ist überdurchschnittlich hoch, Teilzeitstellen sind bei den Männern allerdings weniger verbreitet als im Österreich-Durchschnitt (Übersicht 1.4).

Die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten und der Personen im erwerbsfähigen Alter in Tirol spiegelt die Merkmale des österreichischen Bildungssystems wider (Übersicht 1.5). Österreich zeichnet sich im Vergleich mit den anderen EU-Mitgliedsstaaten durch einen hohen Anteil an Beschäftigten mit mittlerem (sekundärem und post-sekundärem) Qualifikationsniveau aus. Dem schwachen Anteil an Beschäftigten mit einer geringen Bildung steht allerdings eine ebenso unterdurchschnittliche Präsenz von höher qualifizierten Arbeitskräften gegenüber. Dieses Muster findet sich auch in Tirol wieder, wobei hier der Anteil der Personen mit höherem Bildungsabschluss sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Erwerbspersonen niedriger

ist als im Österreich-Durchschnitt. Trotz einer positiven Entwicklung hat sich der Rückstand Tirols von den restlichen Bundesländern in diesem Bereich im Zeitraum 2001/2004 noch leicht vergrößert. Auch der *European Innovation Scoreboard* aus dem Jahr 2003 lässt für Tirol auf der höchsten Bildungsebene einen Aufholbedarf erkennen (Übersicht 1.6). Der Anteil an Personen, die sich im Berufsleben weiterbilden, ist (laut Arbeitserhebung) im europäischen Vergleich hoch, allerdings etwas niedriger als im Bundesdurchschnitt (Übersicht 1.4).

Übersicht 1.5: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten und Erwerbspersonen Tirols im europäischen Vergleich

Anteile in %

	Vorschule, Primärbereich und Sekundarstufe I		Sekundarstufe II und Post-Sekundarbereich		Tertiärbereich	
	2001	2004	2001	2004	2001	2004
<i>Beschäftigtenausbildung</i>						
EU 25	26,7	24,4	48,2	49,8	22,5	24,9
EU 15	29,0	26,7	44,3	46,4	23,6	25,8
Österreich	19,4	16,7	64,4	64,3	16,2	19,0
Tirol	21,3	18,0	64,2	65,1	14,5	16,9
<i>Erwerbspersonenausbildung</i>						
EU 25	27,5	25,3	48,5	50,0	21,5	23,9
EU 15	33,1	28,6	44,1	47,7	22,9	25,8
Österreich	19,9	17,5	64,1	63,8	15,9	18,7
Tirol	21,8	18,5	63,9	64,8	14,2	16,7

Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. – Anmerkungen: Die gemeldeten Zahlen basieren auf Ergebnissen der Arbeitserhebungen der EU. Diese sind aufgrund unterschiedlicher Erhebungsmethoden mit nationalen Zahlen nicht vergleichbar.

Übersicht 1.6: European Innovation Scoreboard 2003, ausgewählte Indikatoren

	Mittel-/hochtechnologische Beschäftigung		Öffentliche F&E	Unternehmensseitige F&E	Patentanträge im hochtechnologischen Bereich	Patentanträge
	Sachgüterproduktion In % der Gesamtbeschäftigung	Dienstleistungssektor				
	In % der Gesamtbeschäftigung		In % des BIP		Je Mio. Bevölkerung	
EU 15	7,4	3,6	0,7	1,3	31,6	161,1
Österreich	6,6	3,5	0,7	1,1	18,8	174,2
Wien	5,4	7,0	1,4	1,8	41,0	156,2
Niederösterreich	6,8	3,1	0,1	0,6	20,4	135,6
Burgenland	4,0	3,1	0,1	0,14	7,1	89,6
Steiermark	6,8	2,6	1,0	1,5	11,8	183,9
Kärnten	6,5	2,6	0,2	0,9	24,9	118,0
Oberösterreich	9,7	2,6	0,2	1,1	6,1	205,5
Salzburg	4,7	2,7	0,4	0,3	15,0	158,4
Tirol	5,1	1,7	0,9	0,8	8,5	145,6
Vorarlberg	6,4	1,5	0,0	0,9	8,8	453,3

Q: Europäische Kommission (2003B), WIFO-Darstellung.

1.3 Weiterer Aufbau und Forschungsschwerpunkte der Studie

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Tirol einen nicht nur für österreichische, sondern auch für europäische Verhältnisse dynamischen Arbeitsmarkt vorzeigen kann. Die Stärken Tirols kommen vor allem bei der sehr günstigen Beschäftigungsentwicklung und der niedrigen Arbeitslosigkeit deutlich zum Vorschein. Die Tatsache, dass auch in (einigen Branchen) der Sachgüterproduktion eine günstige Entwicklung verzeichnet werden konnte, deutet darauf hin, dass Tirol auf den Strukturwandel reagiert hat und im letzten Jahrzehnt seine komparativen Standortvorteile ausbauen konnte. Wie alle anderen Regionen in den entwickelten Marktwirtschaften Europas, befindet sich Tirol allerdings in einem Prozess des raschen Wandels. Angesichts der großen Herausforderungen der Gegenwart und der Zukunft ist bei optimistischen Einschätzungen Vorsicht geboten. Im Falle Tirols scheint es wichtig, vor allem die gesamtwirtschaftliche Produktivitätsentwicklung zu analysieren sowie eine (nach Regionen und Personengruppen) differenzierte Untersuchung der Arbeitsmarktsituation durchzuführen.

Ziel dieser Studie ist es, anhand einer Bestandsaufnahme der Tiroler Arbeitsmarktentwicklung und -politik, Anhaltspunkte zur Weiterentwicklung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums zu liefern. Zu diesem Zweck wird im ersten Teil der Studie anhand einer Analyse der Tiroler Arbeitsmarktentwicklung seit Mitte der neunziger Jahre eine Stärken-Schwächen-Analyse des Arbeitsmarktes durchgeführt. Dabei wird eine Detailanalyse der Beschäftigungsentwicklung (Kapitel 2), der Arbeitslosigkeit (Kapitel 3), der regionalen Unterschiede (Kapitel 4) sowie potentieller neuer Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik (Kapitel 5) vorgenommen. Aufbauend auf diesen Ergebnissen wird im Anschluss (Kapitel 6 und 7) auf die Aus- und Weiterbildungsstruktur in Tirol eingegangen. Nach diesen Analysen wird in Kapitel 8 die Tiroler Wirtschaftsentwicklung prognostiziert.

In den Kapiteln 9 bis 12 werden bis 2010 wirtschaftspolitische Analysen vorgenommen. Hierbei werden zunächst die Maßnahmen der internationalen Best Practice-Beispiele vorgestellt (Kapitel 9). Anschließend werden Maßnahmen zur Steigerung der Beschäftigung (Kapitel 10), im Bildungsbereich (Kapitel 11) und in der aktiven Arbeitsmarktpolitik (Kapitel 12) diskutiert. Kapitel 13 widmet sich verschiedenen Maßnahmenpaketen für einzelne Zielgruppen und Kapitel 14 diskutiert die regionale Differenzierung arbeitsmarktpolitischer Strategien. Kapitel 15 schlussendlich fasst die Ergebnisse der Studie zusammen und präsentiert Vorschläge zur Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik in Tirol.

2. Beschäftigungswachstum und Strukturwandel

2.1 Faktoren des Beschäftigungs- und Produktivitätswachstums

Eine Zerlegung des Produktivitätswachstums

Erste empirische Hinweise auf die Ursachen für das geringe Produktivitäts- und das gute Beschäftigungswachstum in Tirol können so genannte Shift-Share-Analysen liefern.⁸⁾ So kann mittels dieser Methode das Produktivitätswachstum in einen statischen Strukturwandeffect, einen dynamischen Strukturwandeffect und einen sektoralen Wachstumseffect zerlegt werden (siehe *Fagerberg (2000)*, *Timmer - Szirmai (2000)* und *Peneder (2003)*). Formal lässt sich diese Zerlegung herleiten, indem man die Gesamtproduktivität (P_{iT}) einer Region (i) zum Zeitpunkt (t) als die mit dem sektoralen Beschäftigungsanteil (S_{ik} mit k einem Index für den Sektor) gewichtete Summe der sektoralen Produktivitäten (P_{ik}) auffasst. Die Produktivitätsänderung der Region (ΔP_{iT}) zwischen zwei Zeitpunkten (T und 0) lässt sich dann als

$$(4.1) \quad \Delta P_{iT} = \sum_k P_{ikT} S_{ikT} - \sum_k P_{iko} S_{iko}$$

darstellen. Durch einige Umformungen lässt sich diese Formel auf folgenden Ausdruck erweitern:

$$(4.2.) \quad \Delta P_{iT} = \{ \sum_k P_{iko} (S_{ikT} - S_{iko}) \} + \{ \sum_k (P_{ikT} - P_{iko}) (S_{ikT} - S_{iko}) \} - \{ \sum_k (P_{ikT} - P_{iko}) S_{iko} \}$$

Die drei Terme in geschwungenen Klammern auf der rechten Seite von Gleichung 4.2 haben dabei interessante ökonomische Interpretationen.

- So misst der erste Term ($\sum_k P_{iko} (S_{ikT} - S_{iko})$) den statischen Struktureffect, der positiv (bzw. negativ) ist, wenn in der Region Sektoren mit einer höheren Produktivität auch steigende Beschäftigungsanteile aufweisen. Dieser Effect bildet damit die in der ökonomischen Literatur immer wieder formulierte und als "structural bonus hypothesis" bezeichnete Hypothese ab, dass es in Regionen im Zuge ihrer Entwicklung zu einer Verlagerung ihrer Arbeitskräfte in produktivere Sektoren kommt.

⁸⁾ Aus theoretischer Sicht kann das unterdurchschnittliche Produktivitätswachstum in Tirol anhand eines Zweisektormodells, wie es zum Beispiel von *Baumol, (1967)* analysiert wurde, erklärt werden. In diesem Modell wird unterstellt einer der zwei Sektoren (in Tirol realistischerweise die Sachgüterproduktion) habe ein rasches Produktivitätswachstum und der andere (der Tourismus) ein geringeres. In diesem Modell wird das gesamtwirtschaftliche Produktivitätswachstum durch das relative Beschäftigungswachstum der beiden Sektoren berechnet. *Smeral (2003)* zeigt dabei, dass das Beschäftigungswachstum im Tourismus dann höher sein wird, wenn (wie für den Tourismus plausibel) eine Einkommenselastizität von größer als eins und eine nicht zu niedrige Preiselastizität zwischen den beiden Sektoren unterstellt wird.

- Der zweite Term der Gleichung ($\sum_k (P_{ikt} - P_{iko})(S_{ikt} - S_{iko})$) misst hingegen den dynamischen Struktureffekt. Dieser Effekt ist positiv, wenn Sektoren mit einem überdurchschnittlichen Produktivitätswachstum auch einen vergleichsweise hohen Beschäftigungszuwachs verzeichnen. Er wird negativ, wenn die Beschäftigung in Sektoren mit hohem Produktivitätswachstum unterdurchschnittlich wächst, wie in der ökonomischen Literatur (z. B. die von *Baumol* (1967) als "structural burden hypothesis" bezeichnete Hypothese) ebenfalls oftmals behauptet wird.
- Der dritte Term $\Delta P_{iT} = \sum_k (P_{ikt} - P_{iko})S_{iko}$ misst letztlich den sektoralen Wachstumseffekt: Er misst den hypothetischen Anstieg der Produktivität, der entstanden wäre, wenn die Beschäftigtenstruktur im Beobachtungszeitraum unverändert geblieben wäre.

Die Ergebnisse dieser Zerlegung zeigen, dass das geringe Produktivitätswachstum Tirols in der Periode 1995 bis 1999 vor allem auf das geringe Produktivitätswachstum in einigen Branchen zurückzuführen ist, wobei der größte Beitrag in diesem Zeitraum aus dem geringen Produktivitätswachstum des Gaststätten- und Beherbergungswesens entstand.⁹⁾ Der Zeitraum von 1999 bis 2003 unterscheidet sich hingegen vom Zeitraum 1995 bis 1999. Hier war zum einen das Differential im Produktivitätswachstum zwischen Tirol und Österreich weniger stark ausgeprägt und überdies ist der gesamte Produktivitätswachstumseffekt auf ein schwaches Beschäftigungswachstum einzelner Branchen mit hoher Produktivität zurückzuführen, wobei hier der Hauptbeitrag auf das schwache Beschäftigungswachstum des Realitätenwesens (siehe unten) zurückzuführen ist.

Übersicht 2.1: Ergebnisse einer Shift-Share-Zerlegung

	1995-1999			1999-2003		
	Tirol	Österreich	Differenz ¹⁾	Tirol	Österreich	Differenz ¹⁾
Produktivitätswachstum ²⁾	+8,4	+10,6	- 2,2	+12,8	+13,1	-0,3
Wachstumseffekt ³⁾	+7,6	+ 9,1	- 1,5	+12,3	+11,6	+0,6
Statischer Struktureffekt ³⁾	+1,0	+ 1,9	- 0,8	+ 0,7	+ 1,9	-1,2
Dynamischer Struktureffekt ³⁾	-0,2	- 0,4	+ 0,2	- 0,1	- 0,4	+0,3

Q: HV, Statistik Austria, WIFO-Berechnungen. – ¹⁾ In Prozentpunkten. ²⁾ Prozentuelles Wachstum. ³⁾ Prozentpunkte-Beitrag zum Wachstumsdifferential.

Eine Zerlegung des Beschäftigungswachstums

Eine zweite Möglichkeit Aufschlüsse über die Ursachen für das hohe Beschäftigungswachstum zu erhalten ist eine Zerlegung der Beschäftigungsentwicklung. Diese Standardmethode der regionalen Wachstumsanalyse zerlegt das Beschäftigungswachstum einer Region in zwei Komponenten.¹⁰⁾ Die Erste stammt aus der Sektorzusammensetzung einer Region (der so

⁹⁾ Die empirische Evidenz ist daher mit dem theoretischen Model von *Smeral* (2003) konsistent.

¹⁰⁾ Als Methode zur analytischen Zerlegung von Wachstumsprozessen in ihre Komponenten stellt die Shift-Share-Ana-

genannte Struktureffekt) und zeigt an, wie groß das Wachstumsdifferential zwischen Tirol und dem Durchschnitt Österreichs in den Zeiträumen 1995 bis 2000 und 2000 bis 2005 gewesen wäre, wenn alle (ÖNACE-2-Steller) Branchengruppen in Tirol mit dem nationalen Durchschnitt gewachsen wären. Die zweite Komponente misst die "regionale Wettbewerbsfähigkeit" (den so genannten Regionaleffekt) des Beschäftigungswachstums, indem sie die Differenz zwischen Wachstumsdifferential und dem Struktureffekt misst.

Übersicht 2.2: Veränderung der Struktur- und Regionaleffekte in den österreichischen Bundesländern

Ergebnisse Shift-Share-Analyse für die Bundesländer 1995–2005 in Prozentpunkten, Veränderung der Einzelkomponenten 2000–2005 gegenüber 1995–2000

	Tatsächliches Wachstumsdifferential		Relativer Struktureffekt		Relativer Regionaleffekt	
	1995 - 2000	2000 - 2005	1995 - 2000	2000 - 2005	1995 - 2000	2000 - 2005
Wien	-4,00	-5,12	+2,19	+0,28	-6,20	-5,40
Niederösterreich	+2,24	-0,22	-0,89	-0,07	+3,13	-0,15
Burgenland	+4,30	+3,64	-2,57	-1,12	+6,86	+4,77
Steiermark	+2,70	+1,13	-0,98	-0,49	+3,68	+1,62
Kärnten	-1,21	+0,11	-0,82	-0,20	-0,38	+0,32
Oberösterreich	+1,53	+3,19	-0,27	+0,01	+1,81	+3,18
Salzburg	-2,07	+1,10	0,08	+0,68	-2,15	+0,42
Tirol	+1,67	+4,53	-0,26	+1,08	+1,93	+3,45
Vorarlberg	+0,67	+1,38	-2,71	-2,00	+3,39	+3,38

Q: HV, WIFO-Berechnungen.

In Übersicht 2.2 werden die Ergebnisse dieser Shift-Share-Analyse dargestellt. Dabei verwenden wir Zahlen des Österreichischen Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger für insge-

lyse ein viel verwendetes Standardinstrument der Regionalökonomie dar. Die Grundidee der Analyse liegt dabei in dem Versuch das Wachstumsdifferential einer Region in zwei Komponenten zu zerlegen: eines, welches aus der Wirtschaftsstruktur der Region stammt (der so genannte Struktureffekt) und einen Residualfaktor (der so genannte Regionaleffekt), der die regionale Wettbewerbsfähigkeit abbildet. Formal kann das regionale Wachstumsdifferential zwischen der regionalen Beschäftigungswachstumsrate (x_i) und der nationalen Wachstumsrate (x) als

$$x_i - x = \sum_j (s_{ij}x_j - s_jx_j) - \sum_j (s_{ij}x_j - s_{ij}x_{ij})$$

angeschrieben werden. Auf der rechten Seite dieser Gleichung stehen dabei zwei Komponenten des Wachstums. Zum einen kann der Besatz mit stark bzw. wenig wachsenden Branchen in der Region von der österreichischen Normstruktur abweichen, ein Struktureffekt, der als $\mu_i = \sum_j (s_{ij} - s_j)x_j$ gemessen

werden kann. Ist die untersuchte Region stärker auf (in Österreich) schnell wachsende Branchen spezialisiert, ist dieser Effekt positiv. Eine regionale Konzentration von (in Österreich) wachstumsschwachen Branchen kommt dagegen in einer negativen Strukturkomponente zum Ausdruck. Zum anderen können Unterschiede in den regionalen Entwicklungsbedingungen (etwa geographische Lage, Infrastrukturausstattung oder Wirtschaftspolitik) dazu führen, dass gleiche Branchen in unterschiedlichen Regionen schneller oder langsamer wachsen, ein Umstand, der als "Regionaleffekt" in der Form $\pi_i = \sum_j s_{ij}(x_{ij} - x_j)$ errechnet werden kann. Ein positives Vorzeichen dieser Komponente zeigt ein

positives regionales Wachstumsdifferential bei hypothetisch gleicher Branchenstruktur an, ein negatives Vorzeichen indiziert dagegen ein im Vergleich wenig wachstumsfreundliches regionales Umfeld.

samt 60 ÖNACE 2-Steller-Branchen für den Zeitraum 1995 bis 2005. Die Ergebnisse lassen sich wie folgt interpretieren:

1. Insgesamt weist Tirol im mittelfristigen Vergleich und gegenüber dem österreichischen Durchschnitt einen deutlichen Vorsprung im Beschäftigungswachstum auf. In Tirol stieg die Beschäftigung (exklusive Karenz- und KindergeldbezieherInnen und Präsenzdienst) zwischen 1995 und 2000 um 4,8%, in Österreich um 3,1%. Im Zeitraum zwischen 2000 und 2005 stieg die Beschäftigung österreichweit nur mehr um 1,5%, in Tirol aber um über 6%. Während sich das Beschäftigungswachstum in Österreich im Zeitraum verlangsamte, beschleunigte es sich in Tirol ein weiteres Mal.
2. In der ersten Periode (1995 bis 2000) war Tirol noch auf Branchen spezialisiert, die österreichweit eine nur schwache Beschäftigungsdynamik aufwiesen. Wären alle Branchen in diesem Zeitraum mit dem österreichischen Durchschnitt gewachsen, wäre die Beschäftigung in Tirol in diesem Zeitraum um -0,3 Prozentpunkte langsamer gewachsen als der österreichische Durchschnitt. Im zweiten Zeitraum (2000 bis 2005) wäre die Tiroler Wirtschaft bei sektoral gleichen Wachstumsraten wie im Bundesdurchschnitt aber (um 1,1 Prozentpunkte) rascher gewachsen. Der Strukturwandel in Tirol führte dazu, dass sich Tirol stärker auf (beschäftigungs-)wachstumsstarke Sektoren konzentriert.
3. Der Regionaleffekt ist hingegen positiv. Das Beschäftigungswachstum Tirols wäre demnach bei gleicher Branchenstruktur wie in Österreich, in der Periode 1995 bis 2000 um 1,9 Prozentpunkte höher gewesen als im österreichischen Durchschnitt und im Zeitraum 2000 bis 2005 um 3,5 Prozentpunkte. Dies deutet auf eine besondere Lagegunst Tirols (z. B. aufgrund der Nähe zum süddeutschen Zentralraum, besserem Know-how der Unternehmen oder der Wirtschafts- und Strukturpolitik des Landes) hin.

2.2 Sektorales Beschäftigungswachstum in Tirol

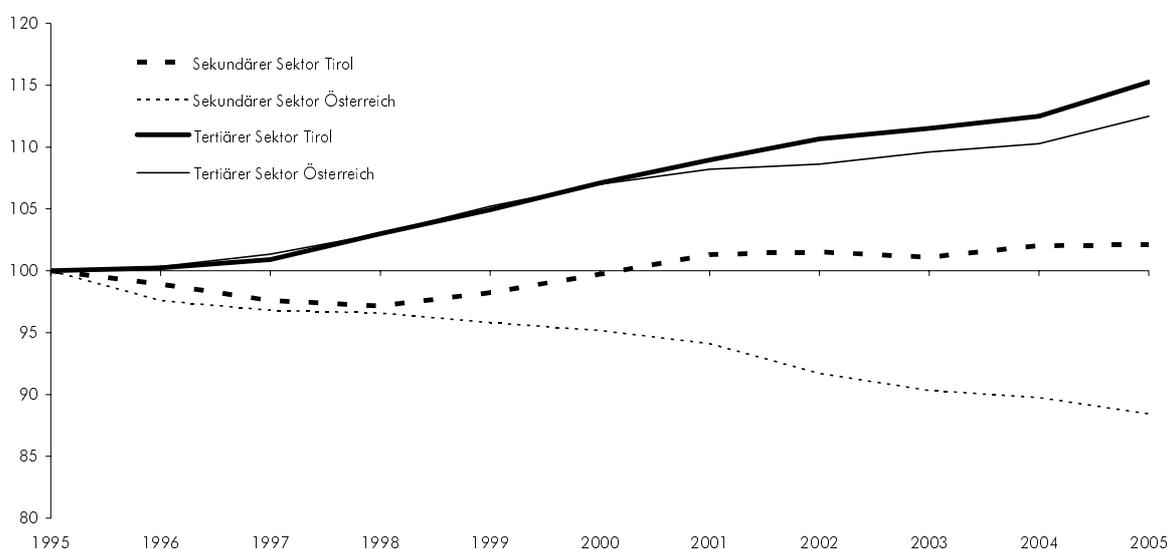
Die erfreuliche Beschäftigungsentwicklung Tirols in den letzten Jahren war daher dem Zusammentreffen zweier positiver Tendenzen zu verdanken: Zum einen hat der Strukturwandel dazu beigetragen, dass sich Tirol zunehmend auf Sektoren spezialisiert, in denen die Beschäftigung auch österreichweit stärker wächst, sodass der Mitte der neunziger Jahre noch bestehende Wachstumsnachteil aufgrund der Spezialisierung des Bundeslandes zuletzt, zumindest im Österreich-Vergleich, annähernd wettgemacht werden konnte. Zum anderen hat sich der schon Mitte der neunziger Jahre bestehende Standortvorteil Tirols, der dazu führte, dass die einzelnen Branchen ihre Beschäftigung rascher ausweitete als in anderen Regionen, weiter verbessert.

Dabei verlief der Strukturwandel in Tirol rasch, wobei im Unterschied zu den anderen Bundesländern aber auch die Beschäftigung im Sachgütersektor noch stieg (siehe Abbildung 2.1). Die Entwicklungen im Dienstleistungs- und Sachgüterbereich unterscheiden sich dabei eini-

germaßen. So zeigt eine Analyse auf der tiefer aggregierten Ebene der (ÖNACE-2-Steller) Branchengruppen, dass im Sachgüterbereich (neben einigen vom Beschäftigtenanteil kleineren Branchen) vor allem die in Tirol besonders wichtigen Branchen wie Glas, Waren aus Steinen und Erden, Maschinenbau und die Herstellung von Metallerezeugnissen aber auch die Metallerezeugung und -bearbeitung und die Be- und Verarbeitung von Möbeln durch ein Beschäftigungswachstum geprägt sind. Diese wachstumsstarken Branchen wuchsen auch durchwegs rascher als im Österreich-Durchschnitt.

Abbildung 2.1: Beschäftigungsentwicklung des sekundären und tertiären Sektors im Vergleich

Unselbständig Beschäftigte; Index 1995=100



Q: HV, WIFO-Berechnungen.

Unter den Branchen mit einer rückläufigen Beschäftigungsentwicklung weisen in der Sachgüterproduktion hingegen nur zwei (Bauwesen und Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln) einen Beschäftigtenstand von mehr als 5.000 Beschäftigten auf. Diese beiden Branchen schrumpfen aber österreichweit stärker als in Tirol. Stärker rückläufig als in Österreich sind im Sachgüterbereich hingegen nur acht Branchen (Gewinnung v. Steinen und Erden, Erzbergbau, Herst. von Büromaschinen und Datenverarbeitungsgeräten, Herst. v. Kraftwagen und -teilen, Tabakverarbeitung, Herst. von Textilien, Herst. von Bekleidung, Ledererzeugung und -verarbeitung) von denen aber keine einzige im Jahr 2005 einen Beschäftigtenstand von mehr als 700 Beschäftigten aufweist. Im Sachgüterbereich resultiert das Beschäftigungs-

wachstum in Tirol daher vor allem aus einer guten Entwicklung bei jenen Branchen, die als Flaggshippe der Tiroler Industrie bezeichnet werden können.

Die Entwicklung im Tiroler Dienstleistungsbereich ist hingegen in weiten Bereichen durch einen Aufholprozess gegenüber dem übrigen Österreich geprägt. Nur 4 ÖNACE-2-Steller-Branchengruppen des Dienstleistungssektors (Einzelhandel, Private Haushalte, Versicherungswesen, Nachrichtenübermittlung) haben eine rückläufige Beschäftigungsentwicklung. Diese Branchen wachsen auch durchwegs langsamer als im österreichischen Durchschnitt, allerdings weist nur der Einzelhandel eine Beschäftigung von mehr als 5.000 Personen auf. Von den restlichen Dienstleistungsbranchen weiteten nur der Landverkehr und das Kreditwesen ihre Beschäftigung um weniger als 10% aus. Alle anderen Dienstleistungsbranchen wachsen rascher. Allerdings gibt es unter diesen rasch wachsenden Dienstleistungsbranchen auch einige (Flugverkehr, Gesundheitswesen, Unterrichtswesen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen), die sich langsamer entwickeln als im österreichischen Durchschnitt. Insbesondere bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen ist das Wachstumsdifferential zu Österreich (mit über 43 Prozentpunkten über einen Zeitraum von 10 Jahren) dabei beträchtlich.

Übersicht 2.3: Branchenentwicklung in der Sachgüterproduktion in Tirol

Niveau und Dynamik der Beschäftigung 1995-2005

	Beschäftigungswachstum 1995-2005 in %	Wachstumsdifferenzial zu Österreich 1995-2005 in Prozentpunkten	Beschäftigung 2005	
37	Rückgewinnung (Recycling)	+ 1.750,0	+ 1.651,9	148
35	Sonstiger Fahrzeugbau	+ 1.104,5	+ 1.155,2	265
23	Kokerei, Mineralölverarbeitung	+ 131,3	+ 174,3	37
26	Glas, Waren aus Steinen und Erden	+ 36,0	+ 54,2	8.112
24	Herst. v. Chemikal. und Ch. Erz.	+ 35,1	+ 33,6	3.968
29	Maschinenbau	+ 24,8	+ 18,9	5.310
21	Papier u. Pappe	+ 21,6	+ 27,1	540
33	Med.-, Mess-, St.- und Regelungstechnik	+ 20,1	+ 19,0	952
20	Be- und Verarb. von Holz (o. Möbel)	+ 13,4	+ 20,8	3.553
25	Herst. v. Gummi- und Kunststoffw.	+ 12,3	+ 15,4	1.711
28	Herst. von Metallerzeugnissen	+ 11,7	+ 10,8	6.412
27	Metallerzeugung und -bearbeitung	+ 4,8	+ 4,7	2.167
32	Rundfunk-, Fernseh- und Nachr.	- 1,5	+ 19,2	67
45	Bauwesen	- 2,2	+ 10,0	22.379
15	Herst. v. Nahrungs- und Genussmittel	- 5,4	+ 7,8	6.130
22	Verlagsw., Druck., Vervielfältigung	- 5,5	+ 14,1	1.895
40	Energieversorgung	- 10,2	+ 7,3	2.945
14	Gewinnung v. Steinen und Erden	- 14,0	- 9,5	509
31	Geräte Elektr. erz. -verteilung	- 19,3	+ 5,8	1.076
13	Erzbergbau	- 20,8	- 10,4	248
36	Herst. v. Möbeln, Schmuck, Musikinstr.	- 21,6	+ 6,9	3.748
30	Herst. Büromasch., Datenv.geräte	- 30,4	- 9,8	39
34	Herst. v. Kraftwagen und -teilen	- 37,9	- 111,6	363
16	Tabakverarbeitung	- 39,5	- 31,6	75
17	Herst. von Textilien	- 52,7	- 14,5	622

18	Herst. von Bekleidung	-	56,6	-	1,4	651
19	Ledererzeugung und -verarbeitung	-	63,9	-	24,0	100

Q: HV, WIFO-Berechnungen.

Übersicht 2.4: Branchenentwicklung in den Dienstleistungen in Tirol

Niveau und Dynamik der Beschäftigung 1995-2005

		Beschäftigungs- wachstum 1995-2005 in %	Wachstums- differenzial zu Österreich 1995 -2005 in Prozentpunkten	Beschäftigung 2005
67	Mit Kredit- und Vers.wesen verb. Tät.	+997,2	+841,2	790
72	Datenverarbeitung und Datenbanken	+283,3	+100,9	1.261
99	Exterrit. Organis. und Körperschaften	+200,0	+213,3	3
73	Forschung und Entwicklung	+141,9	+64,6	583
71	Vermietung bew. Sachen (ohne. Bed.)	+80,3	+47,9	375
62	Flugverkehr	+47,0	-2,1	923
92	Kultur, Sport und Unterhaltung	+40,2	+10,2	3.745
74	Erbringung von unternehmensbez. DL	+39,1	-43,2	11.527
91	Interessenv., kirchl. u. s. rel. Ver.	+35,7	+7,0	5.928
51	Handelsvermittlung u. Großhandel	+34,8	+31,5	19.414
90	Abwasser- u. Abfallbes. Entsorg.	+32,7	+2,1	463
63	Hilfstät. f. Verkehr, Reisebüros	+27,6	+6,5	3.028
70	Realitätenwesen	+21,1	+27,8	1.502
85	Gesundh., Veterinär- u. Sozialwesen	+19,6	-11,8	18.219
50	Kfzhandel, Instandh. u. Rep. v. Kfz	+16,8	+13,2	6.312
93	Erbr. v. sonst. Dienstleistungen	+16,8	+15,3	2.904
55	Beherbergungs- und Gaststättenw.	+15,6	+0,1	30.179
80	Unterrichtswesen	+12,6	-13,7	12.881
75	Öff. Verw., Landesverteid., S. Vers.	+12,5	+13,5	28.848
60	Landverkehr, Transport in Rohrl.	+9,4	+7,9	14.094
65	Kreditwesen	+1,2	+0,5	6.688
52	Einzelhandel (ohne Kfz)	-0,1	-7,8	18.271
95	Private Haushalte	-31,2	-2,2	372
66	Versicherungswesen	-35,7	-15,8	1.376
64	Nachrichtenübermittlung	-41,5	-10,7	3.130

Q: HV, WIFO-Berechnungen.

Insgesamt vermitteln diese Zahlen somit den Eindruck eines Bundeslandes, dessen Beschäftigungsentwicklung im Sachgüterbereich von der guten Entwicklung der wichtigsten Sektoren profitiert und im Dienstleistungsbereich durch einen Aufholprozess gekennzeichnet ist, der sich in überdurchschnittlichen Beschäftigungszuwächsen auf breiter Front niederschlägt. Einzig bei der unterdurchschnittlichen Entwicklung gegenüber dem österreichischen Durchschnitt im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen scheint dieser Aufholprozess nicht gegeben.

Branchenwachstum nach Typologien

Eine Analyse der Wachstumsprozesse in Tirol, die Auskunft darüber gibt, welche Faktoren für die Standortgunst im Zeitraum seit 1995 besonders wichtig waren, sollte allerdings auch auf eine tiefer aggregierte Ebene abstellen. Eine solche Analyse auf disaggregierte (ÖNACE-3-Steller) Branchenebene kann die verschiedenen Standortvor- und -nachteile Tirols besser sichtbar machen. Daher wurde für diese Studie eine Sonderauswertung der Versicherungsdaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger vorgenommen, die dem WIFO auf der Ebene anonymisierter Individuen für die Jahre 1995 bis 2005 zur Verfügung stehen.¹¹⁾ Anhand dieses Datensatzes lässt sich der Strukturwandel in Tirol auf disaggregierter (ÖNACE-3-Steller) Ebene abbilden. Allerdings ist diese Ebene für eine detaillierte Branchendarstellung etwas unhandlich, da es sich um Auswertungen auf der Ebene von rund 200 Branchen handelt. Um Verschiebungen in der Branchenstruktur analysierbar zu machen, hat das WIFO daher sowohl für die Sachgütererzeugung als auch den Bereich der kommerziellen Dienstleistungen Typologien erstellt, die verschiedene Branchen zusammenfassen (siehe *Peneder, 2001, Mayerhofer - Palme, 2001*), je nach dem, welche Standortfaktoren für sie besonders wichtig sind. Diese Typologien liegen auf der Ebene der Branchengruppen (3-Steller) der Systematik ÖNACE 1995 (*Statistik Austria, 1995*) vor, die die österreichischen Wirtschaftsaktivitäten in insgesamt 222 Branchen untergliedert. Konkret wurden 170 Branchen aus der Sachgütererzeugung (Abschnitt D, 99 Branchen) und dem Dienstleistungsbereich (Abschnitte F-K, 71 Branchen) in die Untersuchung einbezogen, 52 Branchen aus den Berei-

¹¹⁾ Dieser Datensatz wird am WIFO zweimal jährlich für Sonderauswertungen im Rahmen des internen Projektes INDIVIDV aufbereitet (den Bearbeiterinnen dieses Projektes – Birgit Novotny und Marianne Schöberl – sei an dieser Stelle für die Mithilfe gedankt). Er bietet eine umfassende Quelle für die Abschätzung des Bestandes an Beschäftigungsverhältnissen, der Zahl der Stellenbesetzungen bei Dienstgebern und der Auflösung von Dienstverhältnissen und umfasst auf individueller Ebene die gesamte Beschäftigungsgeschichte aller im Zeitraum 1995 bis 2005 sozialversicherungspflichtig unselbständig beschäftigten Personen, Informationen über die Dienstgeber, bei denen diese Personen beschäftigt waren, sowie Angaben zum Einkommen (Bemessungsgrundlage), die in den Beschäftigungsverhältnissen erzielt wurden. Der Datensatz erlaubt daher eine Fülle von Aussagen darüber, wie verschiedene "stilisierte Fakten" des tiroler Arbeitsmarktes von Betriebscharakteristika abhängen, die mit Daten aus der Sekundärstatistik des Hauptverbandes nicht möglich wären. Trotz der umfassenden Meldepflicht zum Hauptverband werden in diesem Datensatz allerdings nicht alle Aktivitäten erfasst. Nicht inkludiert sind Personen und Betriebe, die dem Hauptverband der Sozialversicherungsträger (HV) nicht auf individueller Ebene gemeldet werden. Überdies enthält der Datensatz bei den Beamten (Versicherungsträger BVA) und den Eisenbahnern (Versicherungsanstalt der Eisenbahnen) nur sehr grobe Informationen über die regionale Zuordnung der Beschäftigten. Um etwaigen Verzerrungen durch nicht enthaltene Dienstgeber möglichst auszuschließen, wurden die Branchen Post- und Fernmeldedienste (ÖNACE 641 und 642) sowie Branchen mit einem hohen Anteil öffentlicher Dienstgeber (öffentliche Verwaltung, Unterrichtswesen, Gesundheitswesen, sonstige öffentliche Dienstleistungen) aus der Untersuchung ausgeschlossen. Somit ist dieser Datensatz trotz der umfassenden Informationen keine Vollerhebung aller Wirtschaftsbereiche. Er umfasst aber etwa 70% der in Tirol laut Sekundärstatistik gemeldeten Beschäftigungsverhältnisse. Es kann daher nicht erwartet werden, dass die aus diesem Datensatz gewonnenen Ergebnisse den offiziellen Daten entsprechen. Die Nützlichkeit der zusätzlichen Sonderauswertung besteht allerdings darin, anhand einer sehr großen Teilmenge der nicht öffentlichen Beschäftigung in Tirol, Aussagen über Beschäftigterbetriebe und Arbeitskräfte zu ermöglichen.

chen Land- und Forstwirtschaft, Bergbau und Energiewirtschaft sowie Nicht-Marktdienste (z. B. öffentliche Verwaltung) blieben unberücksichtigt.

Übersicht 2.5: Bedeutung und Entwicklung unterschiedlicher Branchengruppen in Tirols Sachgüterproduktion

Durchschnittliche jährliche Wachstumsraten und Anteile an der Gesamtbeschäftigung in %

	Tirol		Österreich		Tirol	Österreich
	1995/1999	2000/2005	1995/1999	2000/2005	Anteil 2005 in %	Anteil 2005 in %
<i>Forward- und Backward-Linkages</i>						
Hohe IO-Verflechtung / konzentriert	+1,0	+1,2	-1,0	-2,9	11,0	9,8
Hohe IO-Verflechtung / nicht konzentriert	-0,7	+1,5	-1,1	-0,7	37,4	41,4
Geringe IO-Verflechtung	+0,4	+0,9	-1,5	-1,5	51,6	48,8
<i>Faktorintensität</i>						
Mainstream	+1,1	+2,3	-1,2	-0,9	42,8	26,0
Kapitalintensiv	+2,0	-4,2	-1,7	-0,1	5,4	10,1
Marketingintensiv	-2,5	+1,3	-1,7	-1,4	19,2	23,7
Technologie-(Software)-intensiv	+2,2	+3,5	+0,5	-1,0	10,6	15,5
Arbeitsintensiv / niedrige Qualifikation	-1,0	-1,5	-2,0	-2,5	19,7	22,3
Arbeitsintensiv / hohe Qualifikation	+5,0	+9,1	+0,4	+0,2	2,3	2,5
<i>Skill-Intensität</i>						
Niedrige Qualifikation	-0,2	+0,1	-2,1	-2,0	41,6	32,7
Mittlere Qualifikation / Facharbeiterorientiert	+0,3	-0,1	-0,4	-1,0	27,4	30,6
Mittlere Qualifikation / Angestelltenorientiert	-2,3	+4,4	-1,6	-2,1	12,6	23,2
Hohe Qualifikation	+2,0	+3,5	-0,2	+1,3	18,3	13,5
<i>Qualitätswettbewerb</i>						
Geringer Qualitätswettbewerb	+1,9	+1,7	-1,7	-1,6	39,5	26,2
Mittlerer Qualitätswettbewerb	-1,2	+0,2	-1,0	-1,5	36,7	44,5
Hoher Qualitätswettbewerb	-0,5	+1,7	-1,3	-0,7	23,7	29,4
<i>Interne Größenvorteile</i>						
Niedrige interne Skalenerträge	-1,5	-3,0	-3,1	-3,9	8,7	10,8
Mittlere interne Skalenerträge	±0,0	+2,0	-1,2	-1,4	78,3	70,9
Hohe interne Skalenerträge	+1,5	-0,5	+0,2	+0,9	13,0	18,3
<i>Externe Größenvorteile</i>						
Lokalisiert / höhere Qualifikation	+0,4	+9,6	-0,7	-2,4	4,8	11,6
Lokalisiert / niedrige Qualifikation	+2,1	+0,3	-2,3	-1,0	25,8	14,2
Keine räumliche Ballung	-0,6	+1,0	-1,2	-1,2	69,3	74,3
Sachgüterproduktion insgesamt	+0,1	+1,1	-1,3	-1,3	100,0	100,0

Q: HV, WIFO-INDI-DV, Mayerhofer – Palme (2001); WIFO-Berechnungen. – Basis unselbständig Beschäftigte auf NACE-3-Steller-Ebene exklusive Nicht-marktmäßige Dienstleistungen.

Diese Typologien zeigen dabei, dass die großen Unterschiede in der Beschäftigungsentwicklung im Sachgüterbereich auch auf recht erhebliche Unterschiede in der Standortgunst zurückzuführen sind (siehe Übersicht 2.5). Nach Faktorintensitäten weisen arbeitsintensive höher qualifizierte Branchen und technologieintensive und (seit der Jahrtausendwende) auch marketingintensive und Mainstream-Branchen vergleichsweise hohe Wachstumsraten auf. Stärker lohnkostenintensive Branchen, wie zum Beispiel die arbeitsintensiven gering qualifizierten Branchen, verzeichneten hingegen Arbeitsplatzverluste. Eine ähnlich klare Differenzierung

zeigt sich in der hier interessierenden Periode nach der Skill- und Qualitätsorientierung der Branchen. Branchen mit (hoch) qualifizierten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie solche, die einen hohen Angestelltenanteil aufweisen, können Zuwachsraten aufweisen. In niedrig qualifizierten Branchen und seit der Jahrtausendwende in facharbeiterintensiven Branchen werden dagegen Arbeitsplätze verloren. Ein Nebeneffekt des Strukturwandels in der Sachgüterproduktion Tirols ist damit eine Verlagerung des Produktionsspektrums auf hochwertige Funktionen in der Wertschöpfungskette: Immerhin sind hoch qualifizierte Branchen in Tirol zuletzt stärker vertreten als in Österreich insgesamt, obwohl im technologieorientierten Sektor immer noch ein Nachholbedarf besteht.

Übersicht 2.6: Bedeutung und Entwicklung unterschiedlicher Branchengruppen in Tirols Dienstleistungen

Durchschnittliche jährliche Wachstumsraten und Anteile an der Gesamtbeschäftigung in %

	Tirol		Österreich		Tirol	Öster- reich
	1995/1999	2000/2005	1995/1999	2000/2005	Anteil 2005 in %	Anteil 2005 in %
<i>Forward- und Backward-Linkages</i>						
Hohe IO-Verflechtung / konzentriert	+6,5	+4,4	+5,8	+2,7	11,8	6,2
Hohe IO-Verflechtung / nicht konzentriert	+1,6	+0,7	+0,8	+0,1	34,4	37,1
Geringe IO-Verflechtung	+2,4	+1,5	+1,2	-0,5	53,8	56,7
<i>Faktorintensität</i>						
Mainstream	+6,1	+2,4	+1,9	+0,2	26,8	20,1
Kapitalintensiv	+2,6	+2,4	-1,2	-9,1	2,0	5,8
Softwareintensiv	+1,6	+1,4	+3,6	+1,9	14,6	18,2
Arbeitsintensiv / niedrige Qualifikation	+1,3	+1,1	+0,9	+0,5	48,0	47,3
Arbeitsintensiv / hohe Qualifikation	+1,4	+1,4	+0,9	+0,2	8,7	8,7
<i>Skill-Intensität</i>						
Höchste Ausbildung	+6,1	+2,6	+6,6	+2,4	3,0	4,4
Höhere Ausbildung	+0,7	+0,6	+1,5	+0,2	23,2	26,7
Facharbeiterorientiert	+1,6	+0,5	±0,0	-1,9	42,0	42,3
Keine Ausbildung	+5,3	+3,7	+3,0	+2,3	31,8	26,6
<i>Bauwesen</i>						
Bauwesen	+0,8	-0,9	-1,0	-1,6	18,3	16,0
<i>Distributive Dienste</i>						
Distributive Dienste	+2,3	+1,6	+0,6	-1,3	44,0	45,6
<i>Personenbezogene Dienste</i>						
Personenbezogene Dienste	+4,9	+3,9	+2,3	+1,9	17,3	9,9
<i>Produktionsnahe Dienste</i>						
Produktionsnahe Dienste	+3,1	+1,8	+4,2	+2,2	20,4	28,5
<i>Externe Größenvorteile</i>						
Lokalisiert / höhere Qualifikation	+3,8	+1,2	+3,5	+0,9	6,8	10,4
Lokalisiert / niedrige Qualifikation	+5,3	+3,7	+0,8	+1,0	12,2	6,3
Keine räumliche Ballung	+2,0	+1,3	+1,1	-0,3	81,0	83,3
<i>Handelbarkeit</i>						
Regional handelbar	+2,5	+1,3	+0,9	-0,6	65,7	70,0
International handelbar	+2,5	+2,0	+2,4	+1,2	34,3	30,0
Dienstleistungen insgesamt	+2,5	+1,5	+1,3	-0,1	100,0	100,0

Q: HV, WIFO-INDI-DV, Mayerhofer – Palme (2001); WIFO-Berechnungen. – Basis unselbständig Beschäftigte auf NACE 3-Steller-Ebene exklusive Nicht-Markt-Dienstleistungen.

Im Dienstleistungsbereich verläuft die Entwicklung (bei insgesamt deutlich höherer Dynamik) in eine ähnliche Richtung: Hier wachsen seit der Jahrtausendwende annähernd alle Branchentypen, mit Ausnahme der softwareintensiven Branchen, rascher als in Österreich, und auch hier ist in den "höherwertigen" Aktivitäten im Bundesländervergleich das höhere Wachstum erkennbar. Im Gegensatz zur Sachgüterproduktion verbleibt hier allerdings auch ein weiter wachsendes (und vom Beschäftigtenanteil durchaus bedeutendes) Segment von Dienstleistungsbranchen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen, welches auch rascher wächst als in Österreich. Hier dürften in Zukunft auch die Jobchancen für unqualifizierte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu finden sein, wenn auch zu betonen bleibt, dass Teile dieses Segments mit der Liberalisierung (z. B. durch die EU-Dienstleistungsrichtlinie) und dem Auslaufen der Übergangsregeln in der Freizügigkeit des Dienstleistungsverkehrs mit den neuen EU-Mitgliedsländern (spätestens 2011) unter verstärkten Wettbewerbsdruck geraten dürften.

Insgesamt zeigt sich somit auch auf disaggregierter Ebene ein recht differenziertes Bild der Branchenentwicklung in Tirol. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist dabei von besonderer Bedeutung, dass im Sachgüterbereich Branchen mit hohen Qualifikationsanforderungen deutlich höhere Beschäftigungsanstiege ausweisen. Im Dienstleistungssektor steigt die Beschäftigung, trotz einer Bevorzugung höher qualifizierter Branchen, hingegen auch noch in einigen Branchen mit geringeren Qualifikationsanforderungen. Der Dienstleistungsbereich ist damit jener Bereich, in dem – wenn auch in deutlich geringerem Ausmaß als für höher qualifizierte – auch Arbeitsplätze für niedrig qualifizierte Personen entstehen könnten.

2.3 Betriebliche Wachstumsprozesse in Tirol

Neben Bestandsvergleichen auf Branchenebene erlaubt der Individualdatensatz des Hauptverbandes auch eine Analyse der Heterogenität betrieblicher Wachstumsprozesse. Selbst in wachsenden Branchen gibt es schrumpfende Betriebe und in schrumpfenden Branchen wachsen oftmals einzelne Betriebe. Neuere Untersuchungen zu den Determinanten des Beschäftigungswachstums (siehe z. B. *Davis – Haltiwanger, 1999*) stellen daher überwiegend auf Bestandsvergleiche auf Unternehmensebene ab. Sie betonen den permanenten Umschlag an Arbeitsplätzen, den der Strukturwandel innerhalb einer Branche auslöst. Um die Heterogenität der betrieblichen Wachstumsprozesse in Tirol im Vergleich zu Österreich zu untersuchen, wurde dabei folgende – in der Literatur oftmals verwendete – Vorgehensweise gewählt:

- Zunächst wurden alle Beschäftigerbetriebe¹²⁾ ausgewählt, die innerhalb eines Jahres eine Beschäftigungszunahme verzeichneten und die Summe aller Beschäftigungsveränderungen in diesen Betrieben berechnet. Im Einklang mit der in der Literatur üblichen Bezeich-

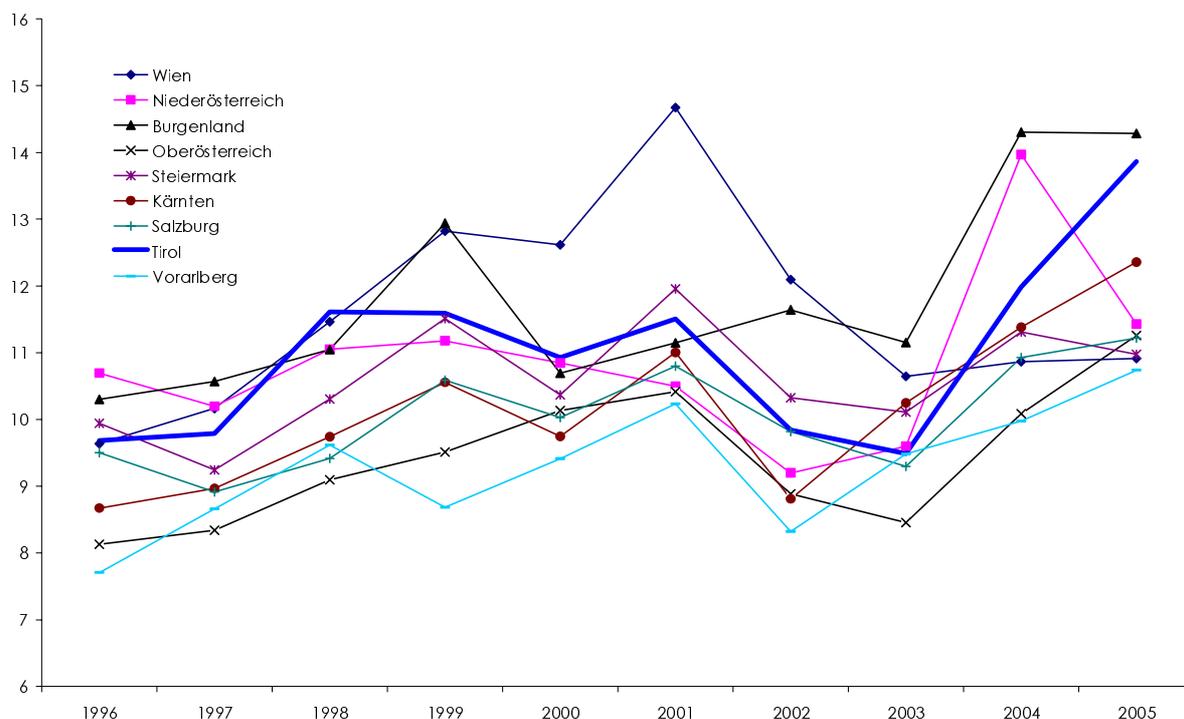
¹²⁾ Da die Meldekonten im anonymisierten Datensatz nicht zwischen Betriebs- und Unternehmenskonzept trennen, und überdies nur Einheiten aufgenommen werden, die zumindest einen unselbständig Beschäftigten haben, werden die meldenden Einheiten in diesem Datensatz als Beschäftigerbetriebe bezeichnet (siehe dazu auch Abschnitt 2.4).

nung (siehe dazu z. B. Davis – Haltiwanger, 1999) wird diese Zahl als Arbeitsplatzschaffung (Job Creation) bezeichnet.

- Anschließend wurden alle Beschäftigterbetriebe ausgewählt, die innerhalb eines Jahres Beschäftigtenrückgänge verzeichneten und die Summe aller in diesen Betrieben verlorenen Arbeitsplätze berechnet. Diese wird als Arbeitsplatzvernichtung (Job Destruction) bezeichnet.
- Die Summe aus Arbeitsplatzschaffung und -vernichtung minus der Nettobestandsveränderung ist der Arbeitsplatzumschlag (Job Reallocation). Diese letzte Kennzahl kann als Indikator für die Heterogenität betrieblicher Wachstumsprozesse interpretiert werden, da sie angibt, wie hoch der Brutto-Umschlag an Arbeitsplätzen innerhalb einer Branche ist.

Abbildung 2.2: Arbeitsplatzschaffung nach österreichischen Bundesländern

In % der unselbständig Beschäftigten



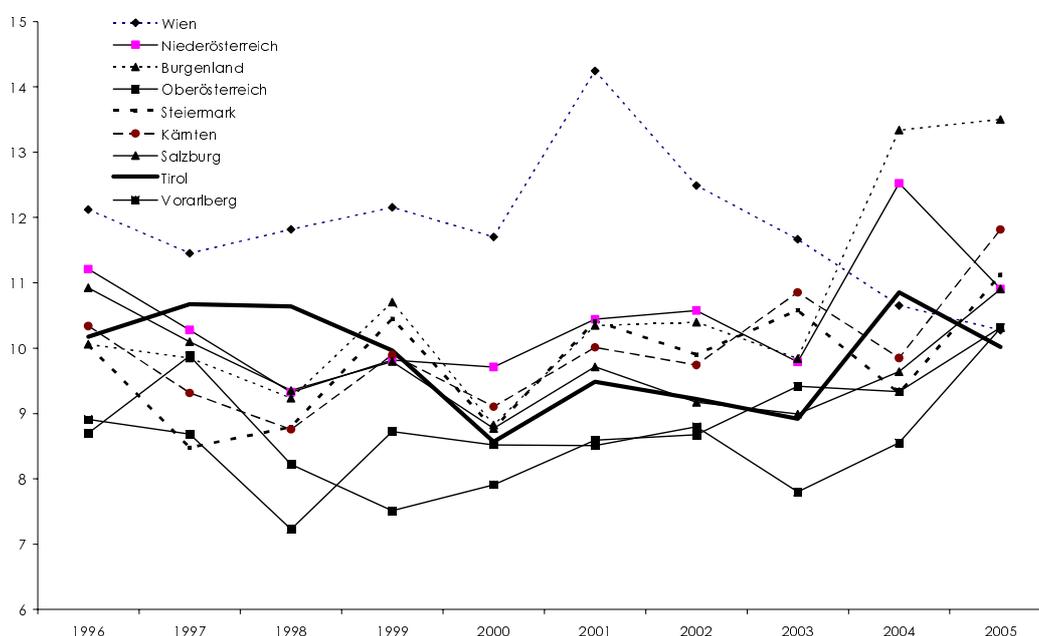
Q: HV, WIFO-INDI-DV, WIFO-Berechnungen. – Daten exklusive Nicht-Markt-Dienstleistungen.

Abbildungen 2.2 bis 2.4 stellen die Entwicklung von Arbeitsplatzschaffung, -vernichtung und -umschlag für den Zeitraum 1996 bis 2005 in Prozent der Beschäftigung nach Bundesländern dar. In diesem Zeitraum wurden in Tirol pro Jahr zwischen 9% und 13% der bestehenden Arbeitsplätze neu geschaffen und ein zumeist etwas kleinerer Prozentsatz vernichtet. Dies entspricht der Schaffung von jährlich etwa 19.000 neuen Arbeitsplätzen und der Vernichtung von etwa 17.000 pro Jahr. Im langjährigen Durchschnitt liegt damit der Arbeitsumschlag in Tirol (im

Verhältnis zur Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse) in etwa im österreichischen Durchschnitt¹³⁾, wobei die Arbeitsplatzvernichtung etwas unter dem österreichischen Durchschnitt liegt und die Arbeitsplatzschaffung über dem österreichischen Durchschnitt. Die Heterogenität betrieblicher Wachstumsprozesse dürfte daher in Tirol etwas geringer sein als in Österreich insgesamt. Dies ist insofern von Vorteil, weil Wirtschaften, in denen ein geringer Arbeitsplatzumschlag besteht, auch geringere Reallokationsnotwendigkeiten haben, was in weiterer Folge zu einer geringeren Arbeitslosigkeit beiträgt.

Abbildung 2.3: Arbeitsplatzvernichtung nach österreichischen Bundesländern

In % der unselbständig Beschäftigten



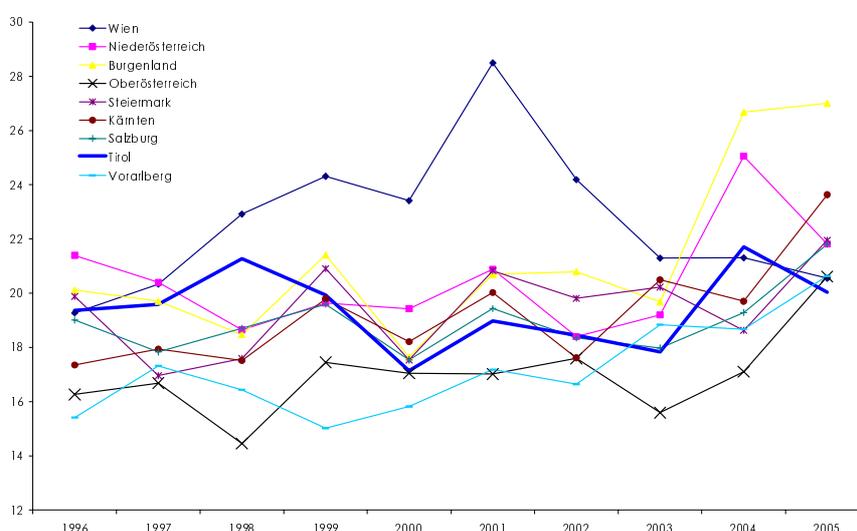
Q: HV, WIFO-INDI-DV, WIFO-Berechnungen. – Daten exklusive Nicht-Markt-Dienstleistungen.

Neben Aussagen zur Heterogenität der betrieblichen Wachstumsprozesse, kann anhand dieser Statistiken auch die Struktur des Beschäftigungswachstums analysiert werden (siehe Übersicht 2.7). Tirol weist dabei im Vergleich zum übrigen Österreich auch einen höheren Beschäftigungsanteil in kleineren Beschäftigerbetrieben an der Gesamtbeschäftigung auf. Dieses kleinbetriebliche Segment ist dabei sowohl für die Arbeitsplatzschaffung als auch -vernichtung das wichtigste. Annähernd 70% der in Tirol im Zeitraum 1996 bis 2005 geschaffenen Arbeitsplätze wurden in kleinen Beschäftigerbetrieben mit zwischen einem und 50 Beschäfti-

¹³⁾ Da es sich bei Arbeitsplatzschaffung und -vernichtung um Bruttozahlen handelt, ist der Nettozuwachs an Beschäftigungsverhältnissen, der sich aus der Differenz von Arbeitsplatzschaffung und -vernichtung ergibt in Tirol allerdings höher als in Österreich insgesamt.

gungsverhältnissen geschaffen. Im übrigen Österreich lag dieser Anteil bei rund 60%. Beschäftigerbetriebe mit über 250 Beschäftigungsverhältnissen trugen dagegen in Tirol (mit rund 12,0%) weniger zur Arbeitsplatzschaffung bei als im übrigen Österreich. Einen deutlich unterdurchschnittlichen Beitrag zum Beschäftigungsanstieg leistet auch das Segment der Beschäftigerbetriebe mit zwischen 50 bis 249 Beschäftigten. Diese Beschäftigerbetriebe trugen zwischen 1996 und 2005 in Tirol etwa 18% zu den gesamten neu geschaffenen Arbeitsplätzen bei, in Österreich lag der Anteil dieser Beschäftigerbetriebe hingegen bei 20%.

Abbildung 2.4: Arbeitsplatzumschlag nach österreichischen Bundesländern
In % der unselbständig Beschäftigten



Q: HV, WIFO-INDI-DV. – Daten exklusive Nicht-Markt-Dienstleistungen.

Die in Tirol ansässigen Kleinbetriebe tragen aber auch viel zur Arbeitsplatzvernichtung bei. Fast drei Viertel der in Tirol im Zeitraum 1996 bis 2005 vernichteten Arbeitsplätze wurden in Beschäftigerbetrieben mit einem Beschäftigtenstand von weniger als 50 Beschäftigten vernichtet, während der Anteil der Beschäftigerbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten an der gesamten Arbeitsplatzvernichtung unter 10% lag.

Betrachtet man die Differenz zwischen Arbeitsplatzvernichtung und -schaffung (in % der Arbeitsplätze) als einen Indikator für das Nettobeschäftigungswachstum erwiesen sich zwar auch die kleinen Beschäftigerbetriebe Tirols als wachstumsstärker als im übrigen Österreich. Der größte Unterschied in diesen Nettowachstumsraten besteht allerdings bei den großen Beschäftigerbetrieben, die zumeist in der Sachgüterproduktion angesiedelt sind. Im übrigen Österreich war die Beschäftigung in diesen Beschäftigerbetrieben leicht rückläufig, in Tirol ist sie aber im Zeitraum 1996 bis 2005 deutlich gestiegen.

Übersicht 2.7: Struktur der Arbeitsplatzschaffung und -vernichtung nach Beschäftigerbetriebsgröße

Basis unselbständig Beschäftigte auf NACE 3-Steller-Ebene

	Anzahl Beschäftigungsverhältnisse		Geschaffene Arbeitsplätze		Vernichtete Arbeitsplätze	
	Übriges Österreich	Tirol	Übriges Österreich	Tirol	Übriges Österreich	Tirol
	Anteile in %					
1 bis 9	19,64	24,72	34,32	41,49	34,45	45,68
10 bis 19	10,55	12,58	12,26	13,07	12,07	13,66
20 bis 49	14,18	16,42	14,62	15,17	14,36	14,37
50 bis 99	10,65	11,63	9,76	8,95	9,68	9,49
100 bis 249	14,63	12,99	11,15	9,48	10,69	9,43
250 und mehr Beschäftigte	30,34	21,66	17,90	11,84	18,75	7,37
	In % der Beschäftigungsverhältnisse					
1 bis 9	-	-	17,92	18,53	17,68	17,91
10 bis 19	-	-	11,92	11,47	11,54	10,52
20 bis 49	-	-	10,57	10,20	10,21	8,48
50 bis 99	-	-	9,40	8,50	9,16	7,91
100 bis 249	-	-	7,81	8,05	7,36	7,04
250 und mehr Beschäftigte	-	-	6,05	6,04	6,23	3,30
Insgesamt	-	-	10,26	11,04	10,08	9,69

Q: HV, WIFO-INDI-DV, WIFO-Berechnungen. – Zahlen sind Durchschnittswerte für die Jahre 1996 bis 2005. Daten exklusive Nicht-Markt-Dienstleistungen.

Zusammenfassend lässt sich damit festhalten, dass das hohe Beschäftigungswachstum in Tirol auf einzelbetrieblicher Ebene aus dem Zusammentreffen zweier Tendenzen entsteht. Zum einen werden in kleinen Beschäftigerbetrieben anteilmäßig besonders viele Arbeitsplätze geschaffen. In ihnen gehen aber auch besonders viele Arbeitsplätze verloren, sodass sie vor allem durch eine besonders hohe Turbulenz geprägt sind. Kleine Beschäftigerbetriebe stellen daher ein wachstumsstarkes aber sehr heterogenes Segment dar. Zum anderen sind die größeren Beschäftigerbetriebe das stabile Element in der Beschäftigungsentwicklung in Tirol. In ihnen werden zwar anteilmäßig wenige Arbeitsplätze geschaffen, dafür werden in diesen Beschäftigerbetrieben aber noch weniger Arbeitsplätze vernichtet, sodass diese Betriebe in erheblichem Maße zum Beschäftigungswachstum beitragen.

Nachhaltigkeit der betrieblichen Arbeitsplatzschaffung und -vernichtung

Zu einem ähnlichen Schluss kommt man, wenn man die Nachhaltigkeit der Arbeitsplatzschaffung und -vernichtung betrachtet. Übersicht 2.8 stellt Kennzahlen zur Nachhaltigkeit betrieblicher Wachstumsprozesse in Tirol und im übrigen Österreich dar. Dabei wurden zunächst alle Beschäftigerbetriebe ausgewählt, die in einem Jahr neue Arbeitsplätze schufen (vernichteten). Anschließend wurde festgestellt, wie viele dieser Arbeitsplätze in den Folgejahren in diesen Betrieben wieder vernichtet (neu geschaffen) wurden. Der Anteil der "überlebenden"

an den im ersten Jahr geschaffenen (vernichteten) Arbeitsplätzen kann als Nachhaltigkeit der Arbeitsplatzschaffung bzw. -vernichtung interpretiert werden.¹⁴⁾

Die in Übersicht 2.8 dargestellten Zahlen zeigen somit, dass von 100 neu geschaffenen Arbeitsplätzen in den Jahren 1995 bis 2002 in einem Beschäftigterbetrieb im übrigen Österreich nach einem Jahr noch etwa 72 bestanden, nach zwei Jahren noch 53,5 und nach drei Jahren nur mehr 41,7.

Neu geschaffene Arbeitsplätze in Tirol sind dabei nachhaltiger als im übrigen Österreich und die Wahrscheinlichkeit, dass ein einmal verloren gegangener Arbeitsplatz in den Folgejahren wieder besetzt wird, ist deutlich höher. Von 100 in einem Jahr neu geschaffenen Arbeitsplätzen bestehen im mehrjährigen Vergleich nach drei Jahren in Tirol noch 42,9. Von 100 in einem Jahr vernichteten Arbeitsplätzen sind im mehrjährigen Durchschnitt drei Jahre später noch 70,8 verblieben.

Übersicht 2.8: Nachhaltigkeit der geschaffenen und vernichteten Arbeitsplätze nach Beschäftigterbetriebsgruppen

	Von 100 neugeschaffenen Arbeitsplätzen verbleiben ...					
	nach 1 Jahr		nach 2 Jahr		nach 3 Jahren	
	Übriges Österreich	Tirol	Übriges Österreich	Tirol	Übriges Österreich	Tirol
1 bis 9	65,2	63,8	45,4	44,6	32,7	32,1
10 bis 19	68,1	69,1	49,0	50,3	36,5	38,6
20 bis 49	70,8	73,7	53,2	56,5	41,1	44,9
50 bis 99	74,9	79,0	57,9	61,4	46,8	50,5
100 bis 249	78,8	78,0	63,2	61,7	52,1	49,8
250 und mehr Beschäftigte	83,7	91,3	64,7	82,2	54,8	75,0
Insgesamt	72,0	71,7	53,5	54,4	41,7	42,9
	Von 100 vernichteten Arbeitsplätzen verbleiben ...					
	nach 1 Jahr		nach 2 Jahr		nach 3 Jahren	
	Übriges Österreich	Tirol	Übriges Österreich	Tirol	Übriges Österreich	Tirol
1 bis 9	90,5	87,6	85,7	81,3	82,8	77,4
10 bis 19	78,8	74,0	65,9	60,5	57,9	52,0
20 bis 49	81,5	73,9	70,1	60,4	62,5	51,7
50 bis 99	82,8	81,2	71,7	68,4	63,6	60,9
100 bis 249	83,4	81,2	71,7	68,4	63,8	57,9
250 und mehr Beschäftigte	90,3	81,0	82,4	68,2	76,9	61,8
Insgesamt	88,0	84,5	80,9	76,1	76,4	70,8

Q: HV, WIFO-INDI-DV, WIFO-Berechnungen. – Zahlen sind Durchschnittswerte über die Jahre 1995 bis 2002. Daten sind exklusive der Nicht-Markt-Dienstleistungen.

¹⁴⁾ Siehe dazu Davis - Haltiwanger (1999) sowie Böheim et al. (2005).

Die höhere Persistenz der Arbeitsplatzschaffung in Tirol wird dabei vor allem von den größeren Beschäftigterbetrieben verursacht: Die Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten haben in Tirol demgegenüber eine durchschnittliche Nachhaltigkeit der Arbeitsplatzschaffung. Die Nachhaltigkeit der Arbeitsplatzvernichtung ist hingegen bei Unternehmen aller Größengruppen unterdurchschnittlich.

2.4 Unternehmensgründungen

In der öffentlichen Debatte wie auch der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur werden neben Betriebsansiedlungen auch Unternehmensgründungen als eine Möglichkeit gesehen, um Wachstum und Beschäftigung zu erhöhen und erhalten daher auch in der europäischen Beschäftigungsinitiative besondere Aufmerksamkeit. Neu gegründete Unternehmen bieten oftmals neue Produkte an und weisen einen höheren technischen Standard auf als bestehende Unternehmen. Daher sind sie im Durchschnitt produktiver und wachsen rascher. Sie tragen dementsprechend überproportional zum Beschäftigungs- und Produktivitätswachstum bei (siehe z. B. *Bartelsman – Doms, 2000*).¹⁵⁾ Demgegenüber werden aber gerade im Hinblick auf die Auswirkungen von Unternehmensgründungen auf den Arbeitsmarkt auch Befürchtungen geäußert. So wird von Kritikern die beschäftigungsschaffende Funktion von Unternehmensgründungen oftmals bezweifelt. Neu gegründete Unternehmen stehen einem besonders hohen Existenzrisiko gegenüber, und die in diesen Unternehmen neu geschaffenen Arbeitsplätze sind demnach nicht besonders nachhaltig. Überdies kann gerade die Gründung von produktiveren Unternehmen auch dazu führen, dass über den Wettbewerbsprozess länger bestehende Unternehmen Arbeitsplätze abbauen (siehe *Göggel – Gräßl – Pfeiffer, 2006, Pfeiffer, 2005*). Es werden daher zum einen eine übermäßige Dynamisierung des Beschäftigungssystems und zum anderen ein Nettoverlust an Arbeitsplätzen befürchtet.

Während in der internationalen Literatur der Zusammenhang zwischen Unternehmensgründungen, Wachstum und Arbeitsmarktentwicklung kontroversiell diskutiert wird, gibt es in Österreich noch wenige Untersuchungen zu diesem Thema.¹⁶⁾ Daten über Neugründungen von Unternehmen in Österreich entstammen zwei Quellen: zum einen der Mitgliederstatistik der Wirtschaftskammer (siehe *Wirtschaftskammer, 1999*) und zum anderen der Sozialversicherungsstatistik. Beide Datensätze leiden an der selben Schwäche: Da sowohl die Mitgliedschaft in der Kammer wie auch das Firmenkonto in der Sozialversicherungsstatistik an den Firmennamen gebunden ist, werden neben Neugründungen auch sämtliche organisatorischen Änderungen einer Firma, die mit einer Änderung des Firmennamens verbunden sind (zum Beispiel: Rechtsformänderungen, Betriebsübernahmen, Betriebszerlegungen, Fusionen, Filial-

¹⁵⁾ Neben diesen werden in der Literatur auch noch weitere positive Auswirkungen von Unternehmensgründungen diskutiert. *Dullek – Frijters – Winter-Ebmer (2003)* argumentieren zum Beispiel, dass die Gründung von Unternehmen im höher qualifizierten Bereich aufgrund der steigenden Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften auch die Anreize für Bildung erhöht.

¹⁶⁾ *Mayerhofer (1998)* spricht in diesem Zusammenhang von Gründungen als unbekannter Größe.

gründungen) als Neuzugänge der Kammer- und der Sozialversicherungsstatistik registriert. Die Zunahme an Firmen ist in diesen Statistiken somit höher als die "echten" Neugründungen.

Um diese Verzerrung zu beheben, veröffentlicht die Wirtschaftskammer auch bereinigte Daten. Dabei werden alle Neuanmeldungen ausgeschieden, bei denen sich gegenüber einem bestehenden Unternehmen weder die Adresse noch die Fachgruppenmitgliedschaft verändert. Des Weiteren werden alle Berechtigungen ausgeschieden, die binnen 6 Monaten als ruhend erklärt oder gelöscht wurden, sowie alle jene Unternehmen, deren Wirksamkeit¹⁷⁾ mehr als 12 Monate betrug und alle Nebenbetriebe.

Laut dieser bereinigten Statistik wurden im Zeitraum 1995 bis 2005 in Tirol 20.499 neue Unternehmen gegründet. Dies sind 7,8% aller in Österreich gegründeten Unternehmen. Bezogen auf die Zahl der im Jahr 1995 bei der Wirtschaftskammer gemeldeten Unternehmen liegt Tirol damit auf dem letzten Platz in der Gründungsintensität.

Übersicht 2.9: Gründungsquoten in den österreichischen Bundesländern

Neugründungen in % der bestehenden Unternehmen

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Wien	5,4	8,0	9,5	8,3	8,4	9,7	9,9	10,1	10,1	12,2	13,3
Niederösterreich	6,6	8,7	9,5	8,9	10,4	9,7	11,2	10,3	11,0	10,8	10,8
Burgenland	5,1	7,3	8,9	7,3	9,3	9,0	10,0	10,0	11,7	11,0	11,2
Steiermark	5,4	7,6	8,4	7,7	8,1	9,1	10,2	9,9	9,4	9,2	9,2
Kärnten	6,0	7,0	6,8	6,6	6,7	7,1	7,6	7,1	8,4	8,0	7,4
Oberösterreich	6,1	9,0	8,5	7,1	7,9	8,2	8,0	7,9	8,8	8,3	9,7
Salzburg	4,8	6,4	6,2	6,1	6,5	7,1	8,5	7,7	8,2	7,6	7,0
Tirol	4,4	6,0	6,4	6,1	6,3	6,6	7,6	6,9	8,4	7,4	6,9
Vorarlberg	6,0	6,5	7,8	7,5	7,9	7,8	6,9	6,5	6,9	6,5	6,4

Q: WKÖ, 2006.

Neben den Gründungsquoten sind für neu gegründete Unternehmen aber auch die Überlebensquoten besonders wichtig. Eine breite empirische Literatur zeigt nämlich, dass gerade junge Unternehmen einem besonders hohen Überlebensrisiko gegenüber stehen. Zum Beispiel überleben nach neuesten Zahlen der Wirtschaftskammer (siehe Übersicht 2.10) nur etwa 80% der in einem Jahr gegründeten Unternehmen die ersten drei Jahre ihres Bestehens, 20% der Unternehmen werden in diesem Zeitraum wieder geschlossen. Das Risiko nicht zu überleben ist dabei vor allem im zweiten und dritten Jahr eines Unternehmens hoch und flacht in den Folgejahren wieder ab.

¹⁷⁾ Unter der Wirksamkeit des Unternehmens wird jener Zeitraum verstanden, der zwischen der Aufnahme des Unternehmens und dem Mitgliedschaftsantrag bei der Kammer vergeht.

In Tirol ist dabei die Überlebenswahrscheinlichkeit von neu gegründeten Unternehmen höher als in den meisten anderen Bundesländern. In Tirol überleben rund 65,6% der in einem Jahr gegründeten Unternehmen ihr siebentes Lebensjahr, nur in Niederösterreich und Salzburg ist diese Überlebenswahrscheinlichkeit noch höher. Die besonders kritischen ersten drei Jahre überleben in Tirol 81,5% der in einem Jahr gegründeten Unternehmen. Diese Überlebenswahrscheinlichkeit ist nur in Niederösterreich, Salzburg und Kärnten höher. Auffallend ist dabei, dass die Überlebenswahrscheinlichkeit über drei Jahre zwischen den Bundesländern mit der Gründungsintensität negativ korreliert ist.¹⁸⁾ Eine höhere Gründungsintensität führt daher auch zu einer geringeren Überlebenswahrscheinlichkeit. Allerdings liegt Tirol unterhalb der gedachten Regressionsgeraden zwischen diesen beiden Variablen, was auf eine zu niedrige Zahl an Gründungen bei gegebener Überlebensrate hindeutet.

Übersicht 2.10: Überlebensquoten von neu gegründeten Unternehmen in den österreichischen Bundesländern

Überlebende Neugründungen in % aller Neugründungen

	7 Jahre	6 Jahre	5 Jahre	4 Jahre	3 Jahre	2 Jahre	1 Jahr
Wien	58,0	62,6	66,7	71,2	77,7	86,0	95,4
Burgenland	63,1	67,5	70,8	74,2	80,4	87,5	94,7
Niederösterreich	68,6	73,0	75,7	78,7	83,3	88,8	95,8
Steiermark	64,6	69,5	72,4	75,4	80,7	87,1	95,2
Kärnten	61,5	67,4	71,4	76,1	81,6	87,6	95,4
Oberösterreich	64,9	69,9	72,4	75,2	80,3	87,2	95,5
Salzburg	66,3	70,8	74,4	78,1	83,2	88,8	95,7
Tirol	65,6	69,4	72,6	76,7	81,5	88,2	96,1
Vorarlberg	63,6	68,2	71,6	76,5	82,5	88,5	95,6
Österreich	63,7	68,4	71,7	75,4	80,8	87,5	95,5

Q: WKÖ, 2006.

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht wäre neben den reinen Gründungszahlen auch die Anzahl der in neu gegründeten Unternehmen geschaffenen Arbeitsplätze eine wichtige Kennzahl, da sie die direkte Arbeitsmarktwirksamkeit der Neugründungen abbildet. Um Informationen über diese direkten Beschäftigungsauswirkungen von Neugründungen zu erhalten, wird am WIFO seit einigen Jahren der (bereits dargestellte) Individualdatensatz des Hauptverbandes verwendet. Eine Besonderheit dieses Datensatzes ist, dass er jedem Dienstgeber eine Dienstgebernummer zuweist. Dadurch wird es grundsätzlich möglich, die Beschäftigungsentwicklung bei einzelnen Arbeitgebern abzubilden und einen Betriebs-Paneldatensatz zu erstellen. Arbeitgeber werden dabei in den Daten anhand einer anonymisierten "Dienstgebernummer" identifiziert. Hierbei ergeben sich allerdings einige Einschränkungen:

¹⁸⁾ Der Korrelationskoeffizient liegt bei -0,4, ist aber nicht signifikant.

1. erfolgt die Vergabe einer neuen Dienstgebernummer in diesem Datensatz nur, wenn die meldende Einheit zum ersten Mal einen unselbständig Beschäftigten anstellt. Es gibt aber eine große Anzahl von Betrieben, welche ohne unselbständig Beschäftigte operieren. Im Hauptverbandsdatensatz kann daher nur die Aufnahme einer erstmaligen Beschäftigterfunktion festgestellt werden, nicht die Unternehmensgründung. Unberücksichtigt bleiben in einer solchen Betrachtung daher alle Unternehmen, die keine unselbständigen Arbeitskräfte beschäftigen. Aus diesem Grund sprechen wir im Folgenden durchgängig von Beschäftigterbetrieben.
2. können Beschäftigterbetriebe in diesem Datensatz weder eindeutig als "Betrieb" noch als "Unternehmen" interpretiert werden. Grundsätzlich kann ein Unternehmen – wenn es dies wünscht – mehrere Dienstgebernummern haben.¹⁹⁾

Übersicht 2.11: Anteil der neu geschaffenen und vernichteten Arbeitsplätze nach Gründungs- und Schließungsjahren der Betriebe

	Geschaffene Arbeitsplätze			Vernichtete Arbeitsplätze	
	Neugründungen	Junge Unternehmen	Rest	Junge Unternehmen	Rest
<i>Tirol</i>					
1998	32,4	12,1	55,5	19,2	80,8
1999	29,7	13,4	56,9	22,7	77,3
2000	25,8	14,2	60,0	24,2	75,8
2001	24,4	16,5	59,1	20,3	79,7
2002	27,5	14,8	57,7	21,5	78,5
2003	36,7	12,2	51,1	16,9	83,1
2004	32,8	13,6	53,6	18,3	81,7
<i>Österreich</i>					
1998	31,8	16,2	52,0	18,3	81,7
1999	32,0	16,6	51,3	18,2	81,8
2000	29,0	21,9	49,1	22,5	77,5
2001	35,3	15,3	49,5	21,6	78,4
2002	31,6	17,3	51,1	20,5	79,5
2003	34,6	15,1	50,4	20,3	79,7
2004	39,8	13,3	46,9	18,9	81,2

Q: HV, WIFO-INDI-DV, WIFO-Berechnungen. – Anmerkungen: Die Übersicht meldet den Anteil der in Neugründungen entstandenen Arbeitsplätze an allen in wachsenden Beschäftigterbetrieben geschaffenen Arbeitsplätzen. Gesamte neu geschaffene Arbeitsplätze = alle neu geschaffenen Arbeitsplätze in wachsenden Beschäftigterbetrieben. – Daten exklusive Nicht-Markt-Dienstleistungen.

3. können Zu- und Abgänge von Dienstgebernummern im Datensatz auch eine Reihe von anderen Gründen, wie z. B. rein administrative Änderungen, Betriebsverlagerungen oder Unternehmenszusammenschlüsse haben. Aus diesem Grund verwenden wir das in der internationalen Literatur (siehe McKinney, 2002, Benedetto – Lane – McKinney, 2004,

¹⁹⁾ Wenn ein Unternehmen Betriebsstätten in mehreren Bundesländern hat, dann muss es zwingend in jedem dieser Bundesländer zumindest eine Dienstgebernummer bei der örtlichen Gebietskrankenkasse haben.

Persson, 2002, Stiglbauer, 2005) in ähnlichen Datensätzen oftmals verwendete Verfahren zur Aufbereitung der Daten, mit dem diese Probleme entschärft werden können.

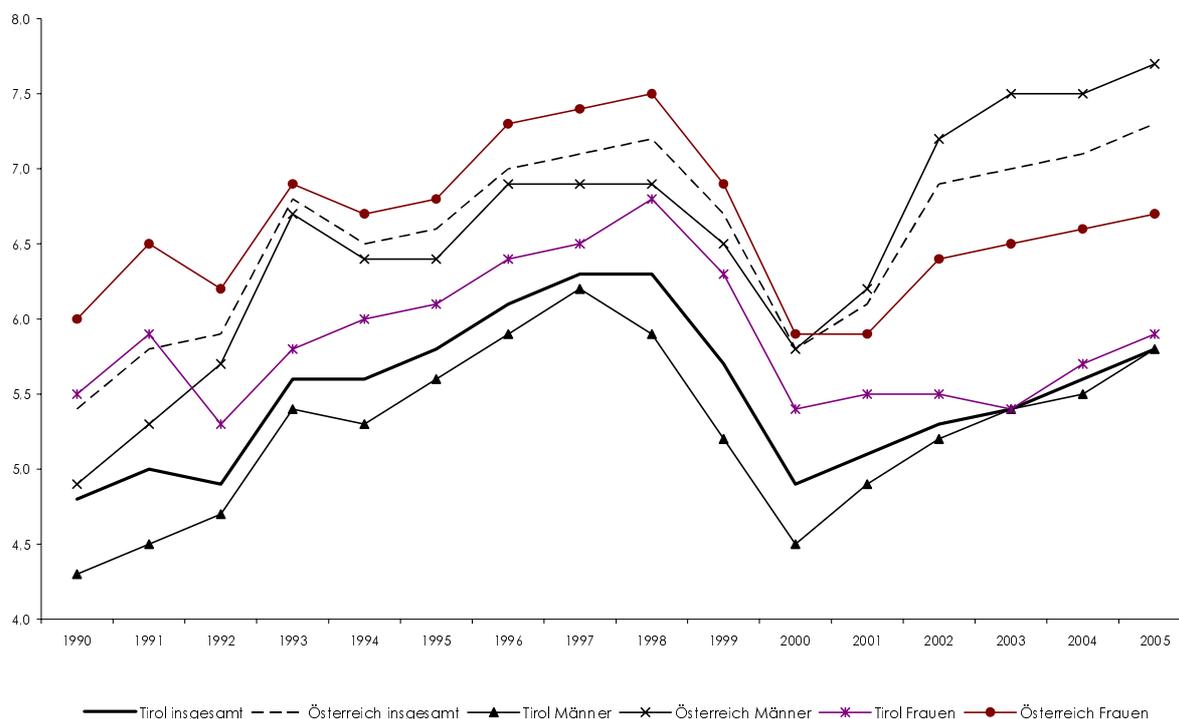
Laut diesen Zahlen werden in Tirol pro Jahr zwischen 25% und 35% aller in wachsenden Beschäftigterbetrieben geschaffenen Arbeitsplätze in neu gegründeten Unternehmen geschaffen. Im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt von 30% bis 40% ist der Anteil der Neugründungen an der Arbeitsplatzschaffung im Einklang mit den geringen Gründungsquoten damit unterdurchschnittlich. Überdies zeigt sich aber auch, dass junge Unternehmen (in den ersten drei Jahren nach der Gründung) in Tirol weniger zum Beschäftigungswachstum beitragen aber etwa gleich viel zur Arbeitsplatzvernichtung. Dies deutet auch auf ein schwächeres Wachstum junger Unternehmen in Tirol als im übrigen Österreich hin.

3. Arbeitslosigkeit und Erwerbsbeteiligung

3.1 Der Zusammenhang zwischen Beschäftigungswachstum, Arbeitslosigkeit und Erwerbsbeteiligung

Trotz des kräftigen Beschäftigungswachstums in den letzten eineinhalb Jahrzehnten und trotz des steigenden Abstandes zur österreichweiten Arbeitslosenquote ist die Arbeitslosigkeit in Tirol im langfristigen Vergleich nicht gesunken. Im Jahr 1990 lag die Arbeitslosenquote in Tirol bei 4,8%. Im Laufe der neunziger Jahre kam es zu einem Anstieg bis zu einem Höchststand von 6,4% (saisonbereinigt) im Jahr 1997. Die Hochkonjunkturjahre 1998 bis 2000 waren die einzigen Jahre, in denen die Arbeitslosenquote sank. Im Jahr 2000 lag die Arbeitslosenquote bei 4,9%, um dann im Verlauf des neuen Jahrtausends bis 2005 wiederum kontinuierlich auf 5,8% zu steigen. In keinem einzigen Jahr seit 1990 lag die Arbeitslosenquote unter dem Tiefststand von 1990 (siehe Abbildung 3.1)

Abbildung 3.1: Entwicklung der Arbeitslosenquote nach Geschlecht in Tirol und Österreich



Q: AMS, HV, WIFO-Berechnungen.

Noch deutlicher wird der Anstieg der Arbeitslosigkeit, wenn man die Zahl der Arbeitslosen betrachtet. 1990 waren in Tirol noch 11.837 Personen im Jahr 1995 schon 15.517 Personen

arbeitslos. Im Jahr 2000 nach dem Konjunkturaufschwung Ende der neunziger Jahre betrug die Arbeitslosigkeit immer noch 15.564 Personen und im Jahr 2005 erreichte sie mit 17.439 Personen ihren Höchststand.

Dieses gleichzeitige Auftreten von steigender Beschäftigung und steigender Arbeitslosigkeit ist dabei nicht untypisch für die Arbeitsmarktentwicklung in Österreich. Obwohl die Beschäftigung im Zeitraum seit 1990 in allen Bundesländern außer Wien stieg, war auch die Arbeitslosigkeit 2005 in allen Bundesländern höher als noch 1990. Hinter dieser Entwicklung steht die hohe Dynamik des Arbeitskräfteangebotes insbesondere bei ausländischen Arbeitskräften und Frauen. Im Jahr 2005 lag das Angebot an unselbständig Beschäftigten AusländerInnen in Tirol um rund 20.200 Personen über dem Niveau des Jahres 1990, und hat sich damit binnen 15 Jahren verdoppelt. Bei den Frauen war das Angebot im Jahr 2005 um rund 36.000 Personen höher als 1990, was einem Anstieg um fast die Hälfte des ursprünglichen Niveaus entspricht.

Übersicht 3.1: *Entwicklung von Arbeitskräfteangebot, Arbeitslosigkeit und Beschäftigung*
Veränderung absolut

	Tirol	Übriges Österreich	Tirol	Übriges Österreich	Tirol	Übriges Österreich
	1990–1995		1995–2000		2000–2005	
Arbeitskräfteangebot ¹⁾	+ 19.321	+170.125	+ 8.738	+ 35.411	+ 22.410	+138.536
InländerInnen	+ 12.092	+ 88.121	+ 7.627	+ 16.108	+ 10.566	+ 77.499
AusländerInnen	+ 7.229	+ 82.004	+ 1.112	+ 19.302	+ 11.843	+ 61.038
Frauen	+ 11.950	+107.950	+ 8.492	+ 48.498	+ 15.834	+124.152
Männer	+ 7.371	+ 62.174	+ 247	- 13.087	+ 6.576	+ 14.384
Arbeitslosigkeit	+ 3.680	+ 46.241	- 1.971	- 19.431	+ 3.893	+ 54.447
InländerInnen	+ 2.409	+ 40.973	- 1.554	- 20.716	+ 2.881	+ 36.915
AusländerInnen	+ 1.271	+ 5.269	- 417	- 1.284	+ 1.012	+ 17.532
Frauen	+ 1.374	+ 17.576	- 349	- 8.559	+ 1.580	+ 20.032
Männer	+ 2.305	+ 28.667	- 1.622	- 10.873	+ 2.313	+ 34.416
Beschäftigung	+ 15.641	+123.883	+ 10.710	+ 54.842	+ 18.516	+ 84.089
InländerInnen	+ 9.683	+ 47.149	+ 9.181	+ 36.824	+ 7.685	+ 40.584
AusländerInnen	+ 5.958	+ 76.734	+ 1.529	+ 18.018	+ 10.831	+ 35.287
Frauen	+ 10.574	+ 90.378	+ 8.842	+ 57.054	+ 14.254	+104.121
Männer	+ 5.066	+ 33.508	+ 1.869	- 2.214	+ 4.263	- 20.033

Q: AMS, HV, WIFO-Berechnungen. – 1) Summe unselbständig Beschäftigte + vorgemerkte Arbeitslose.

Neben dem Bevölkerungswachstum wird der Anstieg im Arbeitskräfteangebot auch durch eine steigende Erwerbsbeteiligung getrieben. In einer Studie von *Huber – Walterskirchen* (1999) wurde geschätzt, dass im langjährigen Durchschnitt in Tirol selbst bei konstanter Bevölkerung aufgrund des Anstiegs in der Erwerbsquote für eine Verringerung der Arbeitslosigkeit um eine Person, rund 4 bis 5 zusätzliche Arbeitsplätze notwendig sind. Diese Zahlen können in

Phasen eines besonders hohen Arbeitskräftewachstums (wie etwa in den Jahren 2004 und 2005) sogar noch übertroffen werden. So wurden im Zeitraum 2004 und 2005 in Tirol mehr als 4.000 Arbeitsplätze geschaffen, ohne dass die Arbeitslosigkeit zurückging. Für die nähere Zukunft ist überdies aufgrund der Zuwanderung (unter anderem aus den neuen Mitgliedsländern der EU) eher mit einer stärkeren Angebotsausweitung zu rechnen als bisher. Die Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen wird daher in Zukunft zur Erreichung von Vollbeschäftigung noch wichtiger sein als in der Vergangenheit.

Der Anstieg der Arbeitslosigkeit in Tirol ist daher vor allem durch das steigende Arbeitskräfteangebot verursacht, welches sich zum einen aus demographischen Prozessen, wie Zuwanderung und natürlichem Bevölkerungszuwachs, und zum anderen aus einer zunehmenden Erwerbsbeteiligung speist. Einen Anhaltspunkt über den Beitrag dieser verschiedenen Quellen (Beschäftigungswachstum, Änderung der erwerbsfähigen Bevölkerung und erhöhte Erwerbsbeteiligung), die zum Anstieg der Arbeitslosenquote beitragen, kann dabei eine Zerlegung des Anstiegs der Arbeitslosigkeit in eine Beschäftigungswachstumskomponente, eine durch demographische Prozesse bedingte Angebotssteigerung und eine durch erhöhte Erwerbsbeteiligung verursachte Angebotssteigerung liefern.²⁰⁾ Diese Zerlegung (Übersicht 3.2) zeigt dabei, dass:

1. Änderungen in der erwerbsfähigen Bevölkerung (die so genannte demographische Komponente) sowohl in Tirol als auch in Österreich den größten Anteil an der Ausweitung der Arbeitslosigkeit im Zeitraum 1990 bis 2005 ausmachen. Bei konstanten Erwerbsquoten und konstanter Beschäftigung wäre die Arbeitslosigkeit in Tirol alleine aufgrund der steigenden Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter um 268,4% (gegenüber einer tatsächlichen Ausweitung von 47,3%) angestiegen und in Österreich um 160,7%. Tirol unterscheidet sich dabei von Österreich durch einen deutlich höheren Beitrag dieser demographischen Komponente zum Arbeitslosigkeitwachstum, der überdies zu einem deutlich höheren Anteil auf den Anstieg der inländischen Erwerbsfähigen zurückgeht. Der Beitrag der demographischen Komponente der ausländischen erwerbsfähigen Bevölkerung stieg in Tirol erst in den Jahren 1995-2005.
2. Änderungen in der Erwerbsbeteiligung in Tirol ebenfalls wesentlich dynamischer verliefen als in Österreich insgesamt. Bei konstanter Bevölkerung und Beschäftigung wäre in Tirol die Arbeitslosigkeit alleine aufgrund der steigenden Erwerbsquoten um 158,0% gestiegen, in Österreich um 73,7%. Die Entwicklung war dabei vor allem in der ersten Hälfte der neunziger Jahre und im Zeitraum 2000 bis 2005 (vor allem bei den InländerInnen) besonders dynamisch. Dieser Anstieg der Erwerbsbeteiligung in Tirol stellt dabei zu einem großen Teil

²⁰⁾ Formal lässt sich diese Zerlegung berechnen, wenn man die Definition der Arbeitslosigkeit als Differenz zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage berücksichtigt. In diesem Fall kann der Anstieg in der Arbeitslosigkeit über einen Zeitraum als die Summe der Beschäftigungsänderung, der Änderung in der mit der Bevölkerung des Ausgangsjahres gewichteten Erwerbsquote und der (mit der Erwerbsquote des Ausgangsjahres) gewichteten Veränderung der erwerbsfähigen Bevölkerung berechnet werden (siehe Boeri - Burda - Köllö, 1998, für eine ähnliche Zerlegung).

einen Aufholprozess der Erwerbsquoten (insbesondere der Frauen) gegenüber dem übrigen Österreich dar, da die Erwerbsquoten in Tirol Anfang der neunziger Jahre unter dem österreichischen Durchschnitt lagen.

3. Das hohe Beschäftigungswachstum, wie bereits eingehend dargestellt, zu einer Verringerung der Arbeitslosigkeit beitrug. Auffallend ist dabei, dass in Tirol (mit Ausnahme der Zeitperiode 2000-2005) das Beschäftigungswachstum inländischer Arbeitskräfte besonders zu dieser Entlastung beigetragen hat.

Übersicht 3.2: Ergebnisse einer Zerlegung des Anstiegs in der Arbeitslosigkeit 1990-2005 für Tirol und Österreich

In %

	1990-2005		1990-1995		1995-2000		2000-2005	
	Österreich	Tirol	Österreich	Tirol	Österreich	Tirol	Österreich	Tirol
Änderung Arbeitslose	+ 52,4	+ 47,3	+ 30,1	+ 31,1	- 9,9	- 12,7	+ 30,0	+ 28,7
Änderung Erwerbsquote	+ 73,7	+ 158,0	+ 47,6	+ 65,3	- 2,6	- 1,2	+ 25,1	+ 82,4
InländerInnen	+ 89,7	+ 129,1	+ 75,4	+ 81,9	- 7,0	+ 8,1	+ 20,0	+ 31,9
AusländerInnen	- 16,1	+ 28,9	- 27,9	- 16,6	+ 4,5	- 9,3	+ 5,1	+ 50,5
Bevölkerungsveränderung	+ 160,7	+ 268,4	+ 66,7	+ 98,0	+ 23,0	+ 57,5	+ 54,6	+ 83,0
InländerInnen	+ 34,5	+ 126,8	- 15,0	+ 20,3	+ 18,0	+ 41,0	+ 22,2	+ 46,1
AusländerInnen	+ 126,2	+ 141,6	+ 81,7	+ 77,7	+ 5,0	+ 16,5	+ 32,4	+ 36,9
Angebot insgesamt	+ 234,3	+ 426,4	+ 114,3	+ 163,2	+ 20,5	+ 56,3	+ 79,7	+ 165,4
Änderung Beschäftigung	- 181,9	- 379,0	- 84,2	- 132,1	- 30,4	- 69,0	- 49,7	- 136,7
InländerInnen	- 87,5	- 224,3	- 34,3	- 81,8	- 21,3	- 59,2	- 21,7	- 56,7
AusländerInnen	- 94,4	- 154,8	- 49,9	- 50,3	- 9,1	- 9,9	- 28,0	- 80,0

Q: HV, WIFO-Berechnungen. – Anmerkungen: Die Übersicht stellt den prozentuellen Beitrag zum Anstieg der Arbeitslosenquote einzelner Komponenten von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage dar.

3.2 Erwerbsfähige Bevölkerung und Erwerbsquoten

Insgesamt kann der Tiroler Arbeitsmarkt daher als ein Arbeitsmarkt beschrieben werden, auf dem eine im Österreich-Vergleich sehr hohe Ausweitung des Arbeitskräfteangebots einen Rückgang der Arbeitslosigkeit verhinderte. Dabei erweist sich insbesondere die demographische Komponente der Angebotsausweitung als besonders wichtig. Überdies zeigt diese Analyse, dass der aus arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten wünschenswerte Aufholprozess bei der Erwerbsbeteiligung in Tirol nur dann nicht zu einem Zielkonflikt mit dem Ziel einer geringen Arbeitslosigkeit führt, wenn ein hohes Beschäftigungswachstum besteht.

Übersicht 3.3: Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) 1995-2004 in Tirol und Österreich

	Tirol				Österreich			
	Insgesamt	55-64 Jahre	Männer	Frauen	Insgesamt	55-64 Jahre	Männer	Frauen
1995	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1996	100,5	104,7	100,5	100,6	100,1	104,0	100,2	100,2
1997	101,2	108,5	101,2	101,4	100,3	106,8	100,5	100,5
1998	101,8	111,3	101,7	102,1	100,6	108,9	100,7	100,8
1999	102,5	114,2	101,9	102,8	101,0	111,4	100,6	101,3
2000	103,3	116,1	102,0	103,7	101,5	112,9	100,2	101,8
2001	104,3	118,4	102,3	104,7	102,0	113,9	100,0	102,3
2002	105,3	122,2	102,9	105,6	103,0	117,1	100,5	103,2
2003	106,2	125,6	103,7	106,5	103,7	120,4	100,9	104,0
2004	107,0	127,3	104,4	107,3	104,3	121,1	101,6	104,7

Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen.

Übersicht 3.4: Entwicklung der Erwerbsquote der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-64 Jahre) 1995-2004 in Tirol und Österreich

	Tirol				Österreich			
	Insgesamt	55-64 Jährige	Männer	Frauen	Insgesamt	55-64 Jährige	Männer	Frauen
1995	70,1	36,5	86,8	58,6	71,2	31,5	86,4	61,5
1996	69,1	35,9	85,6	57,7	70,6	30,5	85,6	60,9
1997	68,6	33,2	85,2	56,9	70,6	29,8	85,3	61,1
1998	68,3	31,5	85,6	56,2	70,6	30,4	85,2	61,2
1999	70,0	32,6	86,8	58,7	70,8	31,0	85,7	61,6
2000	69,3	32,8	86,6	58,0	70,6	29,5	85,8	61,6
2001	69,0	32,3	85,6	58,9	70,6	29,5	86,0	62,2
2002	70,4	34,1	86,0	61,5	71,4	30,8	86,7	63,4
2003	71,4	35,7	87,4	62,4	71,8	31,9	87,1	64,0
2004	71,7	35,1	89,4	64,1	71,3	29,9	88,5	64,2

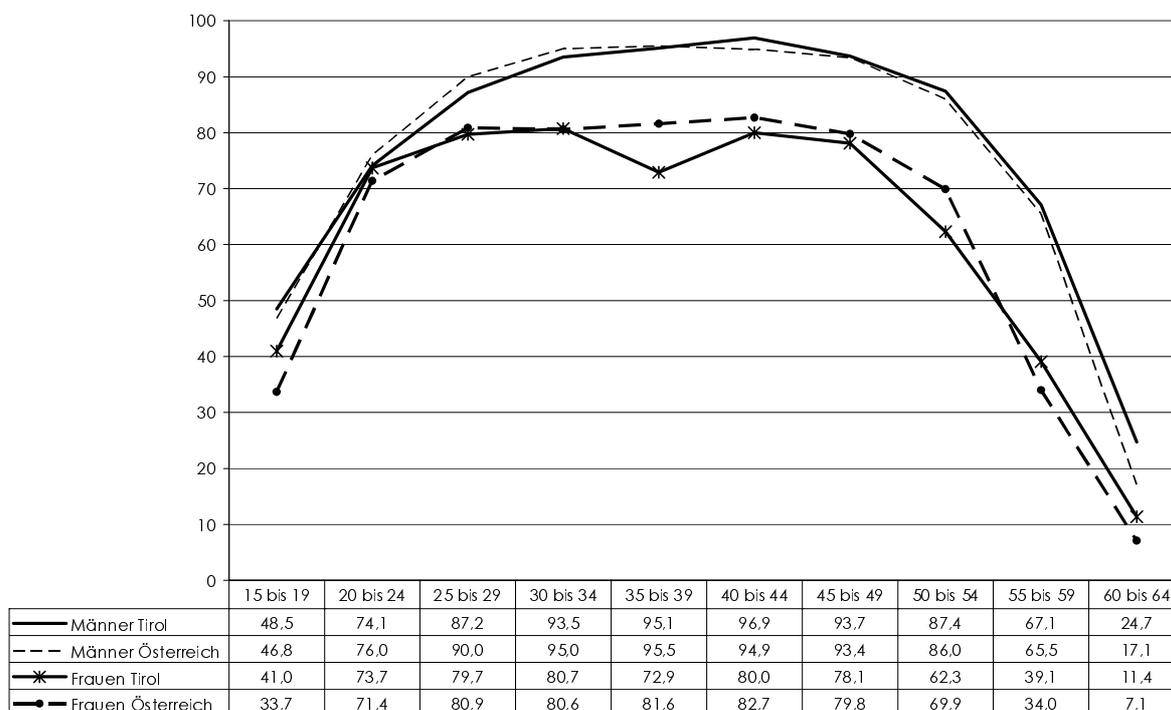
Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Labour Force Konzept.

Das im Österreich-Vergleich stärkere demographische Wachstum der erwerbsfähigen Bevölkerung in Tirol resultiert dabei aus einem stärkeren Zuwachs in allen Bevölkerungsgruppen. Besonders groß waren allerdings die Unterschiede in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen, die im letzten Jahrzehnt in Tirol einen Zuwachs von mehr als einem Viertel (27,1%) verzeichnete. Hinter diesem Prozess steht zum einen die Zuwanderung von Personen aus dem übrigen Österreich²¹⁾, zum anderen steht dahinter aber auch der Prozess einer zunehmenden Alte-

²¹⁾ Nach den Zahlen der Wanderungsstatistik war Tirol in den Jahren 1995 bis 2003 ein Nettozuwanderungsland. Zwischen 1999 und 2004 verlegten netto rund 15.000 Personen aus dem Ausland oder anderen österreichischen Bundesländern ihren Wohnsitz nach Tirol.

rung der Bevölkerung, der sich auch in Hinkunft fortsetzen wird und durch den die Älteren in Tirol eine immer wichtigere Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik werden.²²⁾

Abbildung 3.2: Erwerbsquoten nach Alter und Geschlecht 2005



Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung. – Labour Force Konzept.

Betrachtet man hingegen die Arbeitslosigkeit und die Erwerbsbeteiligung als zwei Zielvariablen der Arbeitsmarktpolitik, so zeigt sich, dass Tirol in den letzten Jahren vor allem hinsichtlich der Erwerbsquoten durch einen raschen Aufholprozess geprägt ist (siehe Übersicht 3.4). In Tirol lag die Erwerbsquote der erwerbsfähigen Bevölkerung (15 bis 64 Jahre) laut Arbeitskräfteerhebung im Jahr 1995 noch um 1,1 Prozentpunkte unter dem österreichischen Durchschnitt. Im Jahr 2004 war sie um 0,4 Prozentpunkte höher. Als für diesen Aufholprozess treibend erweist sich dabei der starke Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit. Während die Erwerbsquote der Älteren im Zeitraum 1995 bis 2004 in Tirol aufgrund der starken Ausweitung der erwerbsfähigen Bevölkerung – etwa gleich stark wie im übrigen Österreich – zurückging, und die Erwerbsquote der Männer einen Zuwachs von 2,6 Prozentpunkten verzeichnete, kam es bei den Frauen zu einem Anstieg von 5,5 Prozentpunkten.

²²⁾ Der Anteil der 55- bis 64-Jährigen an der gesamten erwerbsfähigen Bevölkerung lag in Tirol im Jahr 2004 bei 16,4% (Österreich 27,4%) und ist damit um 2,7 Prozentpunkte gestiegen.

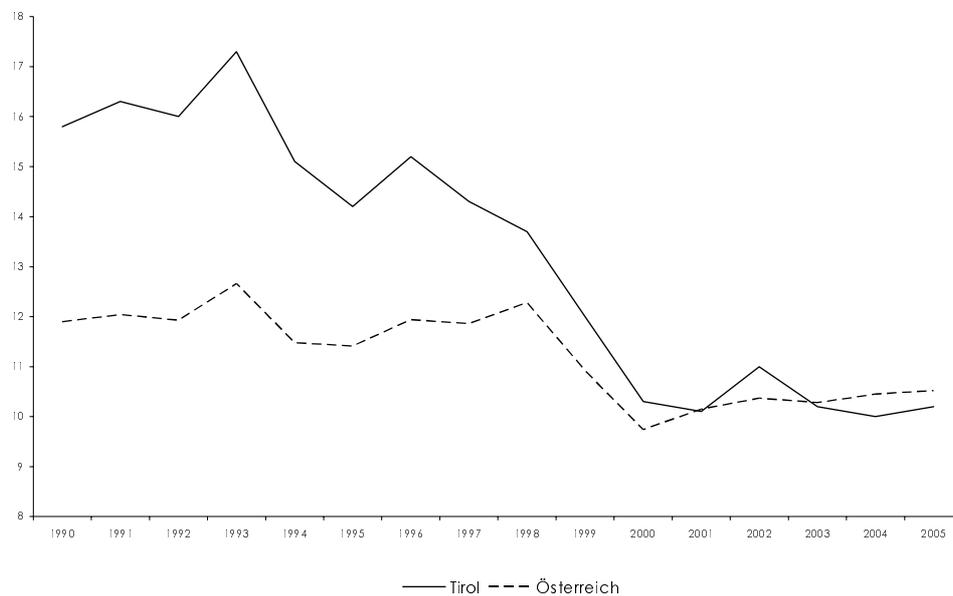
Damit lag die Erwerbsquote der Frauen in Tirol zuletzt (2004) annähernd am österreichischen Niveau, wobei sich die Struktur der Erwerbsquoten (insbesondere bei den Frauen) aber deutlich von der gesamtösterreichischen unterschied. In Tirol ist die Erwerbsquote der Jugendlichen – aufgrund der hohen Lehrlingszahlen im Tourismus (siehe dazu Kapitel 6) – und den älteren Frauen überdurchschnittlich hoch. In der Altersgruppe der 25- bis 54-Jährigen ist sie aber unterdurchschnittlich. Tirol ist somit bei diesen Altersgruppen das Schlusslicht in Österreich, es liegt bei den Kohorten der 45- bis 49-Jährigen und der 50- bis 55-Jährigen deutlich unter dem Durchschnitt. Die Erwerbsbeteiligung der jüngsten Altersgruppe (15 bis 19 Jahre) ist hingegen die Höchste. Frauen im Haupterwerbalter sind daher unter anderem auch aufgrund des unterdurchschnittlichen Angebots an Kinderbetreuungsplätzen (siehe Kapitel 6) in unterdurchschnittlichem Ausmaß in das Erwerbsleben integriert.

Die Struktur der Erwerbsquoten der Männer ist in Tirol hingegen mit jener in ganz Österreich vergleichbar, wobei allerdings die insgesamt höhere Erwerbsquote der Männer vor allem auf die älteren Männer (ab den 40-Jährigen) zurückzuführen ist.

3.3 Entwicklung der Struktur der Arbeitslosigkeit

Die Verschiebungen in der Bevölkerung und Erwerbsbeteiligung im letzten Jahrzehnt hatten dabei – neben den Rückwirkungen auf das Niveau der Arbeitslosigkeit auch Konsequenzen für ihre Struktur. In Tirol gelang es im letzten Jahrzehnt die Langzeitarbeitslosigkeit (gemessen als die Anzahl der Personen, die über einen Zeitraum von mehr als einem halben Jahr arbeitslos sind, im Verhältnis zur Gesamtarbeitslosigkeit) von einem ohnedies geringen Niveau ausgehend, ebenso zu senken wie die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit (siehe Abbildungen 3.3 und 3.4). Die Dauer der Arbeitslosigkeit lag in Tirol Anfang der neunziger Jahre mit 16 Wochen noch deutlich über dem Durchschnitt Österreichs. Seit dem Jahr 1993 war sie aber durchwegs (mit Ausnahme des Jahres 2002) rückläufig, sodass sie im Jahr 2005 mit einer Dauer von 10,2 Wochen unter dem österreichischen Durchschnitt zu liegen kam. Die Langzeitarbeitslosigkeit in Prozent der Arbeitslosen lag 1996 bei 8,2% (relativ zu 29,4% in Österreich) und stieg bis ins Jahr 1998 auf 11,2% an. In den Hochkonjunkturjahren Ende der neunziger Jahre kam es bis ins Jahr 2001 zu einem Rückgang um mehr als 5 Prozentpunkte, und seit damals war nur mehr ein moderater Anstieg auf 7,9% zu verzeichnen.

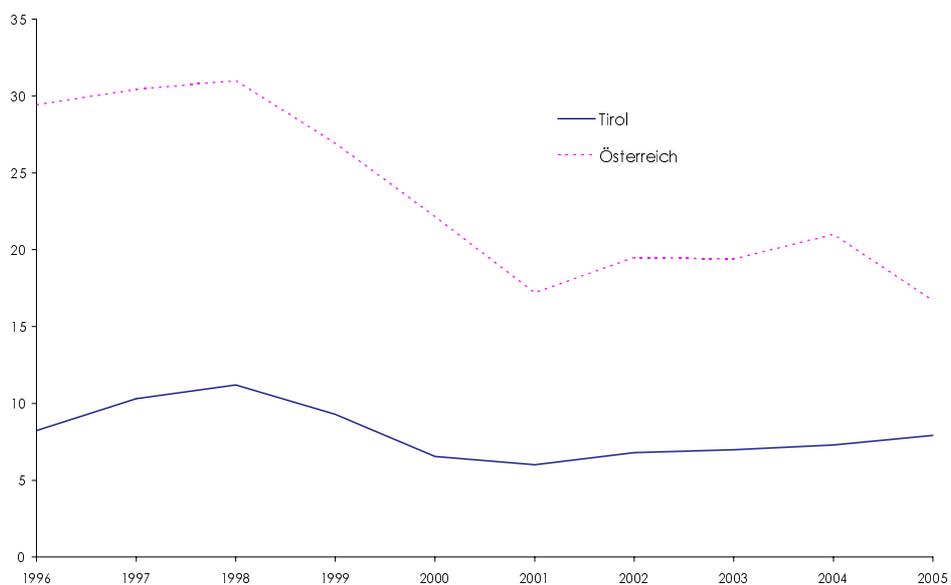
Abbildung 3.3: Dauer der Arbeitslosigkeit in Österreich und Tirol (in Tagen)



Q: AMS.

Abbildung 3.4: Langzeitarbeitslosigkeit in Österreich und Tirol

Personen mit einer Arbeitslosigkeitsdauer von 6 Monaten oder mehr in % der Arbeitslosen



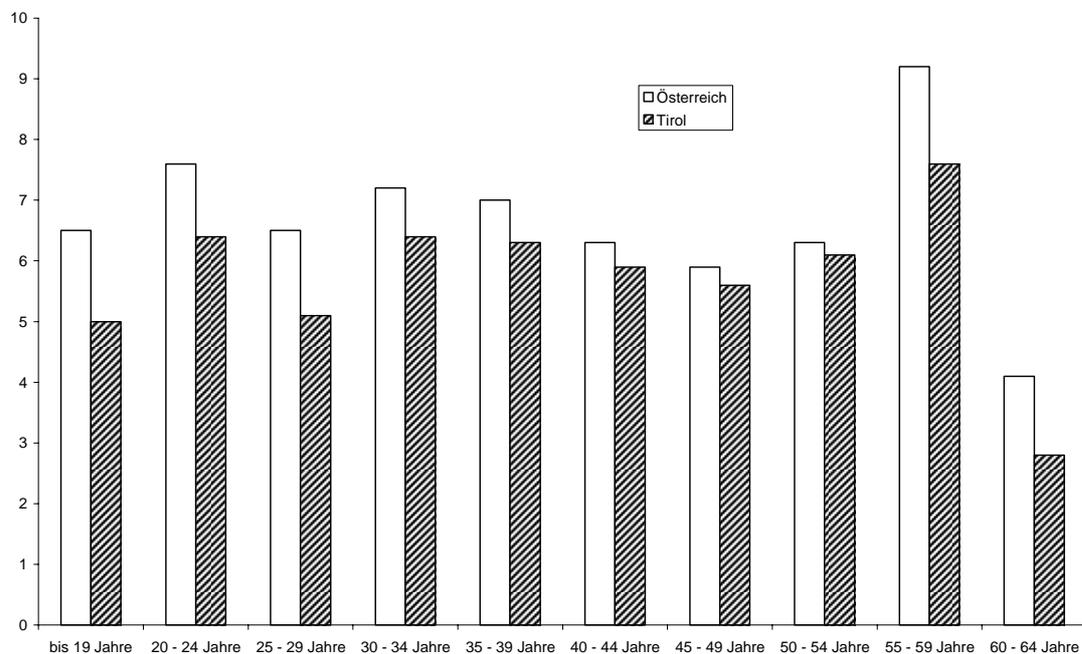
Q: AMS, WIFO-Berechnungen.

Generell liegen dabei in Tirol fast alle Arbeitslosenquoten einzelner Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik unter dem durchschnittlichen Wert Österreichs. Allerdings zeigen sich bei näherer Betrachtung doch einige Gruppen, für die der Anstieg oder die unterschiedliche Struktur der Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren nicht unerheblich war:

- So hat in den letzten Jahren die Arbeitslosigkeit der Frauen weniger stark als bei den Männern zugenommen. Tirol ist allerdings zusammen mit Vorarlberg das einzige Bundesland, in dem Frauen eine, wenn auch marginal, höhere Arbeitslosenquote als Männer aufweisen (in Oberösterreich war sie im letzten Jahr bei beiden Geschlechtern gleich hoch). Dementsprechend lag 2005 die Arbeitslosenquote der Frauen in Tirol 1 Prozentpunkt, die der Männer hingegen 2 Prozentpunkte unter dem nationalen Durchschnitt. Dies entspricht einem mittelfristigen Trend: Seit Ende der neunziger Jahre hat sich die Arbeitslosenquote der Männer in Tirol stark vom Österreich-Durchschnitt abgekoppelt, während der Abstand des Indikators für die weibliche Arbeitslosigkeit vom nationalen Durchschnitt im Wesentlichen unverändert geblieben ist. Das Muster der Arbeitslosigkeit der Frauen entlang den Altersgruppen entspricht auf einem niedrigeren Niveau in etwa dem österreichischen. Besonders stark hebt sich Tirol hinsichtlich der Arbeitslosigkeit von jungen Frauen und älteren Arbeitnehmerinnen vom österreichischen Durchschnitt ab. Die vergleichsweise geringe Arbeitslosigkeit der Jugendlichen, gekoppelt mit einer überdurchschnittlich hohen Erwerbsquote, deutet darauf hin, dass junge Frauen trotz Verschlechterung der Arbeitsmarktlage höhere Beschäftigungschancen als Gleichaltrige in den anderen Bundesländern haben. Die geringe Erwerbsbeteiligung der Frauen im Haupterwerbsalter ist hingegen mit einem vergleichsweise hohen Anteil an Arbeitslosigkeit verknüpft.
- In den Jahren seit 1995 stieg die Zahl der NotstandshilfebezieherInnen in Tirol von einem relativ zur Arbeitslosigkeit geringen Niveau ausgehend²³⁾, mit Ausnahme der Hochkonjunkturjahre 1998 bis 2001, annähernd durchgängig an und lag zuletzt um 70,8% (oder 1.321 Personen) über dem Niveau des Jahres 1995 (siehe Abbildung 3.6). Dies deutet auf zunehmende Probleme bei der nachhaltigen Integration der Arbeitslosen in Beschäftigung hin. Insbesondere zeigt diese Entwicklung, dass es in Tirol einen steigenden Anteil an Personen gibt, deren Arbeitslosigkeitsepisoden immer wieder (z. B. durch Schulungen oder aber auch Beschäftigungsepisoden von einer Dauer von zumindest 28 Tagen) unterbrochen werden, die aber nicht lang genug in Beschäftigung verbleiben, um einen neuerlichen Arbeitslosengeldanspruch zu begründen, was auf zunehmende Probleme bei der langfristigen Integration der Arbeitslosen in das Beschäftigungssystem hindeutet (siehe dazu auch Kapitel 4). Auffallend ist auch, dass der Anteil der weiblichen NotstandshilfebezieherInnen in Tirol mit rund 45% höher ist als im Bundesdurchschnitt (rund 41%).

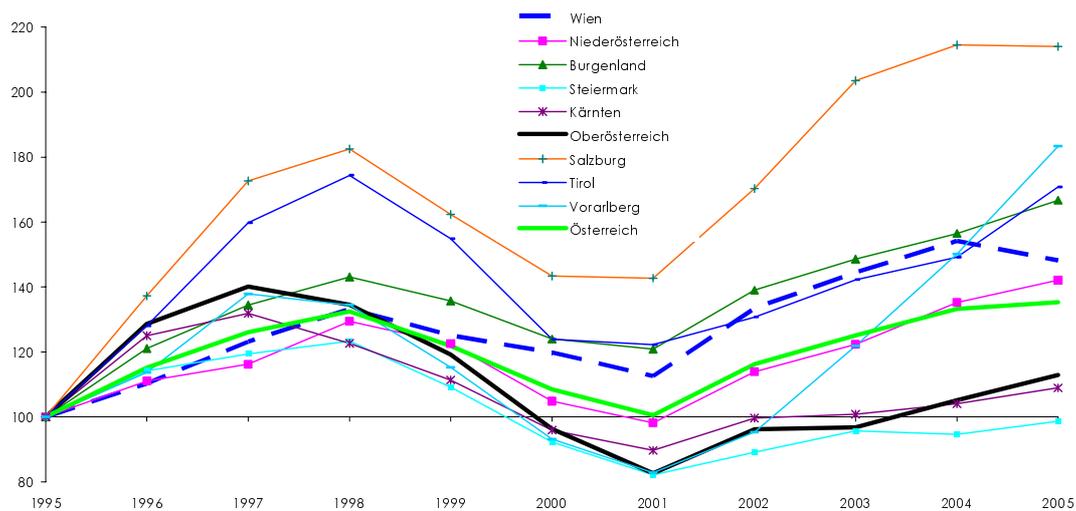
²³⁾ Zuletzt lag die Zahl der NotstandshilfebezieherInnen in Tirol in Relation zur Arbeitslosigkeit mit 10% der Arbeitslosen am niedrigsten unter allen Bundesländern.

Abbildung 3.5: Arbeitslosenquoten der Frauen nach Altersgruppen in Österreich und Tirol
Jahresdurchschnitt 2005



Q: AMS.

Abbildung 3.6: NotstandshilfebezieherInnen in den österreichischen Bundesländern
1995=100



Q: AMS, WIFO-Berechnungen.

- Während die Arbeitslosigkeit der Jugendlichen in Tirol immer noch unter dem österreichischen Durchschnitt liegt (die Arbeitslosenquote der Jugendlichen unter 19 Jahren lag zuletzt bei 4%) hat sich ihre Arbeitslosigkeit stark erhöht (Übersicht 3.5). Insgesamt ist der Anstieg in der Jugendarbeitslosigkeit durchaus beachtlich. Im Jahresdurchschnitt 2005 waren 3.412 Personen im Alter von unter 25 Jahren arbeitslos. Dies ist ein Anstieg von über 45,6% gegenüber dem Jahr 2000. Mittlerweile sind damit 19,6% der Arbeitslosen in Tirol 25 Jahre alt oder jünger. Die Integration der Jugendlichen ins Erwerbsleben, die gerade in einem Bundesland, in dem die Erwerbsquote der Jugendlichen besonders hoch ist, ein wichtiges Segment des Arbeitsmarktes ist, wird daher zunehmend schwieriger.
- Neben den Jugendlichen waren auch bei den Älteren stark zunehmende Arbeitslosenzahlen zu verzeichnen. Hier ist die Zuwachsrate mit 66,4 gegenüber dem Jahr 2000 höher als im österreichischen Durchschnitt, obwohl der Anteil der älteren Arbeitslosen in Tirol immer noch geringer ist als in Österreich. Dieser Anstieg zeigt, dass gerade am Arbeitsmarkt der Älteren, die Steigerungen in der Erwerbsbeteiligung der letzten Jahre, zu einem nicht unerheblichen Teil auch zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit führte und unterstreicht somit die Notwendigkeit von arbeitsmarktpolitischen Strategien, die die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von älteren Arbeitskräften erhöhen.

Übersicht 3.5: Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen 2000-2005

Jahr 2000 = 100

Alter in Jahren	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2005 Anteil in %
<i>Tirol</i>							
<25	100,0	111,8	123,8	130,5	137,2	145,6	19,6
25 bis 54	100,0	105,0	108,7	111,4	116,0	122,3	73,4
>54	100,0	106,1	130,9	138,2	137,1	166,4	7,1
Insgesamt	100,0	106,3	112,5	116,1	120,8	128,8	100,0
<i>Österreich</i>							
<25	100,0	110,7	131,1	140,9	138,6	148,7	16,5
25 bis 54	100,0	104,8	117,6	119,8	124,0	128,4	74,5
>54	100,0	97,7	118,0	127,1	117,8	116,0	9,1
Insgesamt	100,0	104,9	119,6	123,6	125,5	130,0	100,0

Q: AMS, WIFO-Berechnungen.

- Eine weitere Gruppe, die seit dem Jahr 2000 einen stärkeren Anstieg der Arbeitslosigkeit verspürte als in Österreich insgesamt, waren Personen mit einer Lehre als höchste abgeschlossene Ausbildung. Auch diese Gruppe ist aufgrund des Anstiegs von über 26% in den letzten 5 Jahren nicht vernachlässigbar. Insgesamt waren im Jahresdurchschnitt 2005 rund

7.110 Personen mit einer Lehrausbildung als höchste abgeschlossene Ausbildung arbeitslos.²⁴⁾

- Schlussendlich steigt die Arbeitslosigkeit der AusländerInnen seit dem Jahr 2000 deutlich an. Im Jahresdurchschnitt 2005 waren in Tirol 2.943 ausländische Arbeitskräfte arbeitslos. Die Arbeitslosenquote unter den ausländischen Arbeitskräften ist in Tirol um fast 1,3 Prozentpunkte angestiegen. Obwohl dieser Anstieg immer noch geringer ist als im übrigen Österreich, deutet dies auf zunehmende Probleme der Integration von ausländischen Arbeitskräften hin.

Insgesamt verschiebt sich damit die Struktur der Arbeitslosigkeit in Tirol – wie auch im übrigen Österreich – zunehmend in Richtung der am Arbeitsmarkt ohnehin benachteiligten Gruppen der NotstandshilfebezieherInnen, ausländischen Arbeitskräften, Älteren und Jugendlichen. Die Bedeutung einer zielgruppengerechten Arbeitsmarktpolitik für diese Gruppen steigt daher an.

Übersicht 3.6: Arbeitslosigkeit nach höchster abgeschlossener Ausbildung 2000-2005

Jahr 2000 = 100

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2005 Anteil in %
<i>Tirol</i>							
Pflichtschule	100,0	104,7	109,7	113,8	117,8	125,6	42,3
Lehre	100,0	106,2	111,5	114,9	119,3	126,2	40,8
Mittlere Schulen	100,0	105,5	110,0	111,0	114,2	122,7	7,2
Höhere Schulen	100,0	126,5	143,5	143,3	144,0	158,6	4,2
Fachhochschulen, Universitäten	100,0	111,0	133,3	141,2	160,3	169,1	5,3
Unbekannt	100,0	68,4	100,0	147,4	200,0	315,8	0,3
<i>Österreich</i>							
Pflichtschule	100,0	106,6	119,9	123,8	127,1	134,1	46,3
Lehre	100,0	102,9	115,7	117,4	116,3	118,0	35,6
Mittlere Schulen	100,0	100,3	113,2	116,0	116,1	119,5	5,8
Höhere Schulen	100,0	107,9	137,0	147,0	149,7	149,1	6,0
Fachhochschulen, Universitäten	100,0	108,9	138,3	155,3	169,3	179,1	5,8
Unbekannt	100,0	106,6	119,9	123,8	127,1	134,1	0,5

Q: AMS, WIFO-Berechnungen.

²⁴⁾ Einschränkung sollte hier allerdings darauf hingewiesen werden, dass nach diesen Zahlen die Gruppe der Personen mit einer unbekanntem Ausbildung die höchsten Anstiege verzeichnete, was die Aussagekraft der Statistik beeinträchtigt.

Übersicht 3.7: Entwicklung der Arbeitslosigkeit ausländischer Arbeitskräfte 2000–2005

	Arbeitslose (Index 1995=100)						Arbeitslosenquote in %	
	Tirol			Österreich			Tirol	Österreich
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen		
1995	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	8,6	7,7
1996	102,6	105,0	98,8	110,9	111,5	109,5	8,9	8,4
1997	105,4	108,0	101,1	110,6	108,9	114,5	9,3	8,4
1998	101,1	97,8	106,3	114,4	109,2	125,7	8,8	8,7
1999	93,0	84,8	106,2	109,3	104,4	120,1	7,9	8,2
2000	82,2	74,0	95,6	103,5	97,9	115,9	6,8	7,5
2001	90,5	82,9	102,8	123,0	117,7	134,7	7,1	8,5
2002	99,9	92,3	112,2	145,2	140,0	156,7	7,1	9,8
2003	105,9	101,0	113,9	153,5	146,9	168,1	6,8	9,8
2004	115,3	107,1	128,5	162,3	151,6	186,0	7,0	10,0
2005	125,3	115,6	141,2	178,0	164,1	208,7	7,3	10,6

Q: AMS, WIFO-Berechnungen.

3.4 Komponenten der Arbeitslosigkeit: Saison und Mismatch

Saisonalität

Neben der Angebotsentwicklung bestimmen aber auch andere Faktoren das Niveau der Arbeitslosigkeit. Eine der auffälligsten Besonderheiten des Tiroler Arbeitsmarktes ist dabei die hohe Saisonalität. Im langjährigen Vergleich (über den Zeitraum von 1980 bis 2005) zeigte die Tiroler Wirtschaft sowohl bei der Beschäftigung als auch bei der Arbeitslosigkeit überdurchschnittliche saisonale Schwankungen. Aufgrund der wichtigen Rolle des Tourismus in der Beschäftigtenstruktur und eines hohen Beschäftigtenanteils in der Bauwirtschaft²⁵⁾, weist Tirol (gemessen an der Standardabweichung der Saisonkomponente einer Zeitreihenzerlegung) überdurchschnittliche saisonale Schwankung auf (siehe Übersicht 3.8). In Bezug auf die Arbeitslosigkeit beträgt die Standardabweichung der Saisonkomponente bei der Beschäftigung 2,4 Prozent der jährlich durchschnittlichen Beschäftigung, in Bezug auf die Arbeitslosigkeit rund 30%. Die saisonale Komponente der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit ist damit nur im Burgenland und in Kärnten²⁶⁾ höher als in Tirol. ²⁷⁾

²⁵⁾ Der Beschäftigtenanteil in der Tiroler Bauwirtschaft lag im Jahr 2005 bei 8% (Österreich 7,3%) und war damit der dritthöchste (hinter dem Burgenland und Kärnten) unter den österreichischen Bundesländern (siehe dazu auch Kapitel 10)

²⁶⁾ Diese Bundesländer unterscheiden sich dabei auch durch eine starke Sommersaison von Tirol.

²⁷⁾ Die Saisonalität im Tourismus strahlt dabei in Tirol auch auf andere Wirtschaftsbereiche aus, da sich die touristische Nachfrage auch in anderen Wirtschaftszweigen (z. B. Handel und Bauwesen) auswirkt.

Diese hohe Saisonalität ist dabei für den Tiroler Arbeitsmarkt deswegen von Nachteil, weil sie auch die jahresdurchschnittliche Arbeitslosigkeit erhöht. Das Ausmaß saisonaler Verzerrung lässt sich dabei an dem Abstand der Arbeitslosenquote Tirols vom österreichischen Durchschnitt ablesen. Zum Beispiel lag die Arbeitslosenquote im Jahr 2005 in Tirol im Hochsaisonmonat Juli um 2,3 Prozentpunkte unter dem Wert Österreichs. Außerhalb der Saison (im November) war sie um 0,6 Prozentpunkte höher als in Österreich.

Es ergeben sich – wie für ganz Österreich – auch wesentliche Unterschiede in der Saisonalität der Beschäftigung und der Arbeitslosenquote der Frauen gegenüber jener der Männer. Aufgrund des geringen Anteils der Frauen in der Baubranche und des höheren im Tourismus ist die saisonale Schwankung der Frauenbeschäftigung in Tirol höher als jene der Männer. Während die Saisonalität der Beschäftigung bei den Männern in Tirol etwa dem Bundesdurchschnitt entspricht, erreicht bei den Frauen nur Kärnten ähnlich hohe Werte wie Tirol.

Übersicht 3.8: Standardabweichung der Saisonkomponente in den österreichischen Bundesländern

In %

	Beschäftigung			Arbeitslosigkeit		
	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
Wien	0,8	0,4	1,1	7	3	11
Niederösterreich	1,9	0,9	2,5	24	10	49
Burgenland	3,4	1,8	4,7	48	24	62
Steiermark	1,8	0,7	2,6	26	9	40
Kärnten	4,2	3,9	4,7	36	24	50
Oberösterreich	1,4	0,8	1,8	20	8	57
Salzburg	1,5	2,1	1,6	23	25	36
Tirol	2,4	3,9	2,0	30	37	43
Vorarlberg	1,2	1,7	1,2	14	16	19
Österreich	1,4	0,8	2,0	20	9	31

Q: AMS, HV, WIFO-Berechnungen. – Anmerkung: Zahlen sind Standardabweichungen der Saisonkomponente in einer Zeitreihenzerlegung mittel Census X12.

Etwas anders ist die Situation bei der Saisonalität der Arbeitslosigkeit. Hier ist, obwohl die Männer und Frauen etwa gleich hohe Saisonschwankungen aufweisen, die Saisonalität der Arbeitslosigkeit der Frauen in Tirol die mit Abstand höchste unter allen Bundesländern, während jene der Männer im österreichischen Mittelfeld liegt. Dies weist auf österreichweit sehr unterschiedliche Saisonmuster der Männer- und Frauenarbeitslosigkeit hin. Der Grund für diese Unterschiede ist die geringere "Arbeitsmarktbindung" der Frauen, die wiederum auf die rollenspezifische Arbeitsteilung in den meisten Familien zurückzuführen ist. Sie führt dazu, dass auch das Arbeitskräfteangebot der Frauen über die Saison stärker schwankt und damit die gemessene Saisonalität der Arbeitslosigkeit relativ zu den Männern geringer ist.

Mismatch

Neben der hohen Saisonalität der Arbeitslosigkeit ist Tirol auch von beträchtlichen regionalen Unterschieden der Arbeitsmarktlage geprägt (siehe dazu das nächste Kapitel). Auch diese regionalen Disparitäten können die durchschnittliche Arbeitslosigkeit erhöhen, wenn Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in räumlicher Hinsicht auseinander fallen und zu so genanntem regionalen Mismatch führen. Eine Kennzahl für das Ausmaß dieses regionalen Mismatch ist der Anteil der Arbeitslosen, die unter den Arbeitsmarktbezirken ausgetauscht werden müssten, um eine gleichmäßige Verteilung des Stellenandrangs (die Anzahl der Arbeitslosen pro offene Stelle) herzustellen (siehe *Jackman - Roper, 1987*).²⁸⁾

In Tirol liegt dieser Indikator seit dem Anfang der neunziger Jahre relativ stabil bei zwischen 30% und 40% und geht erst in den letzten Jahren zurück. Im Jahr 2005 war Tirol trotz dieses Rückgangs das Bundesland mit dem fünfthöchsten regionalen Mismatch unter den österreichischen Bundesländern und lag etwa gleichauf mit dem flächenmäßig wesentlich größeren Niederösterreich aber auch dem wesentlich kleineren Burgenland.²⁹⁾ Einen höheren regionalen Mismatch weisen Steiermark und Kärnten auf, während er in Oberösterreich, Salzburg und Vorarlberg (zum Teil deutlich) geringer ist.

Der räumliche Mismatch entspricht in Tirol daher etwa dem österreichischen Durchschnitt, ist aber nicht vernachlässigbar. Nach unserer Kennzahl hätten im Jahr 2005 etwa 25% der Arbeitslosen (also etwa jede(r) Vierte) in anderen Arbeitsmarktbezirken Arbeitsplätze suchen müssen, um eine gleichmäßige Verteilung des Stellenandrangs zu erreichen (siehe Abbildung 3.7).

Allerdings deutet die Lage der Beveridge-Kurve in Tirol auch darauf hin, dass andere Komponenten des Auseinanderfallens der Struktur von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage (z. B. auf beruflicher oder qualifikatorischer Ebene) weniger stark ausgeprägt sind als in Österreich (siehe Abbildung 3.8). Die Lage dieser Kurve, welche das simultane Auftreten von offenen Stellen und Arbeitslosigkeit auf einem Arbeitsmarkt misst, ist ein Maßstab sowohl der Sucharbeitslosigkeit als auch der strukturellen Komponente der Arbeitslosigkeit. Sie misst, welcher Arbeitslosenstand zu einem gegebenen Zeitpunkt mit welcher Anzahl an offenen Stellen auftrat und gibt somit Auskunft über die Übereinstimmung zwischen der Struktur des Arbeitskräfteangebots und der -nachfrage. Dabei ist die Lage der Beveridge-Kurve umso besser (d. h. signalisiert geringeren Mismatch), je näher sie am Ursprung liegt (je weiter links unten sie liegt). In Tirol lag die Beveridge Kurve über den gesamten Zeitraum 1990 bis 2005 näher zum

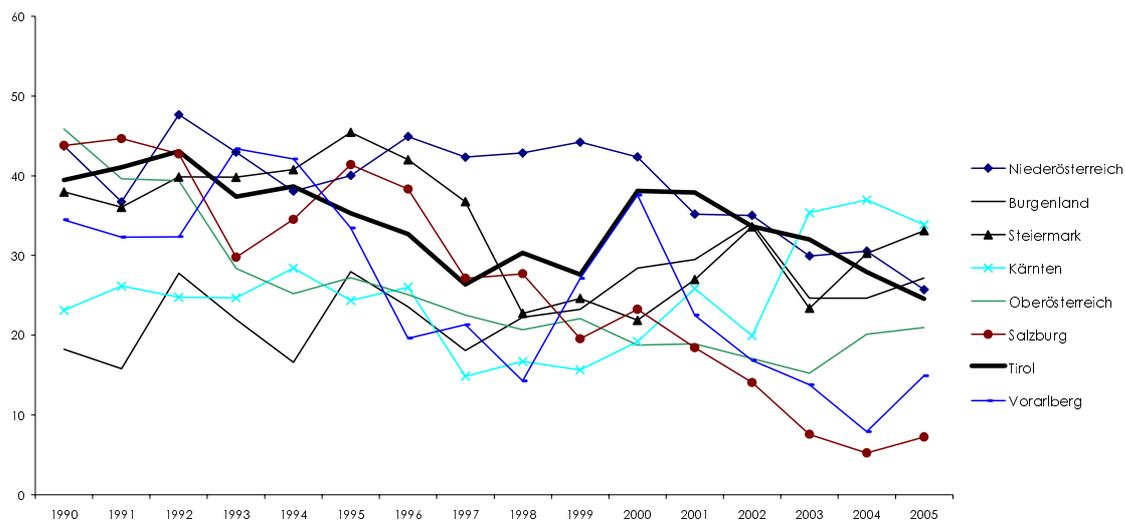
²⁸⁾ Formal kann der Index des regionalen Mismatch als $\sum_i \left| \frac{U_i}{U} - \frac{V_i}{V} \right|$ mit V_i der Anzahl der offenen Stellen und U_i der Anzahl der Arbeitslosen in Bezirk i , sowie mit U und V die Gesamtzahl der Arbeitslosen bzw. offenen Stellen in Tirol berechnet werden.

²⁹⁾ Dieser vergleichbare Mismatch in größeren Bundesländern ist beachtenswert, weil der Mismatch tendenziell mit der Größe des Bundeslandes steigt.

Ursprung als in Österreich. Für eine gegebene Anzahl an offenen Stellen (in % der Beschäftigten) war die Arbeitslosigkeit (in % der Beschäftigten) in Tirol demnach geringer als in Österreich.

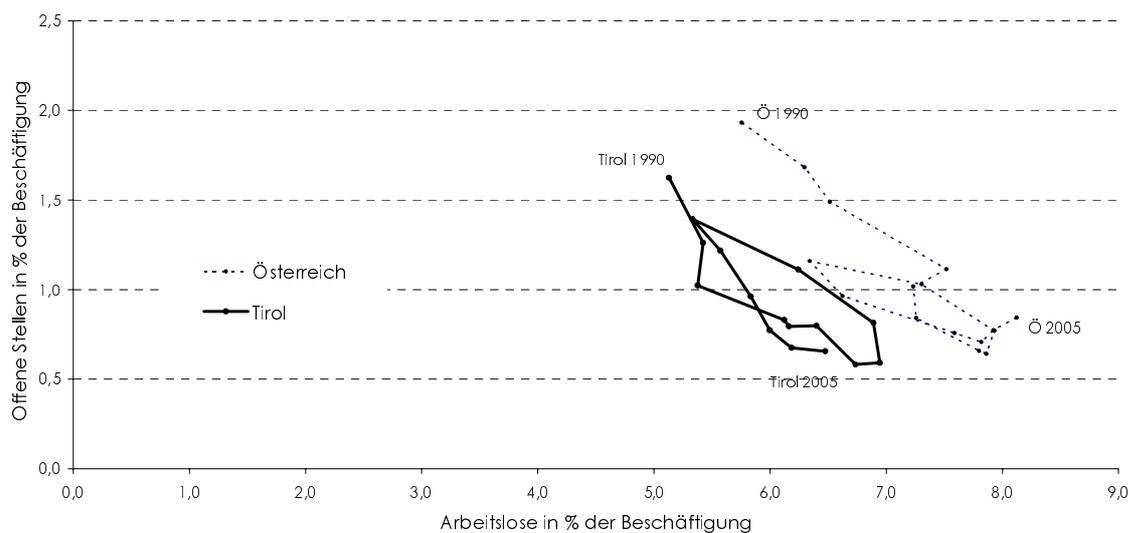
Abbildung 3.7: Entwicklung der regionalen Mismatch-Komponente

Anteile an der Arbeitslosigkeit in %



Q: AMS, Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Abbildung 3.8: Beveridge-Kurve in Tirol und in Österreich 1990–2005



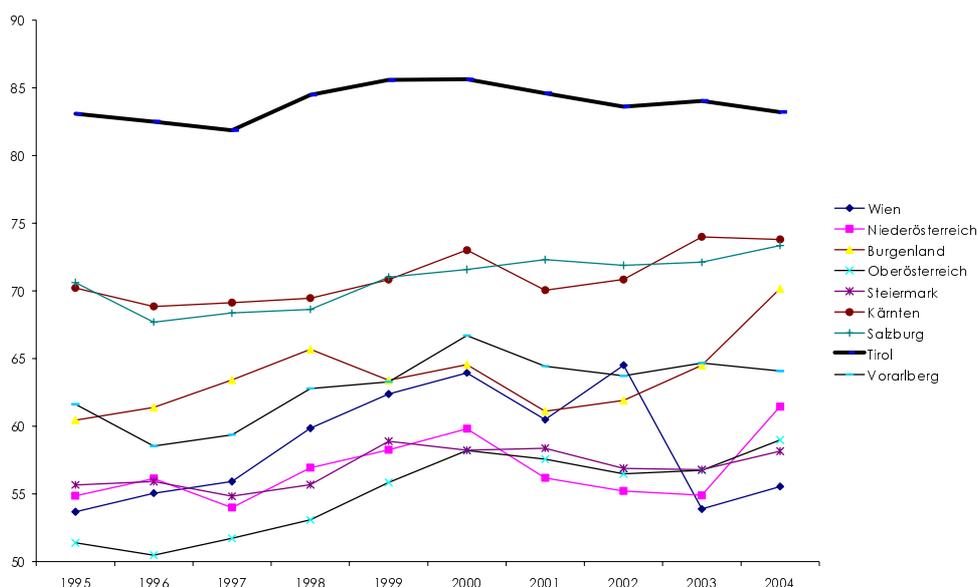
Q:

AMS, HV, WIFO-Berechnungen.

3.5 Umschlag der Arbeitskräfte und Arbeitslosen: Elemente einer Flow-Betrachtung

Neben dem Niveau der Arbeitslosigkeit sowie ihrer Struktur sind auch Fragen der Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes an geänderte Umweltbedingung für eine Beurteilung der arbeitsmarktpolitischen Lage von besonderer Relevanz. Der Arbeitsmarkt der meisten entwickelten Regionen ist durch hohe Umschläge von Betrieben, Beschäftigten und Arbeitsplätzen gekennzeichnet. Gerade in Zeiten zunehmenden strukturellen Wandels entstehen daher besondere Anforderungen an die Flexibilität der Arbeitskräfte. Betrachtet man dabei die Anzahl jener Beschäftigungsverhältnisse, die binnen eines Jahres beendet oder neu aufgenommen werden, als einen Indikator für die Arbeitskräftereallokation, so zeigt sich, dass in Tirol in den Jahren 1995 bis 2004 mehr als 80% der im Jahresdurchschnitt bestehenden Beschäftigungsverhältnisse gekündigt und ein etwas größerer Anteil aufgenommen wurde.

Abbildung 3.9: Aufnahme neuer Beschäftigungsverhältnisse in % der Durchschnittsbestände nach österreichischen Bundesländern



Q: HV, WIFO-INDI-DV, WIFO-Berechnungen. – Anmerkung: Daten exklusive Nicht-Markt-Dienstleistungen

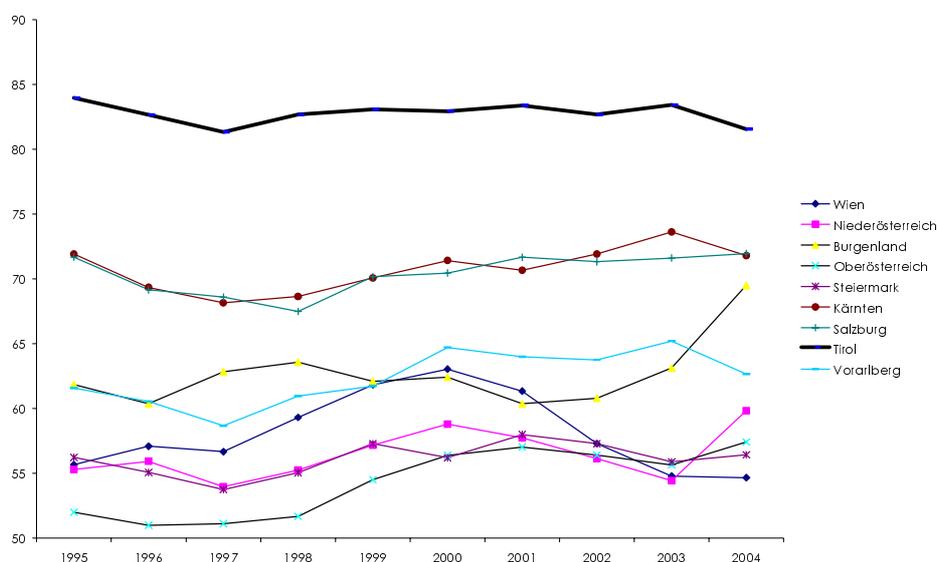
Obwohl in dieser Kennzahl Unterbrechungen der Beschäftigung beim selben Dienstgeber, die mehr als sieben Tage dauern, mitberücksichtigt sind,³⁰⁾ ist Tirol damit das Bundesland mit dem höchsten Umschlag an Arbeitskräften.³¹⁾ Eine der Hauptursachen für diese hohen Umschlags-

³⁰⁾ Diese machen österreichweit etwa 30% der Beschäftigungsaufnahmen und -beendigungen aus (siehe Felderer - Hofer - Schuh, 1999).

³¹⁾ Allerdings sinkt in Tirol in den letzten Jahren die Anzahl der Beschäftigungsaufnahmen und -beendigungen (in %

zahlen ist dabei die hohe Saisonalität der Beschäftigung. Diese durch die Saisonalität bedingten höheren Umschläge am Arbeitsmarkt haben einige unangenehme Konsequenzen für die Arbeitsmarkt- aber auch die Sozialpolitik. So sinkt bei hohen Umschlagszahlen tendenziell die Stabilität der Arbeitsplätze, was zu erhöhten Anforderungen an die Flexibilität der Arbeitskräfte führt und die regionalen Vermittlungssysteme vor zusätzliche Herausforderungen stellt. Überdies kann ein hoher Umschlag von Beschäftigungsverhältnissen auch zu sozialpolitischen Problemen führen, wenn er auf wenige Personen konzentriert ist. Hier zeigen eingehendere Untersuchungen für andere österreichische Arbeitsmärkte, dass dies durchaus der Fall sein kann. Laut *Huber et al. (2003)* machen am Wiener Arbeitsmarkt ca. 25% der Personen 75% des Umschlages aus.

Abbildung 3.10: Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen in % der Durchschnittsbestände nach österreichischen Bundesländern 1995-2004



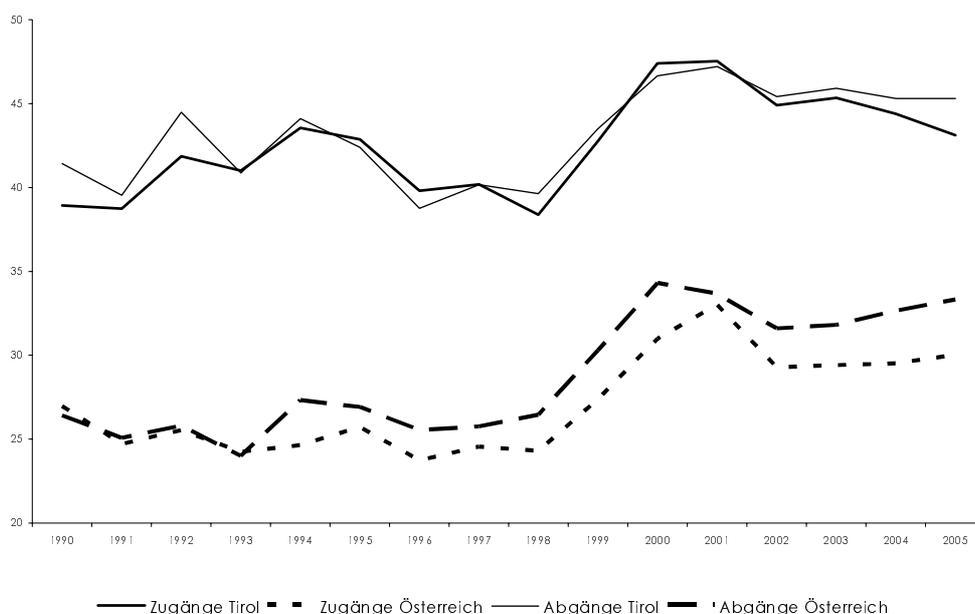
Q: HV, WIFO-INDI-DV, WIFO-Berechnungen. – Anmerkung: Daten exklusive Nicht-Markt-Dienstleistungen.

der Beschäftigungsverhältnisse). Wurden Ende der neunziger Jahre noch etwa 85% der Beschäftigungsverhältnisse in einem Jahr beendet beziehungsweise aufgenommen, waren es Anfang des Jahrtausends über 82%. Hinter dieser Entwicklung stehen sowohl langfristige Trends als auch konjunkturelle Schwankungen. Internationale Studien zeigen dabei, dass gerade die Anzahl der Beschäftigungsbeendigungen und -aufnahmen in konjunkturell guten Jahren besonders hoch ist, weil diese von den Arbeitskräften dazu benützt werden, ihren Arbeitsplatz zu wechseln. Dementsprechend stieg der Umschlag der Beschäftigungsverhältnisse in den Hochkonjunkturjahren 1999 und 2000 in Tirol an. Allerdings kam es in den konjunkturell schwächeren Jahren 2002 und 2003 zu einem Rückgang. Insgesamt ist daher davon auszugehen, dass die Schwankungen im Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen in Tirol vor allem konjunkturelle Ursachen haben.

Die hohen Umschlagsraten am Arbeitsmarkt führen überdies auch dazu, dass die Übergänge in und aus der Arbeitslosigkeit in Tirol (in % der Arbeitslosen) deutlich höher sind als im übrigen Bundesgebiet. Die Kombination hoher Zugangs- und Abgangsraten aus der Arbeitslosigkeit deutet zum einen ebenfalls auf die hohe Saisonalität der Arbeitslosigkeit hin. Zum anderen bedeuten sie aber auch, dass es in Tirol zwar relativ leicht gelingt einen Arbeitsplatz zu finden, die hohen Zuflüsse zur Arbeitslosigkeit aber eine deutliche Senkung der Arbeitslosenquote verhindern. Ein Ansatzpunkt einer arbeitsmarktpolitischen Strategie für Tirol sollte es daher sein die Zugänge in die Arbeitslosigkeit, zum Beispiel durch Maßnahmen zur Verringerung der Saisonalität, zu verringern, wobei dies vor allem eine Herausforderung für die Tourismuspolitik darstellt.

Abbildung 3.11: Zu- und Abgänge in die und aus der Arbeitslosigkeit in Tirol und Österreich 1990-2005

Durchschnitt der Monate in % der Arbeitslosen

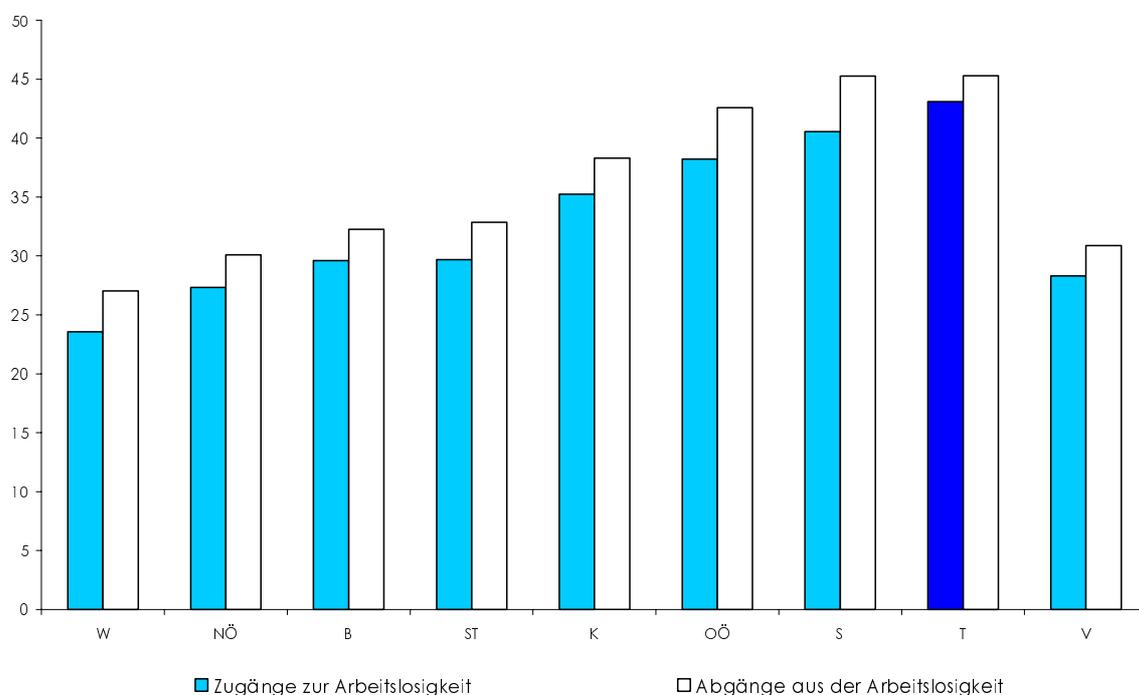


Q: AMS, HV, WIFO-Berechnungen.

Im Bundesländervergleich erscheinen die Umschlagsraten sowohl bei den Zu- und Abgängen in und aus der Arbeitslosigkeit aber vor allem die Zu- und Abgänge aus Beschäftigungsverhältnissen deutlich höher als selbst in vergleichbaren Tourismus-Bundesländern wie etwa Kärnten. Ein Grund hierfür ist das in Tirol etwas andere Saisonmuster im Tourismus. Im Gegensatz, zum Beispiel zu Kärnten, ist die Bi-Polarität der Saisonen in Tirol (d. h. gute Sommer- und

gute Wintersaison bei insgesamt stark schwankenden Nächtigungszahlen³²⁾ wesentlich stärker ausgeprägt als in anderen Bundesländern, was zwar zum einen den Vorteil hat, dass Tourismusbeschäftigte insgesamt einen längeren Zeitraum in Beschäftigung bleiben können, aber auch den Nachteil, dass die zwei Saisonspitzen im Tourismus zu einer größeren Anzahl an Umschlägen führen. Dies wird auch durch eine sektorale Betrachtung der Kennzahlen zum Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen in Tirol und Österreich bestätigt (siehe Übersicht 3.9), nach der der Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen im Gaststätten- und Beherbergungswesen in Tirol doppelt so hoch ist, als im übrigen Österreich, was die potentiellen Vorteile einer Verringerung der Saison im Tourismus nur unterstreicht.

Abbildung 3.12: Zu- und Abgänge zu/aus der Arbeitslosigkeit in % der Arbeitslosen nach Bundesländern (2005)



Q: AMS, HV, WIFO-Berechnungen.

Neben diesen Unterschieden im Saisonverlauf im Tourismus, weisen aber auch das Bauwesen und der sonstige Dienstleistungsbereich in Tirol einen höheren Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen auf als in Österreich insgesamt. Insbesondere im Bauwesen erscheinen dabei

³²⁾ In diesem Zusammenhang zeigen *Smeral et al.* (2004), dass die Mehrheit der politischen Bezirke Tirols aus touristischer Sicht durch zwei Saisonsen bei insgesamt hoher Schwankung der Nächtigungszahlen geprägt sind (siehe dazu auch nächstes Kapitel).

die Möglichkeiten einer Beschäftigungsstabilisierung durch arbeitsmarktpolitische Entscheidungsträger aufgrund des hohen Anteils der öffentlichen Aufträge in diesem Bereich gegeben zu sein.

Übersicht 3.9: Beschäftigungsaufnahmen und -beendigungen in Österreich und Tirol nach Sektoren

2004, in % der Beschäftigten

	Beschäftigungsaufnahmen		Beschäftigungsbeendigungen	
	Österreich	Tirol	Österreich	Tirol
Sachgüterproduktion	35,3	35,8	34,9	37,4
Bauwesen	65,7	107,6	67,9	110,9
Dienstleistungen	80,1	82,2	80,3	83,7
davon				
<i>Beherbergungswesen & Gaststättenwesen</i>	160,5	292,3	163,0	297,7
<i>Andere Dienstleistungen</i>	54,8	58,2	56,9	61,0

Q: HV, WIFO-INDI-DV, WIFO-Berechnungen. – Anmerkungen Zahlen ohne Nicht-marktmäßige Dienstleistungen und ohne Landwirtschaft, ohne Beschäftigterbetriebe mit unbekannter Sektorzuordnung.

3.6 Die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes in Tirol

Vor dem Hintergrund der hohen Umschlagszahlen in Tirol ist es auch interessant zu fragen, wie anpassungsfähig der Tiroler Arbeitsmarkt ist und welche Anpassungsmechanismen auf diesem Arbeitsmarkt dominieren. *Blanchard - Katz* (1992) schlagen hierzu vor ein einfaches Modell I zu schätzen, welches mittlerweile zu den Standardmodellen der regionalen Arbeitsmarktanalyse gehört. Ausgangspunkt ist dabei, dass (exogene) Änderungen der Arbeitskräftenachfrage in einer Region, wie sie zum Beispiel durch Kündigungswellen entstehen können, rein definitiv nur auf drei Arten bewältigt werden können:

1. kann es bei einem Beschäftigungsverlust zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit kommen.
2. können sich die Arbeitskräfte entscheiden, ihre Arbeitskraft auf dem regionalen Arbeitsmarkt nicht mehr anzubieten, indem sie entweder in eine andere Region ausweichen, oder sich gänzlich aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen.
3. kann es aufgrund der gesunkenen Arbeitskräftenachfrage zu einer endogenen Lohnsenkung kommen, die dazu führt, dass sich neue Betriebe in der Region ansiedeln, was – zumindest langfristig – wieder zu einer Steigerung der Beschäftigung führt.

Ziel des Modells von *Blanchard - Katz* (1992) ist es den relativen Beitrag dieser verschiedenen Anpassungsmechanismen im Zeitverlauf empirisch zu messen. Sie schlagen daher vor, ein Gleichungssystem der Form:

$$\Delta L_t = \varphi_{0t} + \varphi_1(L)\Delta L_{t-1} + \varphi_2(L)er_{t-1} + \varphi_3(L)pr_{t-1} + \xi_t^D \quad (3.1)$$

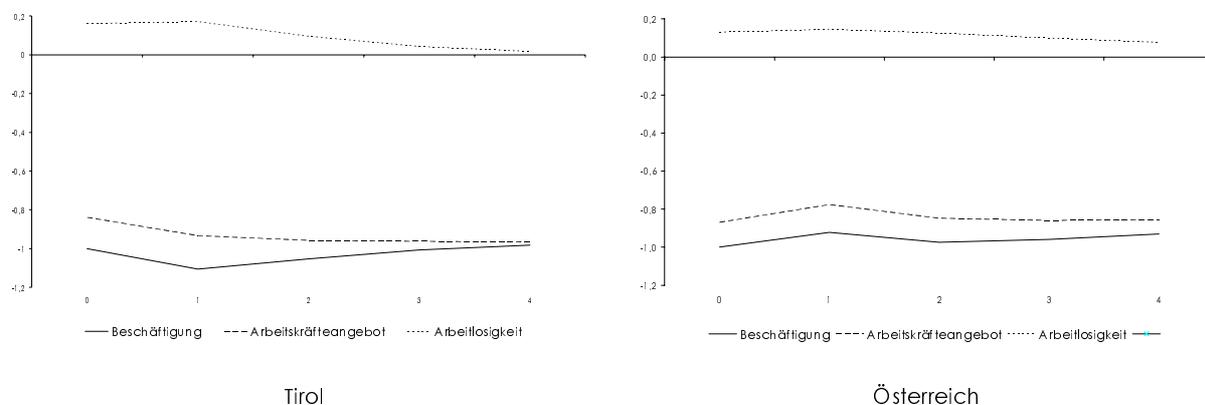
$$er_t = \phi_{0i} + \phi_1(L)\Delta I_t + \phi_2(L)er_{t-1} + \phi_3(L)pr_t + \xi_t^D \quad (3.2)$$

$$pr_t = \theta_{0i} + \theta_1(L)\Delta I_t + \theta_2(L)er_{t-1} + \theta_3(L)pr_{t-1} + \xi_t^D \quad (3.3)$$

mit ΔI_t , er_t und pr_t dem Logarithmus des Beschäftigungswachstums, der Beschäftigungsrate (d. h. eins minus der Arbeitslosenquote) und der Partizipationsrate relativ zum nationalen Durchschnitt³³⁾ zu schätzen.³⁴⁾ Anhand der Schätzwerte für die Parameter (ϕ , ϕ_i , θ) können in diesem Modell die Anpassungen von Arbeitslosigkeit und Arbeitskräfteangebot auf eine Änderung der Beschäftigung aussimuliert werden.

Wir folgen diesem Ansatz und benutzen Daten der Jahre 1980 bis 2005, um den regionalen Anpassungsmechanismus Tirols und des Durchschnitts der anderen Bundesländer abzuschätzen. Dabei wird die Beschäftigungsquote als der Anteil der unselbständigen Beschäftigung am Angebot der unselbständig Beschäftigten gemessen. Das Beschäftigungswachstum bezieht sich auf die Wachstumsrate der unselbständig Beschäftigten und die Partizipationsrate stellt den Anteil des unselbständigen Arbeitskräfteangebots an der erwerbsfähigen Bevölkerung dar.³⁵⁾

Abbildung 3.13: Anpassung von Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Partizipation an einen exogenen Beschäftigungsschock



Q: AMS, HV, WIFO-Berechnungen.

³³⁾ Konkret handelt es sich bei diesem Maß um die Residuen einer Regression des jeweiligen regionalen Indikators auf den nationalen Indikator.

³⁴⁾ Die Identifikation des Gleichungssystems erfolgt dabei über die Annahme, dass Änderungen in der Arbeitsnachfrage nicht unmittelbar (im selben Quartal) auf die Partizipation und die Beschäftigungsrate durchschlagen.

³⁵⁾ In der Schätzung des Modells haben wir einen verzögerten Wert berücksichtigt. Das Modell wird durch die Annahme, dass kontemporäre Veränderungen in der Partizipations- und Arbeitslosenquote keine Auswirkungen auf die Beschäftigung haben, identifiziert.

In Abbildung 3.13 wird die Anpassung der verschiedenen Variablen an eine (unerwartete) Verringerung der Beschäftigung um 1% in Tirol und einem durchschnittlichen Bundesland Österreichs für den Zeitraum von 4 Jahren dargestellt. Tirol erweist sich dabei als ein typisches österreichisches Bundesland. Insbesondere zeigt sich, dass in Tirol ebenso wie in Österreich ein sehr hoher Anteil eines Beschäftigungsschocks durch Änderungen des Arbeitskräfteangebotes angepasst wird.³⁶⁾ Als relevanter Unterschied stellt sich allerdings heraus, dass Erhöhungen der Arbeitslosigkeit in Tirol eine geringere, und Änderungen im Arbeitskräfteangebot eine höhere Persistenz aufweisen als im übrigen Österreich. Beschäftigungsänderungen führen in Tirol daher in stärkerem Ausmaß zu Reaktionen des Arbeitskräfteangebotes als im übrigen Österreich.

³⁶⁾ Im Vergleich zur internationalen Literatur (*Decressin - Fatas (1995), Jimeno - Bentolilla (1998), Fredriksson (1999), Pekkala - Kangashartju (2002), Boersma - van Dijk (2002), Deglaigle - Lohest (1999), Blachard - Katz (1992), Debelle - Vickery (1998), Fatas (2000), Huber - Gacs (2005)*) erscheinen diese Unterschiede zwischen Tirol und Österreich allerdings eher gering. Sowohl der Tiroler wie auch der gesamtösterreichische Arbeitsmarkt teilen nämlich die Charakteristika eines typischen europäischen Arbeitsmarktes, in dem das Arbeitskräfteangebot den wichtigsten Anpassungsmechanismus am Arbeitsmarkt darstellt.

4. Regionale Unterschiede am Arbeitsmarkt

Die Teilräume Tirols unterscheiden sich zum Teil erheblich hinsichtlich Beschäftigungswachstum, Erwerbsbeteiligung, Arbeitslosigkeitsniveau und Arbeitslosigkeitsstruktur. Diese Unterschiede in der Arbeitsmarktlage sind zum einen aus der historisch entstandenen sektoralen Spezialisierung der Teilräume und zum anderen aus der geographischen Lage zu erklären. So sind die tiroler Bezirke durch sehr unterschiedliche sektorale Spezialisierungsmuster geprägt, die die unterschiedliche Arbeitsmarktentwicklung mitbestimmen. Während die hohe Spezialisierung auf den Tourismus für Tirol insgesamt als das augenfälligste Charakteristikum hervorsteicht, ist in Tirol auch ein nicht unerheblicher Teil der österreichischen Sachgüterproduktion angesiedelt. Mit Innsbruck und seinem Umland verfügt Tirol auch über ein städtisches Zentrum von großer Bedeutung. Die räumliche Ballung verschiedener Sektoren führt dazu, dass sich die Spezialisierungsmuster und Standortvorteile in Tirol regional deutlich differenzieren. So zeigt etwa die Typologie der politischen Bezirke Österreichs von *Palme* (1995), dass Tirol neben der Stadt Innsbruck und ihrem Umland, in intensive Industrieregionen (die Bezirke Schwaz und Kufstein), in denen eine überwiegend skalenertragsbasierte Industrie angesiedelt ist, intensive Tourismusregionen (Imst, Kitzbühel, Landeck, Reutte) und touristische Randgebiete (Lienz) eingeteilt werden kann.

Laut *Smeral* (2004) gehören die Bezirke Innsbruck-Land, Kitzbühel, Kufstein, Lienz, Reutte und Schwaz zu den Bezirken Österreichs, die im Tourismus durch ein zweigipfeliges Saisonmuster mit stark schwankenden Nächtigungszahlen geprägt sind. Die Bezirke Imst und Landeck gehören zu den Bezirken mit einer stark ausgeprägten Wintersaison mit hohen Schwankungen der Nächtigungszahlen und der Bezirk Innsbruck-Stadt weist ein zweigipfeliges Saisonmuster mit geringen saisonalen Schwankungen auf.

Bereits aus diesen einfachen Typologien lassen sich einige Aussagen über die regionale Differenzierung arbeitsmarktpolitischer Probleme treffen. So zeigen eine Reihe von Studien (siehe z. B. *Wolfmayr*, 2006,) dass insbesondere intensive Industrieregionen ein besonders starkes Produktivitätswachstum in der Industrie aufweisen, welches die Wettbewerbsfähigkeit auf internationalen Märkten stärkt. Der Wachstumsprozess in Industrieregionen ist daher oftmals weniger beschäftigungsintensiv als im ländlichen Raum, der vor allem auf arbeitsintensive Dienstleistungen spezialisiert ist, die überdies zumeist auf regionalen Märkten gehandelt werden. Ein zentraler arbeitsmarktpolitischer Zielkonflikt in intensiven Industrieregionen ist daher, wie das notwendige Produktivitätswachstum mit einem ausreichenden Beschäftigungswachstum (insbesondere im niedrig qualifizierten Bereich, der in diesen Regionen aufgrund des industriellen Strukturwandels besonders stark an Beschäftigung verliert) in Einklang gebracht werden kann.

In Städten und ihrem Umland ballen sich hingegen zum einen aufgrund der steigenden Wissensbasierung der Produktionsstruktur und zum anderen aufgrund der besonderen Attraktivi-

tät von städtischen Regionen für gesellschaftliche Randgruppen die Probleme sozialer Exklusion. Überdies gingen gerade in den städtischen Zentralräumen in den letzten Jahrzehnten besonders viele Arbeitsplätze (zum Beispiel im Handel) durch die zunehmende Verlagerung von Standorten in das Umland verloren, wodurch sich die Standortvorteile von Städten in den letzten Jahren zunehmend in Richtung forschungsintensiver Produktionen und unternehmensnaher Dienstleistungen verschoben haben.

In Tourismusgebieten ist hingegen mit einer besonders hohen Inzidenz von Saisonarbeitslosigkeit zu rechnen, sodass in diesen Regionen – selbst wenn die Arbeitslosenquoten in der Hauptsaison sehr gering sind – mit höheren jahresdurchschnittlichen Arbeitslosenquoten zu rechnen ist, und daher die Bekämpfung von Saisonarbeitslosigkeit einen besonderen Stellenwert einnimmt. Überdies ist in diesen Regionen aufgrund der Tatsache, dass der Tourismus eine Branche ist aus der ältere Arbeitskräfte oftmals abwandern (siehe *Smeral et al., 2004*), mit besonderen Herausforderungen an das Weiterbildungssystem und (wenn diese Branchenwanderung nicht gelingt) potentiell auch mit einer hohen Altersarbeitslosigkeit zu rechnen. Schlussendlich treffen gerade in touristischen Randgebieten die Probleme touristischer Regionen mit den typischen Arbeitsmarktproblemen des ländlichen Raums zusammen, sodass unter anderem aufgrund des Fehlens großbetrieblicher Strukturen und einer geringen Arbeitsplatzdichte, mit geringen Erwerbsbeteiligungen, insbesondere bei Frauen, zu rechnen ist, weil gerade Frauen (aufgrund z. B. von Kinderbetreuungspflichten) oftmals geringere Pendelmöglichkeiten haben.

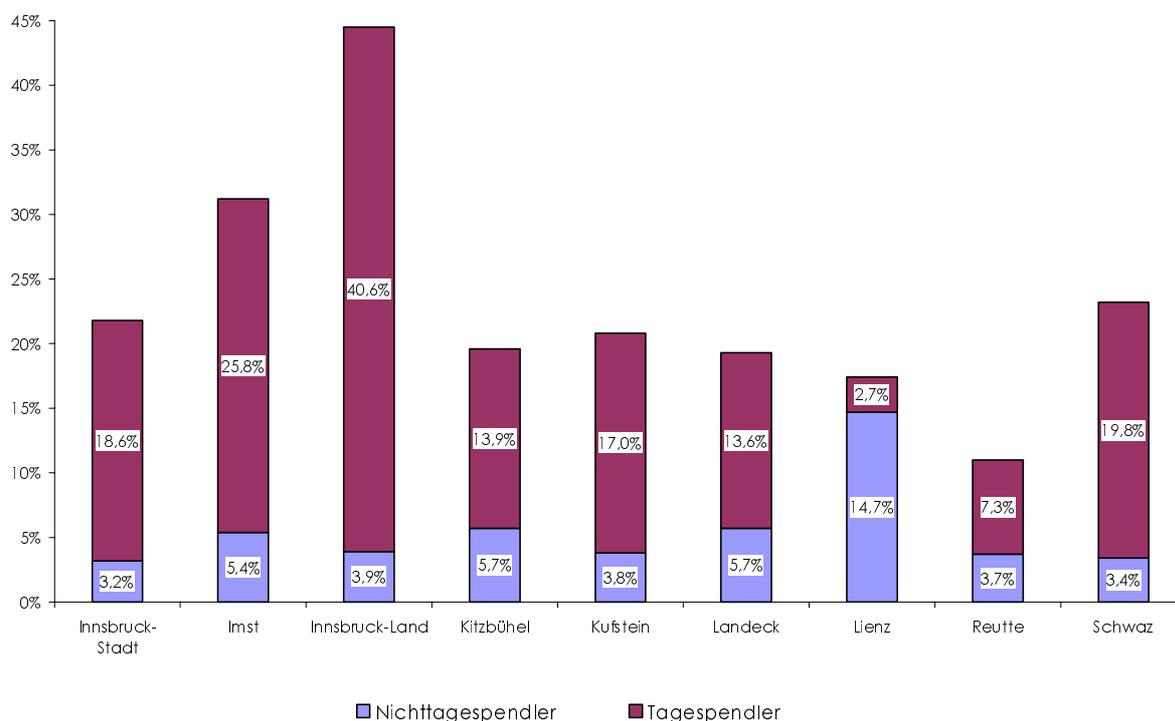
Neben diesen aus der sektoralen Spezialisierung entstehenden regionalen Stärken und Schwächen einzelner regionaler Arbeitsmärkte bedingen aber auch die Lage verschiedener Regionen zueinander und ganz allgemein geographische Besonderheiten regionale Differenzierungen des Arbeitsmarktes. So können zum Beispiel ländliche Regionen in der Nähe des Zentralraums auf doppelte Weise von einer guten Anbindung an den Zentralraum profitieren. Zum einen fördert eine gute Anbindung an den Zentralraum das Pendeln, wodurch die Arbeitsmarktprobleme gemindert werden, zum anderen stellt die Nähe zum Zentralraum auch eine Nähe zum Nachfragepotential der Städte nach touristischen und rekreativen Dienstleistungen dar, was zu einem höheren Wachstums- und daher auch Beschäftigungspotential der Tourismus- und Freizeitwirtschaft beiträgt.

Ob dieses Potential genutzt werden kann, hängt allerdings von den Pendelmöglichkeiten ab. Regionen in Gebirgslage, wie sie für weite Teile Tirols bestehen, zeichnen sich hingegen aufgrund der Mobilitätsbarrieren, durch geringere Pendelverflechtungen und -möglichkeiten auszeichnen.³⁷⁾ Dementsprechend weist Tirol im Vergleich der österreichischen Bundesländer

³⁷⁾ Diese Tatsache lässt unter anderem regionale Arbeitsmarktstrategien, die vor allem darauf abzielen durch regionsüberschreitende Vermittlung und verstärktes Pendeln aus den beschäftigungsschwachen Regionen in die beschäftigungsstärkeren Regionen, den traditionellen regionalpolitische Zielkonflikt zwischen einer Verhinderung von Abwanderung und der Sicherstellung einer hohen Beschäftigungsquote zu lösen, in gebirgigen Regionen als weniger Erfolg versprechend erscheinen.

eine relativ geringe Zahl an PendlerInnen über Bezirksgrenzen aus. Nach Zahlen der Volkszählung 2001 pendelten rund 27% der Erwerbstätigen am Wohnort Tirol über Bezirksgrenzen, in ganz Österreich waren es demgegenüber rund 32%. Innerhalb Tirols waren dabei vor allem die entlegen gelegenen Bezirke Reutte, Lienz und auch Landeck durch besonders niedrige Auspendelquoten gekennzeichnet (siehe Abbildung 4.1).

Abbildung 4.1: Anteil der Tages- und Nichttagespendler und -pendlerinnen an den Erwerbstätigen (2001)



Q: Statistik Austria, Volkszählung 2001.

4.1 Die regionale Struktur des Beschäftigungswachstums

Betrachtet man zunächst die Entwicklung des Beschäftigungswachstums in den Regionen Tirols, so spiegeln sich viele dieser, aus theoretischen Überlegungen gewonnenen, Erkenntnisse (siehe Übersicht 4.1) wider, zugleich zeigen sich aber auch einige regionspezifische Unterschiede.

So ist in Tirol gerade im einzigen Umlandbezirk des Bundeslandes (Innsbruck-Land) die Beschäftigung in den letzten Jahren am stärksten angestiegen, während die Beschäftigung in der einzigen Großstadt (Innsbruck-Stadt) gesunken ist. Dies spiegelt den schon in anderen Studien für ganz Österreich (z. B. Wolfmayr et al., 2006) gezeigten Trend zur Suburbanisierung und der Verlagerung von Handels- und Dienstleistungsunternehmen in das Umland wider. Dem-

entsprechend liegt der Beschäftigungszuwachs im Umland von Innsbruck nur unwesentlich unter den Zuwachsraten in den Umlandregionen in ganz Österreich. In der Stadt Innsbruck sind aber überdies nicht nur Dienstleistungsarbeitsplätze abgewandert sondern auch verstärkt Sachgüterproduzenten, sodass die Beschäftigungsentwicklung Innsbrucks im Vergleich zu anderen Großstädten Österreichs unterdurchschnittlich verlief. Nicht zuletzt aufgrund der sektoralen Struktur dieses Beschäftigungsgewinns im Umland und des Beschäftigungsverlustes in Städten profitieren Frauen überdurchschnittlich stark vom Beschäftigungsanstieg im Umland, während der Beschäftigungsverlust in Innsbruck ausschließlich bei den Männern entstand.

Die intensiven Industrieregionen Tirols (dies sind die Bezirke Schwaz und Kufstein) weisen demgegenüber eine (im Tirol-Vergleich) nur etwas überdurchschnittlich Beschäftigungsentwicklung auf. Trotz des, in Kapitel 2 dargestellten, guten Beschäftigungswachstums in der Tiroler Sachgüterproduktion war die Industrieentwicklung in den letzten Jahren in diesen Regionen offensichtlich durch ein rascheres Produktivitätswachstum geprägt, sodass trotz verbesserter Wettbewerbsfähigkeit der Raum für eine Steigerung der Beschäftigung geringer war. Im Österreich-Vergleich entspricht das Beschäftigungswachstum dabei allerdings durchaus dem aller intensiven Industrieregionen.

Im einzigen touristischen Randgebiet (Lienz) des Bundeslandes stagnierte hingegen die Beschäftigung annähernd und lag damit auch deutlich unter der Zuwachsrate Österreichs. In diesem Bezirk war dabei zuletzt vor allem die Beschäftigung im Tourismus rückläufig, sodass die Frauenbeschäftigung nur unwesentlich rascher stieg als jene der Männer.

In den intensiven Tourismusgebieten Tirols (Bezirke Imst, Kitzbühel, Landeck und Reutte) war die Beschäftigungsentwicklung hingegen sowohl im Tirolvergleich als auch im Vergleich zu ähnlichen Regionen Österreichs überdurchschnittlich gut. Dabei ist den Bezirken dieses Regionstyps vor allem eine gute Beschäftigungsentwicklung im Tourismus gemeinsam.

Auf Bezirksebene (siehe Übersicht 4.3) zeigt sich dabei eine besondere Heterogenität unter den intensiven Tourismusgebieten. Hier hatten die Bezirke Landeck und Kitzbühel im letzten Jahrzehnt das stärkste Beschäftigungswachstum. In diesen beiden Bezirken konnte das Gaststätten- und Beherbergungswesen kräftige Beschäftigungszuwächse verzeichnen, in Landeck kam es zudem auch zu erheblichen Zuwächsen der Beschäftigung im Bauwesen und in der Sachgüterproduktion. In den Bezirken Imst und Reutte hingegen war das Beschäftigungswachstum aufgrund einer schlechteren Entwicklung im Sachgüterbereich etwas schwächer. Unter den intensiven Industrieregionen war hingegen das Beschäftigungswachstum in Kufstein am stärksten und in Schwaz unterdurchschnittlich, wobei die Ursache für diese Differenzierung auch hier in einer unterschiedlichen Entwicklung der Sachgüterproduktion liegt.

Übersicht 4.1a: Beschäftigungswachstum nach Regionstypen und Geschlecht in Tirol 1995-2005
 Unselbständig Beschäftigte, Stand Juli, 1995=100

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<i>Insgesamt</i>											
Großstädte	100,0	97,5	96,8	96,9	100,4	98,7	100,7	99,7	98,7	96,4	96,3
Umland	100,0	100,9	100,0	105,1	109,4	113,1	114,1	113,7	113,5	115,0	118,7
Intensive Industrieregionen	100,0	100,5	101,3	102,3	106,3	106,0	109,3	110,2	110,6	110,7	111,7
Intensive Tourismusregionen	100,0	101,9	102,0	103,9	108,1	109,5	110,9	110,9	111,4	112,1	114,7
Touristische Randgebiete	100,0	98,9	97,1	98,2	102,0	103,1	102,7	101,4	99,7	101,5	101,9
<i>Männer</i>											
Großstädte	100,0	95,4	93,9	93,1	95,6	92,7	93,5	93,1	92,2	90,6	90,2
Umland	100,0	100,1	98,0	103,6	107,9	110,0	110,2	110,3	108,8	110,1	114,3
Intensive Industrieregionen	100,0	100,7	100,9	101,9	105,3	104,5	107,2	108,9	109,6	109,7	110,1
Intensive Tourismusregionen	100,0	101,9	101,7	102,4	107,1	107,3	108,6	108,1	109,6	110,7	112,3
Touristische Randgebiete	100,0	98,3	96,5	97,8	100,6	101,5	100,5	98,9	97,1	101,1	100,7
<i>Frauen</i>											
Großstädte	100,0	100,0	100,4	101,6	106,1	106,0	109,4	107,7	106,5	103,5	103,6
Umland	100,0	102,0	102,7	107,2	111,5	117,4	119,5	118,4	120,1	121,8	124,9
Intensive Industrieregionen	100,0	100,1	101,9	102,7	107,7	107,9	112,3	112,1	112,0	112,0	113,8
Intensive Tourismusregionen	100,0	101,9	102,5	105,8	109,5	112,5	114,2	114,8	113,9	114,0	118,0
Touristische Randgebiete	100,0	99,6	98,0	98,7	103,9	105,2	105,7	105,0	103,2	101,9	103,5

Q: HV, WIFO-Berechnungen. – Anmerkungen: Zahlen exklusive nicht zugeordneter Beschäftigterbetriebe.

Übersicht 4.1b: Beschäftigungswachstum nach Regionstypen und Geschlecht in Österreich 1995-2005
Unselbständig Beschäftigte, Stand Juli, 1995=100

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<i>Insgesamt</i>	100,0	99,4	97,6	98,5	99,8	98,1	97,1	95,3	94,7	93,7	94,0
Metropole	100,0	98,6	98,3	99,4	101,1	101,6	102,6	101,3	101,0	100,4	101,3
Großstädte	100,0	100,8	101,7	104,6	106,5	108,6	110,0	108,7	109,2	119,2	120,6
Umland	100,0	99,1	100,2	102,3	103,5	105,5	106,7	104,7	105,2	106,5	107,7
Mittelstädte	100,0	99,8	100,2	101,8	102,9	104,0	105,8	104,8	104,9	111,2	111,8
Intensive Industrieregionen	100,0	100,7	99,9	100,8	103,1	104,7	105,9	105,9	106,2	107,2	106,4
Intensive Tourismusregionen	100,0	100,5	101,4	104,1	105,8	107,1	108,4	107,0	107,4	110,0	110,4
Extensive Industrieregionen	100,0	99,9	100,2	102,0	104,6	106,5	107,9	108,1	108,6	109,9	109,9
Touristische Randgebiete	100,0	101,0	101,3	103,7	106,4	107,8	108,5	107,1	107,9	109,2	107,6
Industrialisierte Randgebiete											
<i>Männer</i>											
Metropole	100,0	99,4	97,4	97,7	99,1	97,6	93,1	93,7	92,7	91,6	91,5
Großstädte	100,0	97,8	96,9	96,5	96,9	96,6	96,9	95,4	95,4	95,0	109,0
Umland	100,0	100,5	101,3	103,6	105,3	106,9	107,4	106,6	107,3	115,5	117,1
Mittelstädte	100,0	99,0	99,7	101,1	101,5	102,8	102,8	100,4	101,3	101,9	102,8
Intensive Industrieregionen	100,0	99,4	99,6	100,4	101,2	101,6	102,7	102,1	103,0	107,0	88,2
Intensive Tourismusregionen	100,0	100,3	99,5	99,6	101,6	102,4	103,6	103,4	104,0	105,5	103,1
Extensive Industrieregionen	100,0	99,8	100,6	102,3	103,9	104,1	104,8	103,6	104,4	106,4	107,0
Touristische Randgebiete	100,0	99,8	100,2	101,3	103,8	104,2	104,3	103,9	104,4	106,1	105,9
Industrialisierte Randgebiete	100,0	100,7	100,8	102,4	104,5	105,2	105,5	103,6	104,6	105,5	104,2
<i>Frauen</i>											
Metropole	100,0	99,3	97,9	99,5	100,6	98,8	101,8	97,1	97,0	96,3	97,0
Großstädte	100,0	99,6	99,9	102,6	105,9	107,2	109,3	108,1	107,4	106,6	92,4
Umland	100,0	101,2	102,4	106,2	108,5	111,5	114,4	112,4	112,4	125,5	126,6
Mittelstädte	100,0	99,2	100,9	104,1	106,3	109,5	112,3	110,7	110,8	113,1	114,6
Intensive Industrieregionen	100,0	100,5	101,2	104,0	105,7	107,8	110,9	109,2	107,9	117,9	150,1
Intensive Tourismusregionen	100,0	101,1	100,5	102,5	105,0	107,7	108,9	109,2	109,1	109,4	110,7
Extensive Industrieregionen	100,0	101,5	102,6	107,0	109,2	112,2	114,6	112,8	112,4	116,0	116,2
Touristische Randgebiete	100,0	100,0	100,3	102,8	105,9	109,9	113,2	114,1	114,6	115,2	115,6
Industrialisierte Randgebiete	100,0	101,4	102,2	105,7	109,2	111,6	113,0	112,4	112,9	114,6	112,6

Q: HV, WIFO-Berechnungen. – Anmerkungen: Zahlen exklusive nicht zugeordneter Beschäftigterbetriebe.

Übersicht 4.2: Beschäftigungswachstum in Tirol nach Regionen und Geschlecht

Stand Juli, 1995=100

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<i>Insgesamt</i>										
Außerfern	101,0	102,5	105,1	109,1	112,1	113,7	110,3	110,1	110,1	110,8
Innsbruck	98,6	97,8	99,6	103,3	103,4	105,1	104,3	103,6	102,5	103,7
Osttirol	98,9	97,1	98,2	102,0	103,1	102,7	101,4	99,7	101,5	101,9
Tiroler Oberland	101,1	100,7	101,9	106,9	108,2	109,4	109,7	111,1	112,7	116,0
Tiroler Unterland	101,2	101,9	103,1	107,0	106,9	109,8	110,9	111,1	111,1	112,5
<i>Männer</i>										
Außerfern	100,6	101,8	103,7	107,7	109,9	110,4	107,0	107,8	108,0	108,3
Innsbruck	97,0	95,3	96,7	99,8	98,6	99,2	99,0	97,9	97,3	98,5
Osttirol	98,3	96,5	97,8	100,6	101,5	100,5	98,9	97,1	101,1	100,7
Tiroler Oberland	101,0	100,4	99,9	105,9	105,9	107,0	106,7	108,7	110,3	112,4
Tiroler Unterland	101,5	101,5	102,8	106,1	105,3	107,8	109,3	110,2	110,5	111,2
<i>Frauen</i>										
Außerfern	101,7	103,7	107,3	111,4	115,6	118,9	115,4	113,7	113,4	114,9
Innsbruck	100,6	101,1	103,3	107,8	109,6	112,5	111,0	110,8	109,2	110,2
Osttirol	99,6	98,0	98,7	103,9	105,2	105,7	105,0	103,2	101,9	103,5
Tiroler Oberland	101,2	101,0	104,7	108,3	111,3	112,8	113,8	114,5	116,1	121,2
Tiroler Unterland	100,8	102,4	103,7	108,3	109,1	112,6	113,0	112,3	111,9	114,3

Q: HV, WIFO-Berechnungen. – Anmerkungen: Zahlen exklusive nicht zugeordneter Beschäftigterbetriebe.

Insgesamt kann Tirol damit als ein Bundesland beschrieben werden, in dem die Beschäftigung insbesondere in den intensiven Tourismusregionen (zum Teil deutlich) rascher wächst als im Österreich-Durchschnitt und die intensiven Industrieregionen ein dem Bundesdurchschnitt entsprechendes Beschäftigungswachstum aufweisen.³⁸⁾ Im Österreich-Vergleich unterdurchschnittlich entwickelt sich hingegen die Beschäftigung in der Stadtregion Innsbruck (Innsbruck-Stadt und Land) und in Lienz, dem einzigen touristischen Randgebiet des Bundeslandes. Insbesondere in Lienz zeigen sich dabei erhebliche Probleme ein entsprechendes Beschäftigungswachstum zu generieren. In diesem Bezirk war die Beschäftigung im Gaststätten- und Beherbergungswesen und im Bauwesen in den letzten Jahren rückläufig, deutliche Beschäftigungsgewinne konnten nur in der Sachgüterproduktion erreicht werden.

³⁸⁾ Dies steht durchaus im Einklang mit den theoretischen Erwartungen (siehe Kapitel 2). So zeigt zum Beispiel Smeral (2003), dass in Regionen mit einer Spezialisierung der Wirtschaft auf zwei Sektoren, von denen einer hohe Produktivitätswachstumsraten aber eine geringe Einkommenselastizität aufweist (in Tirol zum Beispiel die Sachgüterproduktion) und einen Sektor der eine hohe Einkommenselastizität aber ein geringes Produktivitätswachstum (wie zum Beispiel der Tourismus), die Beschäftigung im Tourismus jedenfalls dann rascher wachsen wird, wenn die Einkommenselastizität im Tourismus größer 1 und die Preiselastizität zwischen Tourismus und Sachgüterproduktion nicht zu gering (größer als -1) ist.

Übersicht 4.3: Beschäftigungswachstum in Tirol nach Bezirken und Geschlecht

Stand Juli, 1995=100

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<i>Insgesamt</i>										
Imst	101,8	100,4	101,8	107,4	108,7	108,4	108,4	109,4	111,8	115,1
Innsbruck-Land	100,9	100,0	105,1	109,4	113,1	114,1	113,7	113,5	115,0	118,7
Innsbruck-Stadt	97,5	96,8	96,9	100,4	98,7	100,7	99,7	98,7	96,4	96,3
Kitzbühel	103,6	103,6	105,8	109,2	109,8	111,4	113,1	112,6	112,4	115,1
Kufstein	100,6	102,1	102,4	107,7	107,5	110,7	112,0	112,5	112,5	113,2
Landeck	100,2	101,0	102,1	106,3	107,6	110,6	111,1	113,1	113,8	117,1
Lienz	98,9	97,1	98,2	102,0	103,1	102,7	101,4	99,7	101,5	101,9
Reutte	101,0	102,5	105,1	109,1	112,1	113,7	110,3	110,1	110,1	110,8
Schwaz	100,3	100,3	102,2	104,5	104,0	107,6	108,0	108,3	108,4	109,8
<i>Männer</i>										
Imst	102,3	100,5	100,6	106,3	106,8	106,0	105,3	108,2	111,4	113,3
Innsbruck-Land	100,1	98,0	103,6	107,9	110,0	110,2	110,3	108,8	110,1	114,3
Innsbruck-Stadt	95,4	93,9	93,1	95,6	92,7	93,5	93,1	92,2	90,6	90,2
Kitzbühel	104,2	103,5	105,3	108,5	107,7	109,7	110,8	112,0	113,1	114,8
Kufstein	100,8	101,2	101,9	106,7	105,3	107,6	109,9	110,3	109,7	109,0
Landeck	99,3	100,4	99,0	105,4	104,8	108,1	108,5	109,2	108,9	111,3
Lienz	98,3	96,5	97,8	100,6	101,5	100,5	98,9	97,1	101,1	100,7
Reutte	100,6	101,8	103,7	107,7	109,9	110,4	107,0	107,8	108,0	108,3
Schwaz	100,7	100,6	102,0	103,6	103,6	106,7	107,6	108,7	109,8	111,6
<i>Frauen</i>										
Imst	101,1	100,3	103,4	109,0	111,3	111,9	113,0	111,1	112,4	117,8
Innsbruck-Land	102,0	102,7	107,2	111,5	117,4	119,5	118,4	120,1	121,8	124,9
Innsbruck-Stadt	100,0	100,4	101,6	106,1	106,0	109,4	107,7	106,5	103,5	103,6
Kitzbühel	103,0	103,8	106,3	110,1	112,5	113,6	115,8	113,3	111,5	115,4
Kufstein	100,2	103,5	102,9	109,1	110,5	115,1	114,9	115,4	116,4	119,0
Landeck	101,3	101,7	106,2	107,6	111,2	113,8	114,6	118,2	120,3	124,9
Lienz	99,6	98,0	98,7	103,9	105,2	105,7	105,0	103,2	101,9	103,5
Reutte	101,7	103,7	107,3	111,4	115,6	118,9	115,4	113,7	113,4	114,9
Schwaz	99,9	99,9	102,5	105,9	104,7	108,8	108,6	107,7	106,6	107,5

Q: HV, WIFO-Berechnungen. – Anmerkungen: Zahlen exklusive nicht zugeordneter Beschäftigterbetriebe.

4.2 Erwerbsquoten

Die bisher aufgezeigten Entwicklungen haben auch Auswirkungen auf die regionale Streuung der Erwerbsquoten und Arbeitslosigkeit. Betrachtet man dabei zunächst die Erwerbsbeteiligung, zeigt sich eine deutliche Benachteiligung des Innsbrucker Umlandes und des Bezirkes Lienz (siehe Übersicht 4.4 und 4.5). Während in den meisten Regionstypen die Erwerbsquoten etwa dem Bundeslanddurchschnitt folgen, zeigt sich, dass gerade im Tiroler Oberland (Bezirke Imst und Landeck), in Osttirol und im Innsbrucker Umland die Erwerbs-

quoten niedriger liegen als im Tiroler Durchschnitt. Die Ursache dieser geringeren Erwerbsquoten liegt dabei in allen diesen Bezirken in der geringen Erwerbsquote der Frauen im Haupterwerbssalter (zwischen 30 und 50 Jahren). In diesen Regionen potenzieren sich somit die bereits im letzten Kapitel dargestellten tirolweiten Probleme einer geringen Erwerbsquote der Frauen im Haupterwerbssalter. Deutlich überdurchschnittliche Erwerbsquoten der Frauen im Haupterwerbssalter weist nur die Stadt Innsbruck auf.

Etwas anders ist die Situation bei den jüngeren Frauen. Hier sind vor allem die intensiven Industrie- und Tourismusregionen aufgrund des höheren Lehrlingsanteils durch überdurchschnittliche Erwerbsquoten geprägt, während Innsbruck und Osttirol unterdurchschnittliche Erwerbsquoten aufweisen. Diese geringen Erwerbsquoten bei den jungen Frauen sind in Innsbruck durch eine hohe Bildungsbeteiligung der Frauen erklärlich, in Osttirol weisen sie allerdings auf erhebliche Probleme am Arbeitsmarkt der Frauen hin. Bei den älteren Frauen (über 50) weisen hingegen das Tiroler Oberland, der Bezirk Innsbruck-Land und wiederum der Bezirk Lienz die niedrigsten Erwerbsquoten auf.

Etwas anders verlaufen die regionalen Unterschiede in den Erwerbsquoten bei den Männern. Hier ergeben sich nur bei den Jungen (bis 30-Jährigen) und Älteren (über 50-Jährigen) relevante Differenzierungen, die überdies zumeist mit der Beschäftigtenstruktur der Bezirke erklärt werden können. Bei den jüngeren Männern sind die Erwerbsquoten in den intensiven Industrieregionen und im Bezirk Innsbruck-Land aufgrund eines hohen Lehranteils besonders hoch und in der Stadt Innsbruck aufgrund eines hohen Anteils an Studenten unterdurchschnittlich. Bei den Älteren Männern ist die Erwerbsquote im Umland und in den intensiven Industrieregionen hingegen unterdurchschnittlich. Annähernd in allen Altersgruppen unterdurchschnittlich ist die Erwerbsbeteiligung der Männer nur im Bezirk Lienz.

Übersicht 4.4: Erwerbsquoten in Tirol nach Bezirkstypen, Alter und Geschlecht, 2001

Durchschnittswerte der Bezirke, in %

	Jahre										
	15 bis 20	20 bis 25	25 bis 30	30 bis 35	35 bis 40	40 bis 45	45 bis 50	50 bis 55	55 bis 60	60 bis 65	65 und mehr
<i>Insgesamt</i>	43,7	79,1	88,5	90,4	89,9	89,3	86,5	78,8	45,1	9,8	1,5
Österreich	47,2	80,0	87,7	87,8	86,2	85,9	83,3	75,5	45,7	12,0	2,4
Tirol	43,9	80,7	89,6	88,6	87,3	87,0	84,6	77,2	45,8	12,5	2,6
Großstädte	49,8	83,7	87,0	85,1	83,3	82,8	78,4	69,8	38,4	8,1	1,3
Umland	52,8	85,6	89,5	87,6	86,1	85,4	83,3	75,0	45,4	11,0	2,1
Intensive Industrie­regionen	47,2	79,1	87,6	87,7	85,8	85,7	82,8	75,3	47,1	12,2	2,4
Intensive Tourismus­regionen	42,2	77,3	87,6	85,5	83,0	82,6	79,2	70,4	42,9	11,8	2,9
Touristische Randgebiete											
<i>Männer</i>											
Österreich	50,4	82,3	92,3	97,0	97,5	96,9	95,2	89,1	65,0	14,0	2,5
Tirol	53,4	83,1	91,5	96,9	97,5	97,0	95,3	89,6	64,6	17,3	3,7
Großstädte	49,9	83,0	92,7	97,1	97,7	97,3	96,0	90,3	64,0	17,6	4,1
Umland	56,5	87,4	93,1	98,2	97,8	97,3	94,7	87,9	56,4	12,3	1,5
Intensive Industrie­regionen	58,7	89,1	94,9	97,7	98,3	97,5	95,6	90,1	66,0	15,7	3,3
Intensive Tourismus­regionen	53,4	82,0	91,1	96,8	97,5	96,7	95,2	89,9	66,7	17,5	3,6
Touristische Randgebiete	50,0	80,9	92,0	97,5	97,2	97,0	94,9	89,0	63,2	18,1	4,9
<i>Frauen</i>											
Österreich	36,8	75,7	84,7	83,6	82,1	81,6	77,9	68,6	26,2	6,0	1,0
Tirol	40,7	76,7	84,0	78,5	74,8	74,8	71,9	61,6	27,8	7,1	1,5
Großstädte	37,5	78,3	86,5	80,1	76,6	76,8	73,9	63,8	27,7	7,5	1,6
Umland	42,8	79,8	81,1	71,6	68,5	67,5	62,2	50,4	21,6	3,7	1,1
Intensive Industrie­regionen	46,7	82,1	84,3	77,2	73,7	73,4	71,4	59,4	25,5	6,3	1,3
Intensive Tourismus­regionen	40,7	76,1	84,0	78,6	74,0	74,1	70,7	60,7	28,6	7,5	1,6
Touristische Randgebiete	34,6	73,5	83,2	72,6	68,0	66,6	63,2	52,6	23,8	6,2	1,6

Q: Statistik Austria, Volkszählung 2001, WIFO-Berechnungen.

Übersicht 4.5: Erwerbsquoten in den Tiroler NUTS-3-Regionen nach Alter und Geschlecht, 2001

	Jahre											
	15 bis 20	20 bis 25	25 bis 30	30 bis 35	35 bis 40	40 bis 45	45 bis 50	50 bis 55	55 bis 60	60 bis 65	65 und mehr	
<i>Insgesamt</i>												
Österreich	43,7	79,1	88,5	90,4	89,9	89,3	86,5	78,8	45,1	9,8	1,5	
Tirol	47,2	80,0	87,7	87,8	86,2	85,9	83,3	75,5	45,7	12,0	2,4	
Außerfern	50,7	83,9	90,4	87,1	85,3	85,1	82,3	76,0	49,9	12,0	1,8	
Innsbruck	42,1	73,8	85,7	89,3	88,6	88,3	86,0	78,3	46,9	14,0	2,6	
Osttirol	42,2	77,3	87,6	85,5	83,0	82,6	79,2	70,4	42,9	11,8	2,9	
Tiroler Oberland	49,5	83,1	87,4	85,0	82,5	81,9	78,0	69,8	40,2	9,2	1,8	
Tiroler Unterland	51,4	84,7	89,8	88,0	86,2	86,0	83,5	75,3	46,4	11,0	2,3	
<i>Männer</i>												
Österreich	50,4	82,3	92,3	97,0	97,5	96,9	95,2	89,1	65,0	14,0	2,5	
Tirol	53,4	83,1	91,5	96,9	97,5	97,0	95,3	89,6	64,6	17,3	3,7	
Außerfern	57,4	87,1	94,1	97,9	98,4	97,8	95,8	92,7	72,5	15,8	2,6	
Innsbruck	47,6	76,6	87,6	95,4	96,5	96,4	94,8	89,0	64,0	20,0	4,4	
Osttirol	50,0	80,9	92,0	97,5	97,2	97,0	94,9	89,0	63,2	18,1	4,9	
Tiroler Oberland	55,4	86,5	93,4	97,9	97,9	96,9	95,3	88,3	58,6	13,6	2,1	
Tiroler Unterland	58,1	87,8	94,7	97,8	98,3	97,4	95,6	90,3	67,1	16,2	3,6	
<i>Frauen</i>												
Österreich	36,8	75,7	84,7	83,6	82,1	81,6	77,9	68,6	26,2	6,0	1,0	
Tirol	40,7	76,7	84,0	78,5	74,8	74,8	71,9	61,6	27,8	7,1	1,5	
Außerfern	43,6	80,5	86,4	76,4	71,7	71,9	69,0	58,5	27,4	8,4	1,3	
Innsbruck	36,4	71,2	83,8	83,1	80,5	80,4	77,9	68,0	30,7	8,5	1,6	
Osttirol	34,6	73,5	83,2	72,6	68,0	66,6	63,2	52,6	23,8	6,2	1,6	
Tiroler Oberland	43,2	79,5	81,5	71,7	66,7	65,5	60,3	50,5	22,6	4,9	1,6	
Tiroler Unterland	44,5	81,6	85,1	78,2	74,1	74,7	72,0	60,2	26,9	6,1	1,4	

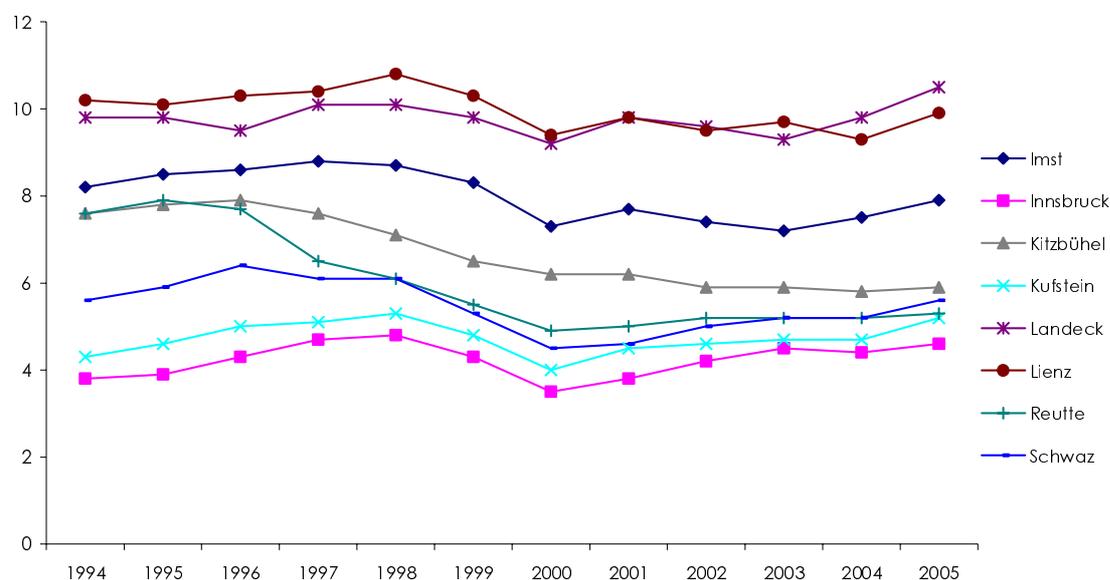
Q: Statistik Austria, Volkszählung 2001, WIFO-Berechnungen.

4.3 Arbeitslosigkeit

Die Indikatoren der Arbeitslosigkeit in den Arbeitsmarktbezirken Tirols folgen ebenfalls diesem Bild. Am höchsten sind die Arbeitslosenquoten mit über 10% in Lienz und dem Bezirk Landeck, am niedrigsten mit unter 5% in Innsbruck. Dazwischen liegen die intensiven Tourismus-Regionen Imst, Kitzbühel und Reutte, die zumeist überdurchschnittliche Arbeitslosenquoten aufweisen und die intensiven Industrieregionen (Kufstein und Schwaz), deren Arbeitslosigkeit zumeist unter dem Tiroler Durchschnitt liegt.

Abbildung 4.2: Arbeitslosenquote nach Arbeitsmarktbezirken

In %



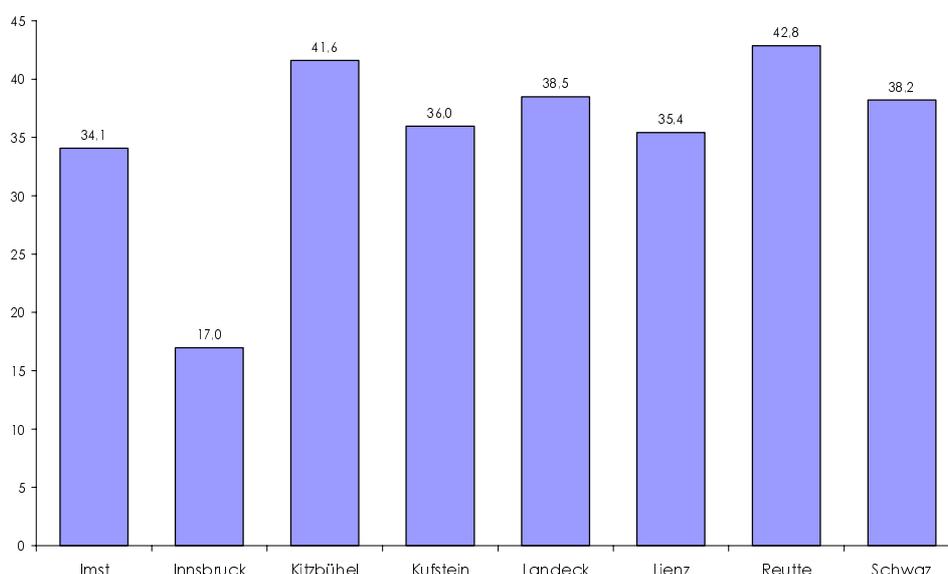
Q: AMS, ÖIR. – Anmerkungen: Arbeitslosenquote berechnet anhand der Beschäftigten am Wohnort laut ÖIR

Auffallend an der Verteilung der regionalen Arbeitslosenquoten ist dabei, dass es im Zeitverlauf kaum zu Rangveränderungen zwischen den Regionen Tirols kommt, und sich auch der Abstand zwischen verschiedenen Bezirken im Zeitverlauf kaum ändert (siehe Abbildung 4.2). Dies legt die Vermutung nahe, dass es sich bei den Ursachen für diese großen Unterschiede in der Arbeitsmarktlage vor allem um strukturell bedingte Unterschiede handelt.

Diese Vermutung erhärtet sich, wenn man die regionale Struktur der Arbeitslosigkeit betrachtet. So zeigt sich zum Beispiel, dass gerade die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote in den intensiven Tourismusregionen Tirols auch mit einem im Regionalvergleich geringen Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit an den Arbeitslosen verbunden ist und die Geschlechterunterschiede in der Arbeitslosenquote in diesen Regionen besonders hoch sind. Die vier intensiven

Tourismusbezirke Tirols sind – bei überdurchschnittlich hoher Arbeitslosenquote – auch die vier Bezirke mit der geringsten Langzeitarbeitslosigkeit in Prozent der Arbeitslosen. Mit Ausnahme von Imst liegen in diesen Bezirken auch die Unterschiede der Arbeitslosenquote der Männer und der Frauen durchwegs über einem Prozentpunkt. Überdies liegt in drei dieser Bezirke (Imst, Landeck und Reutte) auch der Anteil der jugendlichen Arbeitslosen an der Gesamt-arbeitslosigkeit über 20 Prozent. In Kitzbühel ist hingegen der Anteil der älteren Arbeitslosen besonders hoch.

Abbildung 4.3: Saisonale Komponente der Arbeitslosigkeit nach Bezirken in Tirol



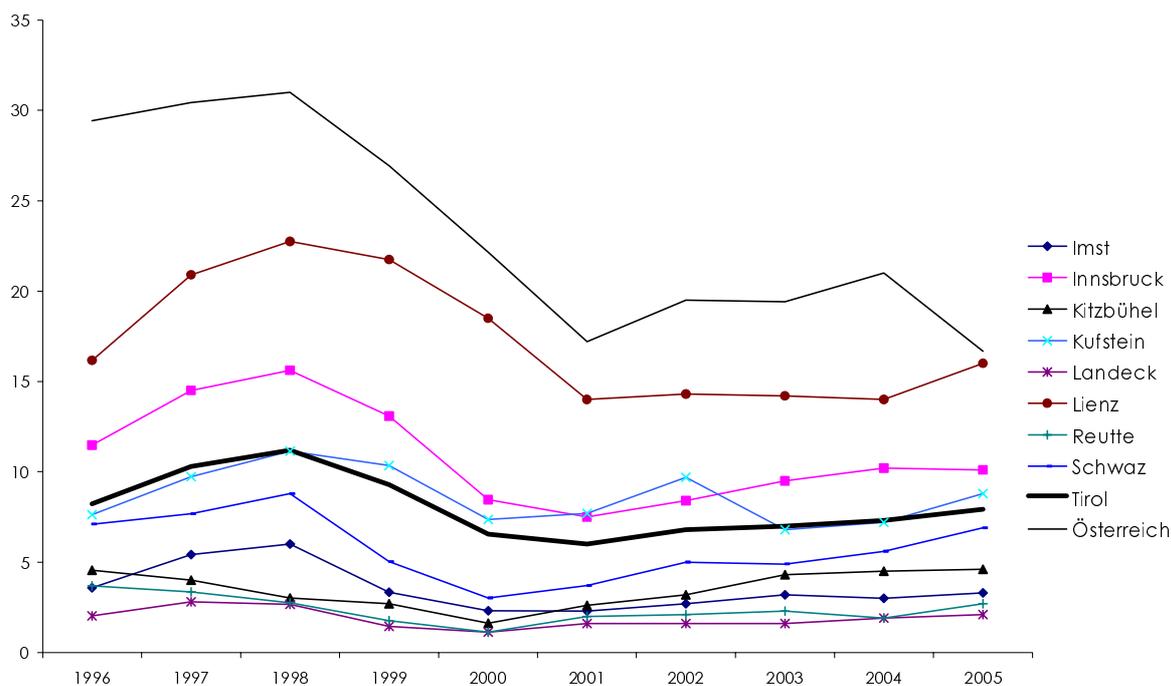
Q: AMS, WIFO-Berechnungen.

Diese Unterschiede in der Struktur der Arbeitslosigkeit sind dabei mit der Wirtschaftsstruktur der Bezirke zu erklären. Der hohe Anteil der Beschäftigten im Tourismus mit seiner hohen Saisonalität bedingt, dass im Jahresverlauf viele Personen von der Arbeitslosigkeit betroffen sind, was die jahresdurchschnittliche Arbeitslosigkeit erhöht aber zu nur geringen Übergängen in die Langzeitarbeitslosigkeit führt. Der hohe Frauenanteil und die relativ vielen jungen Beschäftigten im Tourismus führen dazu, dass in diesen Regionen die Frauen- und Jugendarbeitslosigkeit besonders hoch ist.

Überdies lässt sich gerade anhand der intensiven Tourismusregionen in Tirol zeigen, dass auch die Lage einer Region wesentlich zu ihrer Arbeitsleistungsstruktur beiträgt. Die für die Tourismusregionen typischen Arbeitsmarktprobleme sind gerade im eher entlegenen Bezirk Landeck wohl am deutlichsten ausgeprägt. Abgesehen von der in diesem Bezirk selbst für intensive Tourismusregionen überdurchschnittlichen Spezialisierung auf das Gaststätten- und Beherbergungswesen sowie das Bauwesen und der schwächeren Sommersaison im Touris-

mus, liegt dies auch an den mangelnden Auspendelmöglichkeiten (insbesondere der Frauen) aus dieser Region, die eine Arbeit außerhalb des Tourismus schwer macht, sofern man den Wohnort in der Region beibehalten möchte.

Abbildung 4.4: Langzeitarbeitslose in % der Arbeitslosigkeit nach Bezirken in Tirol



Q: AMS, WIFO-Berechnungen.

Gänzlich anders ist die arbeitsmarktpolitische Problemlage hingegen in den intensiven Industriegebieten (Kufstein und Schwaz). Hier ist zwar das Niveau der Arbeitslosigkeit zumeist unterdurchschnittlich hoch, dafür liegt der Anteil der Langzeitarbeitslosen in diesen Bezirken deutlich höher als in den intensiven Tourismusgebieten und zumindest in Kufstein erweist sich auch die Altersarbeitslosigkeit als überdurchschnittlich. Die Saisonalität in der Arbeitslosigkeit ist in diesen Bezirken zwar ebenfalls hoch (wobei sie allerdings in stärkerem Maße von dem Bauwesen dominiert wird als in intensiven Tourismusregionen), allerdings führen gerade industrielle Restrukturierungsprozesse dazu, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit in diesen Regionen tendenziell höher ist.

In Innsbruck ist der Arbeitsmarkt durch geringe Arbeitslosenquoten aber einen relativ hohen Anteil an Langzeitarbeitslosen geprägt. Überdies ist in Innsbruck die Frauenarbeitslosenquote deutlich (um fast einen Prozentpunkt) geringer als die Arbeitslosenquote der Männer und die Saisonalität liegt unter dem Durchschnitt Tirols, während der Anteil der älteren Arbeitslosen über dem Durchschnitt liegt. Für diese Charakteristik der Arbeitslosigkeit ist auch der rasche

Strukturwandel in der Stadt verantwortlich. Nach Auswertungen des Individualdatensatzes gingen in Innsbruck im Zeitraum 1995 bis 2005 etwa 16% der Sachgüter und 17% der Bauarbeitsplätze verloren. Der Strukturwandel verlief daher in Richtung der Dienstleistungen, was zum einen die Mismatchkomponente der Arbeitslosigkeit (insbesondere bei den älteren Arbeitskräften in Sachgüterproduktion und Bau) erhöht und zum anderen aufgrund der vielen neu geschaffenen "Frauenarbeitsplätze" eine Entlastung bei der Arbeitslosigkeit der Frauen mit sich bringt.

Übersicht 4.6: Kennzahlen zu den regionalen Arbeitsmärkten 2005

	Insgesamt	Arbeitslosenquote		Jugendliche 15-<25 Jahre	Arbeitslose		
		Veränderung gegen das Vorjahr	Männer		Frauen	Ältere >=50 Jahre	Langzeit- arbeitslose >=1 Jahr
			In %		In %		
	In %	In Prozent- punkten	In %	In %			
Imst	7,9	+0,3	7,5	8,3	20,3	14,2	0,4
Innsbruck	4,6	+0,2	5,0	4,1	19,2	16,8	2,0
Kitzbühel	5,9	+0,1	5,3	6,6	16,9	18,2	0,9
Kufstein	5,2	+0,5	5,0	5,6	20,9	15,6	1,8
Landeck	10,5	+0,7	8,8	13,0	20,3	13,8	0,2
Lienz	9,9	+0,6	9,1	11,1	18,8	14,3	6,2
Reutte	5,3	+0,1	4,3	6,8	22,7	17,0	0,1
Schwaz	5,6	+0,3	5,1	6,2	19,2	14,9	1,6
<i>Nuts-3 (2004)</i>							
Außerfern	5,5	+0,3	4,2	7,4	23,1	16,5	0,3
Innsbruck	4,6	+0,1	4,8	4,2	19,1	15,9	2,2
Osttirol	9,6	-0,1	8,4	11,4	18,8	13,6	6,1
Tiroler Oberland	8,8	+0,6	7,7	10,5	20,4	13,4	0,4
Tiroler Unterland	5,4	+0,2	4,9	6,1	19,4	14,9	1,2
Tirol	5,8	+0,2	5,8	5,9	19,6	15,7	1,9
Österreich	7,2	+0,1	7,6	6,8	16,4	18,4	4,7

Q: AMS, Statistik Austria, WIFO-Berechnungen. – Arbeitslosenquoten mit ÖIR-Fortschreibung der Berufstätigen. Anmerkungen: Arbeitslosenquote berechnet anhand der Wohnhaften Beschäftigten laut ÖIR

Einen Spezialfall unter den Tiroler Bezirken stellt schlussendlich der Bezirk Lienz dar. Die bereits beschriebenen geringen Beschäftigungszuwächse treffen hier auf geringe Erwerbsquoten und auf die höchste Arbeitslosigkeit und den höchsten Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Arbeitslosigkeit, sodass dieser Bezirk aus Arbeitsmarktgesichtspunkten als der in Tirol problematischste Bezirk bezeichnet werden muss. Die Probleme in diesem Bezirk scheinen dabei langfristig nur lösbar, wenn es gelingt dort mehr Arbeitsplätze zu schaffen und gleichzeitig die Mobilität der Arbeitskräfte zu erhöhen.

4.4 Bildungsstruktur

Übersicht 4.7: Ausbildungsstruktur der Bevölkerung nach Tiroler Bezirken 2001

Anteile in %

	Allgemein- bildende Pflichtschule	Lehrings- ausbildung	Berufsbildende mittlere Schule	Allgemein- bildende höhere Schule	Berufsbildende höhere Schule	Hochschul- verwandte, Hochschule
Insgesamt	37,1	33,1	12,6	4,5	5,0	7,6
Innsbruck-Stadt	34,3	25,6	11,3	8,3	5,9	14,5
Imst	40,7	33,4	13,1	3,5	4,3	5,1
Innsbruck-Land	34,6	32,5	13,5	4,9	6,2	8,3
Kitzbühel	36,8	38,2	11,8	3,4	4,4	5,4
Kufstein	37,5	37,5	12,1	3,0	4,4	5,4
Landeck	41,9	32,9	12,8	3,4	4,1	4,9
Lienz	36,9	34,2	14,9	3,4	4,6	6,0
Reutte	39,6	36,2	11,9	3,5	3,4	5,4
Schwaz	40,7	35,0	12,6	2,9	4,3	4,5
Männer	29,9	43,3	8,0	4,5	5,8	8,4
Innsbruck-Stadt	30,2	31,8	5,8	8,9	7,0	16,3
Imst	31,8	45,3	8,7	3,5	5,1	5,5
Innsbruck-Land	28,3	41,9	8,6	4,8	7,2	9,2
Kitzbühel	28,8	48,8	8,7	3,1	4,8	5,8
Kufstein	29,3	48,5	7,9	3,0	5,2	6,1
Landeck	32,1	45,8	8,1	3,6	4,9	5,6
Lienz	28,3	46,2	10,6	3,3	5,1	6,5
Reutte	30,7	48,0	7,6	3,3	4,1	6,3
Schwaz	32,8	46,4	7,9	2,9	5,0	4,9
Frauen	43,8	23,7	16,9	4,5	4,3	6,9
Innsbruck-Stadt	37,9	20,3	16,0	7,8	5,0	13,0
Imst	49,3	21,8	17,2	3,4	3,6	4,7
Innsbruck-Land	40,6	23,7	18,1	5,0	5,2	7,5
Kitzbühel	44,1	28,5	14,8	3,7	4,0	4,9
Kufstein	45,3	27,2	16,1	2,9	3,8	4,8
Landeck	51,4	20,5	17,3	3,2	3,3	4,2
Lienz	45,1	22,8	18,9	3,4	4,2	5,6
Reutte	48,2	24,9	16,0	3,7	2,8	4,5
Schwaz	48,0	24,2	17,1	3,0	3,6	4,1

Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Die Arbeitsmarktsituation in den Tiroler Bezirken ist daher in weiten Bereichen von der Sektorstruktur und der geographischen Lage der Bezirke bestimmt. Abgesehen von den Unterschieden in Beschäftigung und Arbeitslosigkeit führen die unterschiedlichen Standortbedingungen in verschiedenen Teilregionen Tirols aber auch zu einer weiteren Differenzierung. So weisen die intensiven Tourismusbezirke Tirols aufgrund der Struktur der Arbeitsnachfrage durchwegs einen geringen Anteil der Bevölkerung mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium und (mit Ausnahme des Bezirks Kitzbühel) einem hohen Anteil der EinwohnerInnen, die nur eine Pflichtschulausbildung abgeschlossen haben auf. Schlechter als in den intensiven Tourismusregionen ist die Bildungsstruktur nur im Bezirk Schwaz, wo die AkademikerInnenquote bei 4,5% liegt und der Anteil der Personen mit einem Pflichtschulabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung bei 40,7%. In allen diesen Bezirken sind dabei die Unterschiede im Bildungsstand

der Bevölkerung höher als im Tiroler Durchschnitt. Nur in Innsbruck-Stadt und Land ist der Anteil der Personen mit höherer Ausbildung höher als im Tiroler Durchschnitt. Im Bereich der Pflichtschulausbildung ist auch noch der Bezirk Lienz durch unterdurchschnittliche Anteile geprägt. Diese Unterschiede in der Ausbildungsstruktur werden dabei bei den niedrig Qualifizierten vor allem durch die regionalen Unterschiede in der Ausbildungsstruktur der Frauen bestimmt. Während bei den Männern die Bezirke Innsbruck - Land und Lienz einen geringeren Anteil an Pflichtschulabsolventen aufweisen als die Stadt Innsbruck, ist das Stadt Land Gefälle bei den Frauen mit Pflichtschulabschluss deutlich stärker ausgeprägt.

Übersicht 4.8: Veränderung der Ausbildungsstruktur der Bevölkerung von 15 und mehr Jahren nach Regionen

Veränderung 1991-2001 in Prozentpunkten

	Allgemein- bildende Pflichtschule	Lehrlings- ausbildung	Berufsbildende mittlere Schule	Allgemein- bildende höhere Schule	Berufsbildende höhere Schule	Hochschul- verwandte, Hochschule
Insgesamt	- 6,4	+ 2,8	+ 0,4	- 0,3	+ 0,8	+ 2,7
Innsbruck-Stadt	- 1,2	+ 0,9	- 1,4	- 2,4	- 0,6	+ 4,8
Imst	- 9,9	+ 4,5	+ 1,5	+ 0,6	+ 1,3	+ 2,0
Innsbruck-Land	- 7,2	+ 1,8	+ 0,4	+ 0,4	+ 1,2	+ 3,4
Kitzbüchel	- 6,4	+ 3,0	- 0,1	+ 0,3	+ 1,1	+ 2,0
Kufstein	- 7,6	+ 3,1	+ 0,8	+ 0,3	+ 1,3	+ 2,1
Landeck	- 9,0	+ 4,2	+ 1,4	+ 0,3	+ 1,3	+ 1,8
Lienz	- 8,3	+ 3,0	+ 1,5	+ 0,6	+ 1,0	+ 2,2
Reutte	- 7,1	+ 2,2	+ 1,3	+ 0,3	+ 1,0	+ 2,3
Schwaz	- 7,8	+ 3,8	+ 0,8	+ 0,2	+ 1,1	+ 1,8
Männer	- 5,8	+ 3,6	- 0,2	- 0,4	+ 0,7	+ 2,1
Innsbruck-Stadt	+ 0,4	+ 1,0	- 1,5	- 2,6	- 0,7	+ 3,4
Imst	- 9,1	+ 5,3	+ 0,4	+ 0,4	+ 1,2	+ 1,7
Innsbruck-Land	- 6,7	+ 2,5	- 0,2	+ 0,3	+ 1,1	+ 2,9
Kitzbüchel	- 6,2	+ 4,0	- 0,3	+ 0,3	+ 0,8	+ 1,5
Kufstein	- 7,0	+ 4,0	- 0,2	+ 0,1	+ 1,2	+ 1,9
Landeck	- 8,1	+ 4,6	+ 0,5	+ 0,2	+ 1,3	+ 1,5
Lienz	- 8,1	+ 4,1	+ 1,0	+ 0,2	+ 1,1	+ 1,6
Reutte	- 5,2	+ 2,8	- 0,7	+ 0,0	+ 0,9	+ 2,2
Schwaz	- 7,8	+ 5,1	+ 0,1	+ 0,1	+ 0,9	+ 1,5
Frauen	- 6,9	+ 2,0	+ 1,0	- 0,2	+ 0,8	+ 3,2
Innsbruck-Stadt	- 2,5	+ 0,8	- 1,3	- 2,3	- 0,5	+ 5,9
Imst	- 10,6	+ 3,5	+ 2,7	+ 0,8	+ 1,3	+ 2,4
Innsbruck-Land	- 7,7	+ 1,1	+ 1,0	+ 0,5	+ 1,2	+ 3,9
Kitzbüchel	- 6,5	+ 2,0	+ 0,2	+ 0,4	+ 1,4	+ 2,4
Kufstein	- 8,2	+ 2,4	+ 1,8	+ 0,4	+ 1,3	+ 2,4
Landeck	- 9,6	+ 3,5	+ 2,4	+ 0,4	+ 1,2	+ 2,0
Lienz	- 8,3	+ 1,8	+ 2,0	+ 1,0	+ 0,8	+ 2,7
Reutte	- 8,8	+ 1,5	+ 3,2	+ 0,6	+ 1,1	+ 2,3
Schwaz	- 7,9	+ 2,6	+ 1,5	+ 0,3	+ 1,4	+ 2,0

Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

Die unterschiedliche Struktur der bildungspolitischen Probleme verschiedener Teilräume lässt sich auch im Zeitvergleich dokumentieren. So ist zwar in den Regionen mit einer schlechten Bildungsstruktur der Anteil der Personen mit einem Pflichtschulabschluss im letzten Jahrzehnt

am stärksten gesunken. Dies hat allerdings vor allem zu einer Verlagerung der Ausbildungsstruktur in das mittlere Qualifikationssegment geführt. In diesen Regionen stieg der Anteil der Personen mit einer Lehrausbildung (zum Teil auch mit einer Berufsbildenden mittleren Schule) am deutlichsten an. Im oberen Segment der Ausbildungsstruktur (bei Personen mit einem Universitätsabschluss) kam es hingegen in den Jahren zwischen den Volkszählungen 1991 und 2001 eher zu einer weiteren Polarisierung der Bildungsstruktur zwischen Innsbruck und dem Rest des Bundeslandes. In Innsbruck und seinem Umland nimmt der Anteil der Personen mit einem Universitätsabschluss am stärksten zu, während die Zuwachsraten im Rest des Bundeslandes deutlich unter dem Tiroler Durchschnitt liegen.

4.5 Bevölkerungsprognose

Überdies verläuft auch die demographische Entwicklung regional recht uneinheitlich. Laut Bevölkerungsprognose der Österreichischen Raumordnungskonferenz (ÖROK) wird die Bevölkerung Tirols bis ins Jahr 2031 wachsen. Dieses Wachstum wird sich dabei zum überwiegenden Teil auf die großen Städte und deren Umland sowie auf das Tiroler Unterland konzentrieren. Die Bezirke Innsbruck und Innsbruck-Land sowie alle Bezirke des Tiroler Unterlandes (Kitzbühel, Schwaz, Kufstein) sollten über die nächsten 25 Jahre durchwegs mit zweistelligen Zuwachsraten der Bevölkerung rechnen können. Während in den meisten anderen Regionen nur mit einem moderaten Bevölkerungswachstum prognostiziert wird, werden für die politischen Bezirke Landeck und Lienz sogar Rückgänge der Bevölkerung erwartet.

Obwohl diese Bevölkerungsänderungen auf den ersten Blick eher moderat erscheinen, haben sie doch erhebliche Auswirkungen auf die zu erwartende Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung. So wird erwartet, dass sich bis ins Jahr 2031 tirolweit die Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 59 Jahren um 5% verringern wird. Als einziger Bezirk kann dabei Kufstein mit einer Stagnation dieser Bevölkerungsgruppe rechnen. Im Außerfern wird die Bevölkerung in dieser Altersgruppe im Jahr 2031 um 13% unter dem Niveau der letzten Volkszählung (2001) liegen und in Osttirol um 20%. Der von der demographischen Alterung am zweitstärksten betroffene Bezirk wird dabei Landeck sein. Hier wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter im Jahr 2031 um 15% unter dem Niveau der Volkszählung 2001 liegen. Die Probleme der demographischen Alterung sind somit regional recht unterschiedlich verteilt und erfordern auch regional differenzierte Strategien.

Übersicht 4.9: Bevölkerungsprognose für Tiroler Bezirke

	2006	2011	2021	2031	2006	2011	2021	2031
	Absolut				2001=100			
<i>Insgesamt</i>								
Österreich	8.262.979	8.427.318	8.671.561	8.853.441	103	105	108	110
Tirol	696.663	710.523	728.143	738.789	103	105	108	110
Außerfern	31.995	32.089	31.923	31.732	101	102	101	101
Innsbruck	277.825	285.412	296.723	304.050	104	106	111	113
Osttirol	50.336	49.781	48.369	46.865	100	99	96	93
Tiroler Oberland	99.566	100.294	100.327	100.318	104	104	104	104
Tiroler Unterland	236.941	242.947	250.801	255.824	104	107	110	112
Innsbruck-Stadt	116.365	119.371	124.606	127.834	103	105	110	113
Imst	55.021	55.994	57.021	57.676	104	106	108	109
Innsbruck-Land	161.460	166.041	172.117	176.216	104	107	111	114
Kitzbühel	61.250	62.491	64.108	65.140	103	106	108	110
Kufstein	98.167	101.232	105.336	108.049	105	108	112	115
Landeck	44.545	44.300	43.306	42.642	103	102	100	98
Lienz	50.336	49.781	48.369	46.865	100	99	96	93
Reutte	31.995	32.089	31.923	31.732	101	102	101	101
Schwaz	77.524	79.224	81.357	82.635	104	106	109	110
<i>Alter 15 bis 59 Jahre</i>								
Österreich	5.145.975	5.236.180	5.146.849	4.864.255	103	105	103	97
Tirol	439.537	445.662	434.816	402.871	103	105	102	95
Außerfern	20.062	19.962	18.826	17.192	102	101	95	87
Innsbruck	175.919	178.829	177.625	167.217	103	105	104	98
Osttirol	30.743	30.784	28.585	24.497	101	101	94	80
Tiroler Oberland	63.329	63.426	59.858	54.482	105	105	99	90
Tiroler Unterland	149.484	152.661	149.922	139.483	104	106	104	97
Innsbruck-Stadt	73.277	73.784	74.246	70.556	101	102	103	98
Imst	35.251	35.761	34.394	31.657	106	107	103	95
Innsbruck-Land	102.642	105.045	103.379	96.661	104	106	105	98
Kitzbühel	38.176	38.653	37.639	35.144	103	104	102	95
Kufstein	61.991	63.791	63.353	59.220	105	108	107	100
Landeck	28.078	27.665	25.464	22.825	105	103	95	85
Lienz	30.743	30.784	28.585	24.497	101	101	94	80
Reutte	20.062	19.962	18.826	17.192	102	101	95	87
Schwaz	49.317	50.217	48.930	45.119	104	106	103	95

Q: ÖROK.

5. Qualität der Arbeitsplätze und "neue" Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik

Die in den letzten Kapiteln dargestellten Kennzahlen weisen Tirol als ein Bundesland mit einer sowohl im europäischen als auch im österreichischen Vergleich guten Arbeitsmarktlage aus. Als Stärken des Tiroler Arbeitsmarktes müssen dabei das hohe Beschäftigungswachstum, das im Sachgüterbereich aus einer besonders guten Entwicklung der Flugschiffe der Industrie und im Dienstleistungsbereich aus einem hohen Beschäftigungswachstum in fast allen Branchen resultiert, die geringe Arbeitslosigkeit und geringe Langzeitarbeitslosigkeit hervorgehoben werden. Als nachteilig für den Tiroler Arbeitsmarkt erweisen sich allerdings die hohe Saisonalität am Arbeitsmarkt, die zu einer großen Zahl an Übergängen in und aus der Arbeitslosigkeit führt, der relativ hohe regionale Mismatch der Arbeitslosigkeit, der zu großen regionalen Unterschieden im Niveau der Arbeitslosigkeit und ihrer Struktur führt, sowie die stark steigende Arbeitslosigkeit der Älteren. Besondere Probleme ergeben sich auch bei der Erwerbsbeteiligung der Frauen im Haupterwerbsalter, die deutlich unter dem österreichischen Durchschnitt liegt und der Arbeitslosigkeit der Frauen, die in Tirol höher ist als jene der Männer.

Darüber hinaus zeigt die vorangegangene Analyse, dass sich der Tiroler Arbeitsmarkt in den letzten Jahren bei einigen Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik nicht von der österreichischen Gesamtentwicklung entkoppeln konnte. Einige der neu entstehenden Probleme am Arbeitsmarkt spiegeln österreichweite Entwicklungen wider. So steigt seit einigen Jahren die Jugendarbeitslosigkeit und auch die Arbeitslosigkeit unter ausländischen StaatsbürgerInnen hat sich im mittelfristigen Vergleich – von einem geringen Niveau ausgehend – in Tirol verschlechtert. So stieg die Arbeitslosigkeit der Jugendlichen in Tirol seit dem Jahr 2000 um über 45% und annähernd jeder fünfte Arbeitslose in Tirol war ein Jugendlicher im Alter von unter 25 Jahren. Überdies stieg die Arbeitslosenquote ausländischer ArbeitnehmerInnen in Tirol seit dem Jahr 2000 auf 7,3%. Dies deutet auf steigende Probleme der Integration von jungen und ausländischen Arbeitskräften in die Beschäftigung hin.

Insgesamt ist Tirol auch ein Bundesland mit großen regionalen Disparitäten. Die beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Problemlagen unterscheiden sich dabei zwischen verschiedenen Regionen und Regionstypen hinsichtlich der in einer Region vorhandenen Standortvorteile, der daraus ableitbaren Herausforderungen für die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik, der bildungspolitischen Dimension und der Herausforderungen, die der Prozess der demographischen Alterung an unterschiedliche Regionen stellt. In verschiedenen Teilräumen sind daher sehr unterschiedliche Prioritäten hinsichtlich der Weiterentwicklung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums notwendig. So sind in Tourismusregionen vor allem Strategien des Umgangs mit der hohen Saisonalität des Tourismus und den großen Geschlechterunterschieden von besonderer Bedeutung, während in industriellen Bezirken Strategien des Umgangs mit dem strukturellen Wandel, in denen versucht wird die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch betriebs- und branchenspezifische (Qualifizierungs-)Programme zu unterstützen von besonderer Bedeutung. In städtischen

Ballungsgebieten ergeben sich demgegenüber besondere Herausforderungen in der Vermeidung sozialer Exklusion, da Städte zum einen immer auch Segregationsräume sind, in denen sich verstärkt Minderheiten, AusländerInnen und auch soziale Randgruppen ansiedeln, und zum anderen städtische Räume besonders stark von sektoralem Strukturwandel betroffen sind, was immer eine gewisse Gefahr birgt, dass einzelne Gruppen auf der Strecke bleiben. Ein Sonderfall ist überdies der Bezirk Lienz, in dem annähernd alle arbeitsmarktpolitischen Indikatoren unterdurchschnittlich sind. Hier ist eine Besserung der arbeitsmarktpolitischen Lage eng an die Schaffung neuer Arbeitsplätze in der Region geknüpft.

In jüngerer Zeit werden neben diesen traditionellen Zielgruppen und der Arbeitsmarktpolitik aber auch zunehmend andere Problemgruppen untersucht. Gerade in den letzten Jahren kam es zu erheblichen Veränderungen in der Arbeitswelt, die durch zunehmende Teilzeitarbeit, einer zunehmenden Fragmentierung der Beschäftigung und einer Zunahme atypischer Beschäftigungsformen gekennzeichnet ist. Diese Veränderungen im Beschäftigungssystem haben wichtige Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und werfen die Frage auf, inwieweit die traditionellen Messkonzepte der offiziellen Arbeitsmarktstatistik diesen neuen Herausforderungen gerecht werden können.

Dabei ist zu beachten, dass die Verwendung administrativer Daten auch einige Vorteile hat. Insbesondere sind diese Daten im Vergleich zu Befragungsdaten – wie etwa aus dem Mikrozensus – rascher (binnen eines Monats) verfügbar und erfassen – aufgrund der vorliegenden Meldepflicht – die Gesamtheit aller Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitslosigkeitsepisoden.

Trotz dieser erheblichen Vorteile bestehen auch gewisse Interpretationsschwierigkeiten, die nur durch zusätzliche Datenquellen und -auswertungen überwunden werden können. So wird die Beschäftigung im Hauptverband auf der Ebene von Beschäftigungsverhältnissen gemeldet (d. h. Personen mit mehreren z. B. Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen werden doppelt gezählt) und es stehen keine Informationen zur Arbeitszeit zur Verfügung. Gerade in Zeiten der "Atypisierung" von Beschäftigungsverhältnissen, in denen es zur Zunahme von Teilzeitbeschäftigung kommt, erlaubt diese Statistik daher keine genauen Rückschlüsse auf das geleistete Arbeitsvolumen.

Überdies werden zum Beispiel in der Arbeitslosenstatistik Personen nicht erfasst, die gegenwärtig an Schulungen teilnehmen, Pensionsvorschüsse erhalten oder eine Lehrstelle suchen. Zudem werden in der Beschäftigungsstatistik auch Personen erfasst, die zwar in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis stehen, aber von der Arbeitsleistung freigestellt sind (wie z. B. Personen im Krankenstand, in Eltern- oder Hospizkarenz oder in Altersteilzeit). Dies ist aus Sicht des AMS und des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger, die diese Daten erstellen, eine sinnvolle Abgrenzung. So soll das AMS vor allem sofort verfügbare Arbeitskräfte vermitteln und benötigt daher vor allem Informationen zu den sofort verfügbaren Arbeitslosen. Die Aufzeichnungen des Hauptverbandes dienen vor allem zur Berechnung des Leistungsanspruches aus der Sozialversicherung.

Während diese Datenlage für einige Untersuchungszwecke durchaus ausreichend ist, hat sich in den letzten Jahren in Österreich (siehe *Bock-Schappelwein, 2005, Lutz - Walterskirchen, 2004, Lutz, 2004, Walterskirchen, 2006* und *Huber, 2005*) wie auch international (siehe z. B. *Brown et al., 2006*) eine breite Literatur entwickelt, die versucht, alternative Messkonzepte der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit zu entwickeln.

5.1 Alternative Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitskonzepte auf Basis des Hauptverbandes

Auf österreichischer Ebene nutzen dabei *Lutz – Walterskirchen (2004)* und *Walterskirchen (2006)* für Österreich und *Huber (2005)* für Oberösterreich die Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, um die Auswirkungen verschiedener institutioneller Umstellungen der Sozialversicherungen auf die Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsstatistik in Österreich zu untersuchen. Ihre Ergebnisse zeigen, dass die wichtigste Verzerrung der Beschäftigungsstatistik aus der Umstellung des Karenzgeldes auf das Kinderbetreuungsgeld entstand. Durch diese Umstellung wurden sowohl die Dauer des Leistungsbezuges als auch die Zahl der Leistungsberechtigten erhöht. Überdies werden Personen, die neben dem Bezug von Kinderbetreuungsgeld noch einer Beschäftigung nachgehen, in der Statistik doppelt erfasst. Korrigiert man die offiziellen Beschäftigungszahlen um diese Verzerrungen, wie dies etwa durch die vom WIFO berechneten aktiv Beschäftigten geschieht – die auch in dieser Studie verwendet wurden (siehe Kapitel 2) – bleibt – wie in Kapitel 2 gezeigt – die gute relative Position Tirols beim Beschäftigungswachstum erhalten. Relativ zu diesem Effekt haben andere institutionelle Änderungen wie die Umstellung der Verbuchung von Personen in Schulungen, die Einführung der geblockten Altersteilzeit und Personen, die sich in einem längeren Krankenstand befinden, einen geringeren Effekt auf die Beschäftigungsstatistik.

Langzeitbeschäftigungslosigkeit

Neben diesen rein aus Änderungen des Sozialversicherungssystems entstandenen Veränderungen ergeben sich aber auch stärker inhaltliche Änderungen im Beschäftigungssystem. So werden zum Beispiel vom österreichischen Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit seit einiger Zeit Zahlen zur Langzeitbeschäftigungslosigkeit publiziert.³⁹⁾ Diese Langzeitbeschäftigungslosenzahlen (siehe Abbildung 5.1) zeigen,⁴⁰⁾ dass sich das österreichische wie das Tiroler Beschäftigungssystem zunehmenden Problemen gegenüber sieht, Arbeitslose langfristig in die Beschäftigung zu vermitteln. Während, (wie in Kapitel 3 dargestellt) die Langzeitarbeitslosigkeit in Österreich annähernd stagniert und in Tirol sogar zurückgeht, steigt die Langzeitbe-

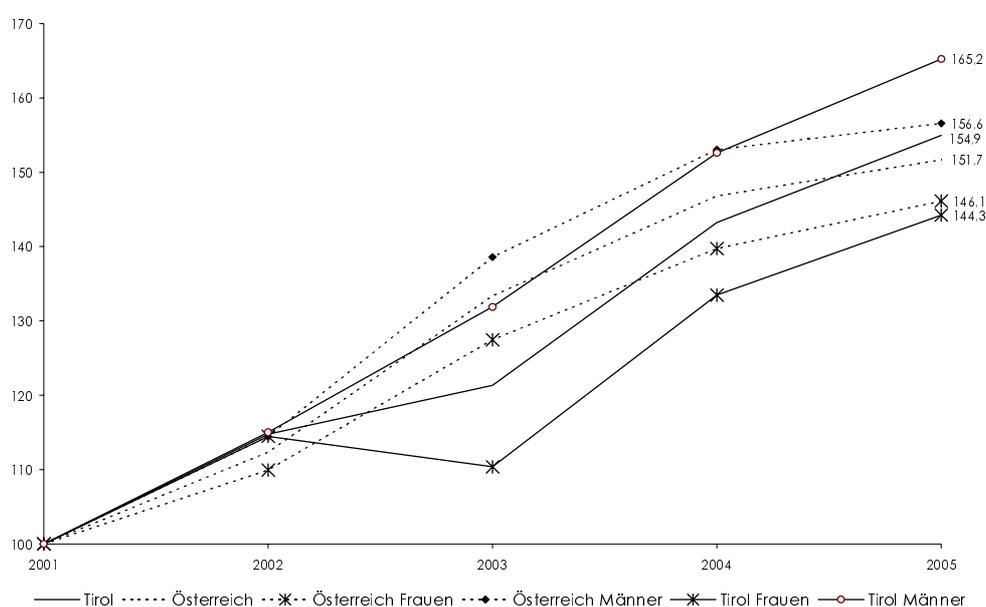
³⁹⁾ Dabei werden Personen als langzeitbeschäftigungslos gezählt, wenn die Nettodauer der registrierten Arbeitslosigkeit, Lehrstellensuche und Schulungsteilnahme 365 Tage überschreitet, wobei Unterbrechungen von weniger als 62 Tagen nicht berücksichtigt werden.

⁴⁰⁾ Die in diesem Abschnitt verwendeten Zahlen wurden dem WIFO vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit zur Verfügung gestellt. Frau Mag. Auer vom BMWA sei an dieser Stelle für Ihre Hilfe gedankt.

schäftigungslosigkeit sowohl in Österreich als auch in Tirol seit dem Jahr 2001 deutlich an. In Tirol lag die Langzeitbeschäftigungslosigkeit im Jahresdurchschnitt 2005 um 54,9% über dem Niveau des Jahres 2001, in dem die Zeitreihe beginnt. In Österreich betrug der Zuwachs im selben Zeitraum 51,7%. Männer waren dabei – in Tirol in noch höherem Ausmaß – von diesem Anstieg stärker betroffen als Frauen.

Abbildung 5.1: Entwicklung der Langzeitbeschäftigungslosigkeit in Österreich und Tirol (2001-2005)

2001=100



Q: BMWA-Sonderauswertung, WIFO-Berechnungen. – Jahresdurchschnittsbestände.

In Tirol wird es daher – ebenso wie im gesamten Bundesgebiet und trotz erfreulicher Langzeitarbeitslosigkeitszahlen – zunehmend schwieriger, Arbeitskräfte in stabile Langzeitarbeitsverhältnisse zu bringen. Dieses Problem ist in Tirol vom Niveau her weniger stark ausgeprägt als in anderen Bundesländern – immerhin hat Tirol die geringste Langzeitarbeitslosenzahl in % des Angebotes an Unselbständigen unter den österreichischen Bundesländern (siehe Übersicht 5.1). Das Spezifikum Tirols ist aber der im Vergleich zum übrigen Österreich vor allem bei den Männern höhere Anstieg in der Langzeitarbeitslosigkeit seit dem Jahr 2001. Überdies ist in Tirol – wie im übrigen Österreich – die Zahl der langzeitarbeitslosen Frauen niedriger als jene der langzeitarbeitslosen Männer. So waren zuletzt (im Halbjahresdurchschnitt 2006) in Tirol 666 Frauen und 792 Männer (in Österreich 36.907 Frauen und 43.857 Männer) langzeitarbeitslos. Sinkende Langzeitarbeitslosenzahlen sind daher keine Garantie für sinkende Langzeitarbeitslosigkeit, dement-

sprechend muss der Zielgruppe der Langzeitbeschäftigungslosen gesonderte Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Übersicht 5.1: Kennzahlen zur Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitbeschäftigungslosigkeit in den Bundesländern 2005

	Langzeit- beschäftigungslose	Langzeit- arbeitslose	Langzeit- beschäftigungslose	Langzeit- arbeitslose	Langzeit- beschäftigungslose/ Langzeitarbeitslose
	Absolut		In % des Arbeitskräfteangebots		In %
Wien	39.212	3.966	4,7	0,5	9,9
Niederösterreich	14.021	3.785	2,4	0,7	3,7
Burgenland	2.271	488	2,4	0,5	4,7
Steiermark	9.487	1.954	2,0	0,4	4,9
Kärnten	2.907	525	1,3	0,2	5,5
Oberösterreich	6.045	55	1,0	0,0	109,9
Salzburg	1.800	223	0,8	0,1	8,1
Tirol	1.458	333	0,6	0,1	4,4
Vorarlberg	2.292	550	1,5	0,4	4,2
Österreich	79.494	11.879	2,3	0,3	6,7

Q: BMWA-Sonderauswertung, WIFO-Berechnungen. – Jahresdurchschnittsbestände.

Geringfügige Beschäftigung

Neben der Zahl der Langzeitbeschäftigungslosen steigt in den letzten Jahren auch die Zahl der atypisch Beschäftigten. Auch diese werden in der Beschäftigungsstatistik nur mangelhaft erfasst. So werden aufgrund fehlender Arbeitszeitiinformationen im Hauptverbandsdatensatz Teilzeitbeschäftigte nicht gesondert erfasst. Personen mit einem Monatseinkommen unter der Geringfügigkeitsgrenze (geringfügig Beschäftigte), freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen werden hingegen ebenso wie Formen der Mehrfachbeschäftigung gesondert gemeldet und in der regelmäßigen Konjunkturberichterstattung nur selten berücksichtigt. Dabei ist gerade der Anstieg der Beschäftigungsverhältnisse in diesen atypischen Beschäftigungsformen eine der augenfälligsten Entwicklungen der letzten Jahre am österreichischen Arbeitsmarkt (siehe Übersicht 5.2).

Unter anderem tritt diese Atypisierung auch in einer steigenden Anzahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse zu Tage.⁴¹⁾ In Tirol ist dabei die Zahl der geringfügig Beschäftigten (in % der voll-sozialversicherungspflichtigen) seit 1999 etwas weniger stark gestiegen als im übrigen Österreich (siehe Übersicht 5.2). Das Niveau der geringfügigen Beschäftigung war allerdings höher. Im Jahr 2005 war jedes 12. Beschäftigungsverhältnis in Tirol ein geringfügiges. Für den Tiroler Arbeitsmarkt typisch ist dabei der deutlich höhere Frauenanteil in dieser Gruppe.

⁴¹⁾ Überdies erhöhte sich auch die Zahl der freien Dienstverträge und Werkverträge.

Während diese steigende Zahl an atypischen Beschäftigungsformen per se keinen Grund für arbeitsmarktpolitische Interventionen darstellt, da es sich bei dieser Entwicklung durchaus um eine von den Betroffenen freiwillig gewählte Alternative handeln kann⁴²⁾, sind mit dieser Atypisierung doch einige Gefahren verbunden. Insbesondere ist es in Zeiten lebenslanger Durchrechnungszeiten für Pensionsansprüche aus Sicht des Ziels einer individuellen Pensionsabsicherung problematisch, wenn sich Erwerbspositionen mit besonders niedrigem Einkommen, wie z. B. geringfügige Beschäftigung, als nachhaltig erweisen. Obwohl zur Relevanz dieser Befürchtung noch wenig empirische Untersuchungen vorliegen, zeigen Auswertungen für Österreich und für Wien (siehe *Huber – Mayerhofer, 2005*), dass zwar der Großteil der geringfügig Beschäftigten nur kurz in dieser Erwerbsposition verbleibt, dass es aber einen Anteil von rund einem Drittel der geringfügig Beschäftigten gibt, der über einen Zeitraum von mehr als 4 Jahren ausschließlich von einem geringfügigen Einkommen als einzigem Erwerbseinkommen abhängig ist. Zumindest für diese Gruppe scheint es daher notwendig, sicherzustellen, dass die Tore in eine voll-sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsform offen bleiben.

Übersicht 5.2: *Geringfügig Beschäftigte in Tirol und im übrigen Österreich nach Jahren und Geschlecht*

	Insgesamt	Tirol			Frauen- anteil in %	Insgesamt	Übriges Österreich		Frauen- anteil in %
		Männer	Frauen				Männer	Frauen	
<i>Geringfügig Beschäftigte</i>									
1999	19.146	4.815	14.331	74,9	169.703	47.871	121.832	71,8	
2000	19.722	4.894	14.828	75,2	176.806	50.138	126.668	71,6	
2001	20.317	5.009	15.308	75,3	184.539	52.492	132.047	71,6	
2002	20.873	5.216	15.657	75,0	190.770	55.070	135.700	71,1	
2003	21.456	5.408	16.048	74,8	195.592	57.276	138.316	70,7	
2004	21.505	5.296	16.209	75,4	201.170	59.900	141.270	70,2	
2005	21.981	5.446	16.535	75,2	207.766	62.672	145.094	69,8	
<i>Geringfügig Beschäftigte in % voll-sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung</i>									
1999	7,7	3,3	13,7		6,1	3,0	10,2		
2000	7,8	3,3	13,8		6,3	3,1	10,5		
2001	7,9	3,4	13,8		6,5	3,3	10,7		
2002	8,0	3,5	13,9		6,8	3,5	11,0		
2003	8,2	3,6	14,1		7,0	3,7	11,2		
2004	8,1	3,6	14,0		7,1	3,8	11,3		
2005	8,2	3,6	13,9		7,3	4,0	11,5		

Q: HV-Jahresdurchschnitte, WIFO-Berechnungen.

⁴²⁾ Die Frage, ob die Atypisierung der Beschäftigungsverhältnisse zu einer Wohlfahrtssteigerung oder -minderung der Betroffenen führt ist in der Literatur umstritten und wohl in dieser Allgemeinheit kaum zu beantworten. Anzunehmen ist, dass Atypisierung für verschiedene Gruppen unterschiedliche Konsequenzen haben kann, die für jede Form der atypischen Beschäftigung gesondert untersucht werden müssten. Eine solche Untersuchung scheitert allerdings an den fehlenden Datengrundlagen, insbesondere zu den Lebensumständen der atypisch Beschäftigten.

Arbeitskräfteüberschuss

Ähnlich wie in der Beschäftigungsstatistik werden auch in der Arbeitslosenstatistik einige Gruppen nur zum Teil oder gar nicht erfasst. So werden Personen mit Schulungen, Pensionsvorschüssen und sofort verfügbare Lehrstellensuchende ebenso wenig berücksichtigt wie Arbeitslose, die im Krankenstand sind, der die Arbeitslosigkeit unterbricht.

Übersicht 5.3: Komponenten des Arbeitskräfteüberschusses in Österreich und Tirol (1998-2005)

	Schulungen		Sofort verfügbare Lehrstellensuchende		Pensionsvorschuss- BezieherInnen		Arbeitslose inklusive dieser Gruppen	
	Tirol	Österreich	Tirol	Österreich	Tirol	Österreich	Tirol	Österreich
1998	972	20.930	384	4.720	1.081	10.664	19.341	274.108
1999	1.043	26.608	369	3.782	1.114	11.717	18.090	263.850
2000	1.025	28.585	330	3.759	1.269	15.543	16.170	242.201
2001	1.193	31.615	356	4.178	1.229	15.392	17.172	255.068
2002	1.118	35.434	387	4.713	1.342	16.366	18.090	288.931
2003	1.276	41.482	418	5.478	1.861	23.374	19.289	310.413
2004	1.615	42.645	438	5.375	2.029	26.195	20.450	318.095
2005	1.553	48.590	430	6.156	1.543	21.502	20.965	328.902
	In % des Angebotes ¹⁾							
1998	0,4	0,6	0,1	0,1	0,4	0,3	7,3	8,4
1999	0,4	0,8	0,1	0,1	0,4	0,4	6,8	8,0
2000	0,4	0,9	0,1	0,1	0,5	0,5	6,0	7,3
2001	0,4	0,9	0,1	0,1	0,4	0,5	6,2	7,7
2002	0,4	1,1	0,1	0,1	0,5	0,5	6,5	8,6
2003	0,5	1,2	0,1	0,2	0,7	0,7	6,8	9,2
2004	0,6	1,3	0,2	0,2	0,7	0,8	7,2	9,4
2005	0,5	1,4	0,1	0,2	0,5	0,6	7,2	9,6

Q: HV, WIFO-Berechnungen. – Arbeitskräfteüberschuss ohne Arbeitslose im Krankenstand, inaktive Personen in Altersteilzeit sind in der aktiven Beschäftigung nicht berücksichtigt. – ¹⁾ Aktiv Beschäftigte + Arbeitskräfteüberschuss.

In Übersicht 5.3 werden die Komponenten dieses Arbeitskräfteüberschusses (mit Ausnahme der die Arbeitslosigkeit unterbrechenden Krankenstände) zusammengefasst und im Verhältnis zum Arbeitskräfteangebot dargestellt. Gegenüber der registrierten (saisonbereinigten) Arbeitslosenquote von 5,9% in Tirol ergibt sich in dieser Betrachtungsweise ein Arbeitskräfteüberschuss von 7,2% im Jahr 2005. Obwohl dies im Österreich-Vergleich immer noch eine deutlich unterdurchschnittliche Quote ist und auch alle Komponenten des Arbeitskräfteüberschusses unter dem österreichischen Wert liegen, bedeutet dies, dass der Arbeitskräfteüberschuss in Tirol um etwa 1,4 Prozentpunkte höher ist als die gemessene registrierte Arbeitslosigkeit.

5.2 Alternative Arbeitslosigkeitskonzepte auf Basis des Mikrozensus

Noch genauere Aussagen über die Anzahl und Motive von Personen, die zwar willens sind, ihre Arbeit anzubieten, aber nicht als Arbeitslose gezählt werden, lassen sich anhand von Sonderauswertungen des österreichischen Labour Force Surveys (LFS) gewinnen. Diese seit dem Jahr 2004 vierteljährlich (und vorher jährlich) durchgeführte repräsentative Haushaltsbefragung, definiert eine Person als arbeitslos, wenn sie in der Woche vor der Befragung weniger als eine Stunde einer bezahlten Erwerbsarbeit nachgegangen ist, aktiv Arbeit suchte und überdies binnen zwei Wochen eine Arbeit annehmen könnte (siehe *Biffi, 1999*). Obwohl diese Definition den internationalen Gepflogenheiten (der ILO-Definition von Arbeitslosigkeit) entspricht, werden in der internationalen Literatur (angefangen bei *Shishkin, 1976*) immer wieder andere Messkonzepte der Arbeitslosigkeit verwendet, die den Begriff der Arbeitslosigkeit weiter fassen. Insbesondere wurde am amerikanischen Bureau of Labor Statistics (siehe *Bregger – Haugen, 1995*) eine Reihe von Arbeitslosigkeitskonzepten erarbeitet, die die Definition der Arbeitslosigkeit sukzessive erweitern und in der internationalen Literatur (z. B. *Brown et al., 2006*) immer wieder Verwendung finden. In Österreich wurden diese Indikatoren vor kurzem von *Bock-Schappelwein (2005)* dargestellt. Insbesondere werden dabei folgende Gruppen gebildet:⁴³⁾

1. Die entmutigten Arbeitskräfte – diese Gruppe umfasst jene Personen die nach ILO Definition weder arbeitslos (im Sinne der ILO-Definition) noch beschäftigt waren, aber grundsätzlich arbeiten wollen, dem Arbeitsmarkt auch (binnen zwei Wochen) zur Verfügung stehen könnten, aber nicht nach Arbeit suchen, weil sie glauben keinen geeigneten Arbeitsplatz zu finden. Diese Gruppe ist daher als besonders arbeitsmarktnahe zu bezeichnen, insbesondere dürfte sie bei guter Beschäftigungslage wieder auf den Arbeitsmarkt zurückkehren.
2. Die marginalisierten Arbeitskräfte – hierunter werden alle Personen zusammengefasst, die nicht erwerbstätig sind, aber grundsätzlich bereit wären einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Im Unterschied zu den entmutigten Arbeitskräften können diese marginalisierten Arbeitskräfte andere Gründe als fehlende Arbeitsplätze für die mangelnde Suchaktivität angeben, müssten sich aber einen Arbeitsplatz wünschen und dem Arbeitsmarkt binnen zwei Wochen zur Verfügung stehen.⁴⁴⁾ Obwohl diese Gruppe weiter vom Arbeitsmarkt entfernt ist als die entmutigten Arbeitskräfte, kann sie dennoch zum Arbeitskräftereservoir gezählt werden, da sie unter bestimmten Voraussetzungen, oder nach Wegfall bestimm-

⁴³⁾ Im Folgenden werden nicht nur die international gebräuchlichen Definitionen dargestellt, sondern auch unsere Operationalisierung für die Fragen im österreichischen LFS.

⁴⁴⁾ Die hierbei relevante Frage, die im österreichischen Labour Force Survey an alle nicht erwerbstätigen Personen gestellt wird, die in den letzten zwei Wochen keine Suchaktivitäten setzten, lautet "Würden Sie grundsätzlich gerne Arbeiten?". Die in Übersicht 5.4. dargestellten Zahlen beziehen sich auf jene Personen, die auf diese Frage mit Ja antworten und binnen zwei Wochen eine Arbeit aufnehmen könnten.

ter Hinderungsgründe (wie z. B. einer Betreuungspflicht) bereit wäre, wieder in den Arbeitsmarkt einzutreten.

3. Die unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten – diese werden als jene Personen definiert, die angeben, teilzeitbeschäftigt zu sein, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden können.

Übersicht 5.4: *Alternative Konzepte der Arbeitslosigkeit in Österreich und Tirol 2005*

		Tirol			Österreich		
		Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
Entmutigte ¹⁾	Absolut	130	458	589	4.905	5.390	10.295
	In % der Erwerbspersonen	0,1	0,3	0,3	0,4	0,3	0,3
Marginalisierte ²⁾	Absolut	5.581	7.529	13.110	73.371	81.154	154.525
	In % der Erwerbspersonen	6,3	5,4	5,8	6,3	4,5	5,2
Teilzeitarbeitslose ³⁾	Absolut	1.241	4.046	5.288	21.106	74.233	95.339
	In % der Erwerbspersonen	1,4	2,9	2,3	1,8	4,1	3,2

Q: Mikrozensus Jahresergebnisse, WIFO-Sonderauswertung. – ¹⁾ Personen, die nicht erwerbstätig sind und angeben keine Arbeit zu suchen weil sie glauben keinen Arbeitsplatz zu finden (exklusive Präsenzdienler) ²⁾ Personen, die nicht erwerbstätig sind aber grundsätzlich gerne bereit wären zu arbeiten, ³⁾ Personen, die angeben, Teilzeit zu arbeiten, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung gefunden haben, oder die aufgrund betrieblicher Maßnahmen (Kurzarbeit) weniger als die Normarbeitszeit arbeiten Anmerkungen – Zahlen für Marginalisierte basieren auf geringen Stichprobengrößen und sind unzuverlässlich.

In Übersicht 5.4 wird die Größe dieser Gruppen anhand einer Sonderauswertung der Jahresergebnisse des österreichischen Labour Force Surveys 2005 dargestellt. Nach dieser Auswertung waren in Tirol im Jahresdurchschnitt rund 600 Personen entmutigt, 13.110 Personen (davon 7.529 Frauen) gehörten zu den marginalisierten Arbeitskräften und 5.288 Personen waren unfreiwillige Teilzeitbeschäftigte. Insgesamt deutet dies auf ein nicht unerhebliches Potential an Personen hin, die entweder arbeitswillig aber aufgrund mangelnder Suchaktivitäten nicht arbeitslos (im Sinne der ILO-Definition) sind, oder unfreiwillig teilzeitbeschäftigt sind, erstere machen 5,6% der Erwerbstätigen aus, letztere 2,3%. Auffallend ist überdies, dass der Anteil der marginalisierten Frauen an den Erwerbspersonen in Tirol – als einzige Gruppe - höher ist als in Österreich insgesamt, wobei sich diese Differenz aber immer noch in der schwankungsbreite des Mikrozensus befindet.

Marginalisierte und entmutigte Arbeitslose

Diese doch recht hohen Zahlen für marginalisierte Personen und unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte lassen es opportun erscheinen, zunächst die Gründe für die Nichtsuche von Arbeitsplätzen und anschließend die Struktur der Teilzeitbeschäftigung zu untersuchen. Übersicht 5.5 stellt dabei zunächst die Struktur der Gründe für die Nichtsuche von Arbeitsplätzen aller Nicht-Erwerbspersonen im erwerbfähigen Alter (15-64 Jahre) dar.

Die wichtigsten Gründe warum Personen, die grundsätzlich einer Erwerbsarbeit nachgehen wollen, nicht nach einer Arbeit suchen, liegen danach in ihren persönlichen Lebensumständen. Rund 33% der etwa 13.000 Marginalisierten in Tirol suchen keine Arbeit, weil sie sich bereits im Ruhestand befinden. Weitere 25% stehen in Ausbildung; 17% geben andere persönliche Umstände an (die oftmals in der Haushaltsführung liegen) und 9% haben Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene zu betreuen und suchen deswegen keine Arbeit. In Tirol ist dabei der Anteil der arbeitswilligen Personen, die aufgrund von Betreuungspflichten keine Arbeit suchen, vor allem bei den Frauen höher als im übrigen Österreich und der zweithöchste (hinter Vorarlberg) unter allen österreichischen Bundesländern.

Übersicht 5.5: Gründe für Nichtsuche von Nicht-Erwerbstätigen im erwerbsfähigen Alter laut Mikrozensus 2005

Anteile in %

	Tirol			Österreich		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
Ruhestand	45,3	26,8	33,8	47,7	35,1	40,0
Ausbildung	31,1	20,9	24,7	28,8	21,1	24,1
Andere persönliche oder familiäre Umstände	0,5	26,9	17,0	1,1	20,9	13,3
Kinder oder Pflegebedürftige Erwachsene	0,6	14,7	9,4	0,5	12,2	7,7
Krankheit/Arbeitsunfähigkeit	7,0	3,8	5,0	8,4	5,0	6,3
Neue Tätigkeit schon gefunden	1,1	1,0	1,1	0,9	0,6	0,7
Warten auf Resultate früherer Schritte zur Arbeitssuche	0,3	0,1	0,2	0,0	0,2	0,2
Keine geeignete Arbeit zu finden	0,3	0,5	0,4	0,8	0,5	0,6
Rückkehr auf alten Arbeitsplatz	5,3	3,4	4,1	3,3	1,4	2,1
Andere Gründe	8,4	1,9	4,4	8,3	3,0	5,0

Q: Statistik Austria, LFS-Sonderauswertung. – Grundgesamtheit: Personen im erwerbsfähigen Alter, die grundsätzlich arbeiten möchten.

Von den anderen in Übersicht 5.5 dargestellten Gründen ist nur noch die Bedeutung einer bevorstehende Rückkehr auf den Arbeitsplatz, die aufgrund der hohen Saisonalität für etwa 4,1% (und damit deutlich mehr als im österreichischen Durchschnitt) der Befragten grundsätzlich arbeitswilligen TirolerInnen der Hauptgrund ist keine Arbeit zu suchen, höher als im übrigen Österreich. In allen anderen Antwortkategorien liegen die Anteile der Antworten bei unter einem Prozent und der geringe Gruppenbesatz lässt auch keine Interpretation der Abweichungen zum österreichischen Durchschnitt zu.

Insgesamt dürfte der Großteil der Marginalisierten (d. h. arbeitswilligen aber nicht arbeitssuchenden Personen) in Tirol – aber auch im übrigen Österreich – eher arbeitsmarktfremd sein. Mit Ausnahme des relativ hohen Anteils an Personen, die aufgrund von Betreuungspflichten keine Arbeit suchen, dessen potentielle Aktivierung wohl auch vom Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen abhängt, scheint es zumindest kurzfristig eher unwahrscheinlich, dass Personen im Ruhestand oder in Ausbildung rasch eine Arbeit suchen werden.

Personen, die eine Betreuungspflicht als Hauptgrund für die mangelnde Arbeitsplatzsuche angeben, wurden überdies gefragt ob sie bei vorhandenen Betreuungseinrichtungen eine Arbeit suchen würden. In Tirol geben 75% der Antwortenden an, selbst bei vorhandenen Betreuungsplätzen keine Arbeit suchen zu wollen. Dies ist (hinter Salzburg) der zweithöchste Anteil unter allen Bundesländern.⁴⁵⁾ Allerdings zeigt sich auch, dass von den rund 12.000 Frauen, die wegen Betreuungspflichten keine Arbeit suchen, etwa ein Viertel (25,4%) oder rund 3.000 eine Arbeit suchen würden, wenn ein Betreuungsplatz für Kinder oder Pflegebedürftige vorhanden wäre. Dies illustriert, dass die Sicherstellung einer flächendeckenden und qualitativ hochwertigen Versorgung mit Betreuungsstätten zu den effektivsten Maßnahmen zur Steigerung der Frauenerwerbsbeteiligung gehört.

Übersicht 5.6: Verteilung von arbeitswilligen Personen die wegen Betreuungspflichten keine Beschäftigung suchen nach Arbeitswunsch

	Keine Arbeitsuche wegen Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene	würde trotz Betreuung nicht arbeiten gehen	davon		
			würde arbeiten, wenn Kinder	Betreuungseinrichtung für Erwachsene	Kinder und Erwachsene vorhanden wären
	Absolut		Anteile in %		
<i>Tirol</i>					
Männer	293	70,0	19,6	10,4	0,0
Frauen	12.094	74,6	23,6	1,2	0,6
Insgesamt	12.387	74,5	23,5	1,4	0,6
<i>Österreich</i>					
Männer	1.840	67,4	22,8	7,4	2,5
Frauen	81.985	67,4	30,0	1,8	0,8
Insgesamt	83.825	67,4	29,8	1,9	0,9

Q: Statistik Austria, LFS-Sonderauswertung. – Anmerkung: Zahlen für Männer basieren auf geringen Gruppenbesätzen und sind unzuverlässlich.

Teilzeitbeschäftigung

Stark gestiegen ist sowohl in Österreich als auch in Tirol die Zahl der Teilzeitbeschäftigten. Geht man von der Zahl der (selbständig und unselbständig) Beschäftigten aus, die im Mikrozensus angeben, dass sie eine wöchentliche Normalarbeitszeit von weniger als 36 Stunden pro Woche arbeiten, und definiert diese als Teilzeitbeschäftigte, zeigt sich, dass zwischen den Jahren 1996 und 2005 die Zahl der Vollzeitbeschäftigten in Tirol um rund 44.000 stieg. Die Zahl

⁴⁵⁾ Interessant ist in diesem Zusammenhang auch der Vergleich mit Niederösterreich, weil in diesem Bundesland Kindergartenplätze gratis sind, aber der Anteil der Personen, die bei vorhandenen Betreuungseinrichtungen eine Arbeit suchen würden, höher ist als in Tirol. Offensichtlich sind neben der Finanzierung der Kinderbetreuungsplätze auch ihre Verfügbarkeit und ihre Öffnungszeiten ein wesentliches Kriterium in der Entscheidung, ob bei vorhandenen Betreuungspflichten ein Arbeitsplatz gesucht wird.

der Teilzeitbeschäftigten (mit einer Arbeitszeit von weniger als 36 Stunden) stieg um etwa 45.000 an, wobei fast der gesamte Zuwachs auf die Ausweitung der Teilzeitarbeit von Frauen zurückgeht. Die Teilzeitquote liegt in Tirol über dem österreichischen Durchschnitt, was vor allem durch eine hohe Teilzeitquote der Frauen begründet wird. Bei den Männern, liegt die Teilzeitquote im Jahr 2004 leicht unter im Jahr 2005 aber leicht über dem österreichischen Durchschnitt.

Übersicht 5.7: *Erwerbstätige in Tirol nach Voll- und Teilzeit*

Labour-Force-Konzept; in 1.000

	Insgesamt	Tirol		Teilzeitquote	Österreich
		Volzeit 36+ Stunden	Teilzeit 1-35 Stunden		Teilzeitquote In %
<i>Insgesamt</i>					
Ø1996	244,3	212,0	32,3	13,2	13,3
Ø2000	302,1	249,7	52,4	17,3	15,7
Ø2003	318,2	255,9	62,2	19,5	18,2
Ø2004	326,7	246,3	73,6	22,5	21,4
Ø2005	338,0	256,3	77,6	23,0	22,1
<i>Männer</i>					
Ø1996	148,3	143,4	4,9	3,3	3,7
Ø2000	180,5	172,0	8,5	4,7	4,0
Ø2003	183,5	175,1	8,5	4,6	4,7
Ø2004	180,4	166,9	9,3	5,2	5,8
Ø2005	184,8	169,2	13,3	7,2	6,8
<i>Frauen</i>					
Ø1996	96,0	68,6	27,4	28,5	27,2
Ø2000	121,6	77,7	43,9	36,1	31,8
Ø2003	134,6	80,8	53,8	40,0	35,9
Ø2004	146,3	79,4	64,3	44,0	40,6
Ø2005	153,2	87,1	64,3	42,0	40,7

Q: Statistik Austria, Mikrozensus.

Das rasche Wachstum der Teilzeitbeschäftigung zeigt dabei, dass solche atypischen Beschäftigungsformen aus einzelunternehmerischer Sicht die kostengünstigste Produktionsmöglichkeit darstellen. Allerdings eröffnet sich auch dabei die Frage, ob die zunehmende Atypisierung der Arbeitswelt aus arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Sicht zu begrüßen ist, oder aber als eine Entwicklung angesehen werden sollte, die Arbeitswillige zunehmend in wirtschaftlich prekäre Lebensumstände bringt. Für beide Sichtweisen gibt es einige Argumente. Teilzeitarbeit eröffnet zum einen Personen, die aufgrund ihrer Lebensumstände ansonsten gar nicht arbeiten könnten, die Möglichkeit ein Zusatzeinkommen zu erwirtschaften und gibt diesen Personen auch zusätzliche Arbeits- und (potentiell) auch Karriereperspektiven. Teilzeitarbeit kann daher prinzipiell die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern. Zum anderen kann zunehmende Teilzeitbeschäftigung aber auch unerwünschte Folgen haben. Insbesondere

kann Teilzeitbeschäftigung (wie alle Formen der atypischen Beschäftigung) auch zu einer Falle werden. So kann zum Beispiel die geringere Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten dazu führen, dass sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte weniger in das Humankapital Teilzeitbeschäftigter investieren. Dies kann in weiterer Folge zu schlechteren Beschäftigungschancen relativ zu Vollzeitbeschäftigten führen und zu einer anhaltenden und unfreiwilligen Atypisierung beitragen.⁴⁶⁾ Überdies stellt sich auch die Frage, wie sich die in Teilzeitbeschäftigung erzielten geringeren Einkommen auf die Sozialversicherungsleistungen (z. B. Pensionsbezug) auswirken. Die Frage, ob zunehmende Teilzeitbeschäftigung (und Atypisierung im generellen) begrüßenswert ist, kann daher im Allgemeinen kaum beantwortet werden, da dies sehr stark von den individuellen Lebensumständen und den Alternativen am Arbeitsmarkt abhängt. Allerdings kann man zumindest versuchen, anhand der im Labour Force Survey gestellten Fragen zur Zufriedenheit mit der bestehenden Arbeitszeit, Aussagen über die Probleme und Chancen der Teilzeitbeschäftigung zu erhalten (siehe Übersicht 5.8 bis 5.10).

Übersicht 5.8: Wunsch nach Teilzeitarbeit unter Vollzeitbeschäftigten

	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
	Absolut			In % aller Vollzeitbeschäftigten		
Wien	15.573	19.139	34.712	4,7	8,8	6,3
Niederösterreich	17.220	13.706	30.926	4,6	6,9	5,4
Burgenland	2.666	2.173	4.839	4,1	7,5	5,1
Steiermark	12.455	7.983	20.438	4,4	5,6	4,8
Kärnten	5.349	4.178	9.526	4,1	6,3	4,9
Oberösterreich	13.890	11.068	24.957	4,1	7,1	5,0
Salzburg	5.123	4.582	9.705	4,0	6,9	5,0
Tirol	7.188	6.357	13.545	4,2	7,3	5,3
Vorarlberg	4.257	2.561	6.818	4,6	6,7	5,2
Österreich	83.722	71.746	155.468	4,4	7,2	5,3

Q: Statistik Austria, LFS-Sonderauswertung. – Anmerkungen: Als Vollzeitbeschäftigte gelten Erwerbstätige (selbständige und unselbständige), die angeben, eine normale Arbeitszeit von mehr als 35 Stunden zu haben. Ein Wunsch nach Teilzeit wurde unterstellt, wenn die gewünschte Arbeitszeit weniger als 36 Stunden betrug.

Dabei fällt zunächst auf, dass sich in Tirol und auch österreichweit immer noch mehr Personen, die einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, eine Teilzeitbeschäftigung (d. h. eine Arbeitszeit von weniger als 36 Stunden) wünschen als umgekehrt. Nach den Schätzungen aus den Jahresergebnissen des LFS 2005 wünschten sich im Jahresdurchschnitt rund 13.500 Vollzeitbeschäftigte in Tirol eine Arbeitszeit, die unter 36 Stunden liegt, und rund 7.000 Teilzeitbeschäftigte wollen eine Arbeitszeit, die mehr als 35 Stunden beträgt (siehe Übersichten 5.9 und 5.10). Diese Unterschiede resultieren aber vor allem aus den Wünschen der Männer. Bei den Frauen, die bisher den Großteil der Teilzeitbeschäftigungen ausmachten, ist diese Diskrepanz

⁴⁶⁾ Dieser Wirkungszusammenhang wird in einem theoretischen Modell von Booth - Francesoni - Frank (2002) dargestellt und ist in der internationalen Literatur Gegenstand intensiver empirischer Forschung.

geringer. Nach dem LFS 2005 wünschen sich mittlerweile bereits 4.300 teilzeitbeschäftigte Frauen eine Vollzeitbeschäftigung und 6.400 Vollzeitbeschäftigte eine Teilzeitbeschäftigung.

Übersicht 5.9: Wunsch nach Vollzeitarbeit unter Teilzeitbeschäftigten

	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
	Absolut			In % aller Teilzeitbeschäftigten		
Wien	10.700	20.299	30.999	25,8	17,3	19,5
Niederösterreich	5.911	17.120	23.031	25,4	13,4	15,3
Burgenland	789	3.356	4.145	24,8	13,7	15,0
Steiermark	3.001	12.144	15.146	15,8	12,0	12,6
Kärnten	1.752	6.032	7.784	25,3	14,2	15,7
Oberösterreich	4.872	11.501	16.372	22,1	8,6	10,5
Salzburg	1.786	4.258	6.044	21,5	7,8	9,6
Tirol	2.832	4.345	7.177	21,3	6,8	9,3
Vorarlberg	953	3.364	4.318	18,8	9,1	10,3
Österreich	32.597	82.418	11.5015	22,9	11,7	13,6

Q: Statistik Austria, LFS-Sonderauswertung. – Anmerkungen: Als Teilzeitbeschäftigte gelten Erwerbstätige (selbständige und unselbständige), die angeben eine normale Arbeitszeit von weniger als 36 Stunden zu haben. Ein Wunsch nach Vollzeit wurde unterstellt, wenn die gewünschte Arbeitszeit mehr als 35 Stunden betrug.

Überdies zeigt sich im Vergleich zu Österreich, dass sich in Tirol anteilmäßig etwas weniger Vollzeitbeschäftigte eine Teilzeitbeschäftigung wünschen und nur ein geringerer Anteil der Teilzeitbeschäftigten eine Vollzeitbeschäftigung wünscht. Der Mismatch zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten dürfte daher in Tirol etwas geringer sein als in den meisten anderen Bundesländern.

Diese Vermutung erhärtet sich auch, wenn man die Gründe betrachtet, welche die Befragten für ihre Teilzeitarbeit angeben (siehe Übersicht 5.10). Zwar geben österreichweit 11,4% und in Tirol nur 6,5% der Befragten an, nur deswegen Teilzeit zu arbeiten, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden konnten, gleichzeitig arbeiten aber auch nur 18,5% (in Tirol 20,6%) der Befragten Teilzeit, weil Sie keine Vollzeitbeschäftigung wollen. Der weitaus wichtigste Grund für eine Teilzeitbeschäftigung liegt in den Lebensumständen der Befragten. So geben in Tirol 41,4% der Frauen (in Österreich 41,0%) und 35,6% (in Österreich 35,3%) der gesamten Bevölkerung an, aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit zu arbeiten. Weitere 19,7% (Österreich 16,1%) arbeiten aus anderen persönlichen oder familiären Gründen Teilzeit. Aus- und Weiterbildung, Krankheit und sonstige Gründe sind gleichfalls wichtige Gründe für Teilzeitbeschäftigung.

Insbesondere der Anteil an Teilzeitbeschäftigten, die aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit arbeiten, ist in Tirol etwas höher als in Österreich. Dies wirft die Frage auf, ob diese Personen bereit wären, bei entsprechenden Betreuungseinrichtungen eine Vollzeitbeschäftigung zu suchen. Wie aus Übersicht 5.11 ersichtlich, entspringt die Entscheidung, Teilzeit zu arbeiten, in der Mehrheit der Fälle dem persönlichen Wunsch. In Tirol geben 86,3% der Personen (in Österreich 86,4%) an auch bei einem entsprechenden Betreuungsangebot keine Vollzeitbe-

schäftigung suchen zu wollen. Andererseits dürfte aber auch das Potential an Personen, die aufgrund eines fehlenden Betreuungsangebotes Teilzeit arbeiten, nicht unbeträchtlich sein. Immerhin geben 13,7% (in ganz Österreich 13,6%) an, bei einem entsprechenden Betreuungsangebot einen Vollzeitarbeitsplatz suchen zu wollen. Auf Tirol hochgerechnet dürften dies rund 2.500 bis 3.000 – zum Großteil weibliche, überwiegend nach Kinderbetreuungsplätzen suchende – Personen sein.

Übersicht 5.10: Gründe für Teilzeitarbeit 2005

Anteile in %

	Kinder oder pflege- bedürftige Erwachsene	Wollen keine Vollzeit	Andere persönliche oder familiäre Gründe	Keine Vollzeit finden konnten	Aus- oder Fortbildung	Krankheit	Sonstige Gründe
<i>Tirol</i>							
Männer	4,3	23,1	12,7	9,7	24,9	4,9	20,2
Frauen	41,4	20,2	21,0	5,9	4,8	1,9	4,8
Insgesamt	35,6	20,6	19,7	6,5	8,0	2,4	7,2
<i>Österreich</i>							
Männer	4,2	21,2	11,7	15,8	24,5	4,0	18,6
Frauen	41,0	18,0	16,9	10,6	6,1	1,6	5,7
Insgesamt	35,3	18,5	16,1	11,4	9,0	2,0	7,7

Q: Statistik Austria, LFS-Sonderauswertung. Anmerkungen: Aufgrund geringer Fallzahlen sind die Angaben zu den Männern unzuverlässlich.

Übersicht 5.11: Verteilung von Personen, die wegen Betreuungspflichten keine Vollzeitbeschäftigung suchen nach Betreuungswunsch

Anteile in %

	Absolut	Nein	Nur für Kinder	Nur für pflegebedürftige Erwachsene	Für Kinder und pflegebedürftige Erwachsene
<i>Tirol</i>					
Männer	490	85,6	14,4	0,0	0,0
Frauen	25.337	86,3	13,2	0,2	0,3
Insgesamt	25.827	86,3	13,2	0,2	0,3
<i>Österreich</i>					
Männer	5.120	81,4	18,0	0,6	0,0
Frauen	276.727	86,5	12,8	0,5	0,2
Insgesamt	281.846	86,4	12,9	0,5	0,2

Q: Statistik Austria, LFS-Sonderauswertung. – Anmerkungen: Aufgrund geringer Fallzahlen sind die Angaben zu den Männern unzuverlässlich.

5.3 Einkommensunterschiede und Einkommensentwicklung

Die Notwendigkeit, bei der Arbeitsmarktpolitik "neue" Zielgruppen verstärkt zu berücksichtigen, kann auch anhand einer Untersuchung der Einkommen und der Einkommensentwicklung aufgezeigt werden. Insbesondere die zunehmende Atypisierung des Beschäftigungssystems und die Flexibilisierung der Erwerbskarrieren haben zu einer äußerst heterogenen Ein-

kommensentwicklung geführt. Ein Befund für diese Entwicklung ist die Ausweitung des Einkommensspektrums, welche in Tirol wie auch in Österreich insgesamt beobachtet werden kann (Übersicht 5.12). Geschlechtsspezifische Unterschiede stellen eine wichtige Dimension dieser Entwicklung dar, und stehen im Vordergrund der vorliegenden Untersuchung.

Trotz der großen Bedeutung der Lohneinkommen für das Geschehen am Arbeitsmarkt, ist bei der Einschätzung des Lohnniveaus und der Lohnentwicklung Vorsicht geboten. Die vorhandenen Datenquellen gewähren nur einen partiellen Einblick in die bestehenden Entlohnungsstrukturen. Hier werden für die Analyse Tirols und für bundesweite Vergleiche die administrativen Daten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger (Statistik zur Verteilung der beitragspflichtigen Arbeitseinkommen) und der Lohnsteuerstatistik herangezogen. Beide Statistiken haben eine Vollerhebung zur Grundlage, sind allerdings auch mit Einschränkungen behaftet. Der Hauptverband erfasst nur die Einkommen oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze, Einkommen oberhalb der Höchstbeitragsgrundlage fließen nur mit diesem Grenzbetrag in die Statistik ein. Anders als in der Hauptverbandsstatistik, wo Monatseinkommen nach Dezilen und Quartilen ausgewiesen werden, sind in der Lohnsteuerstatistik nur durchschnittliche Jahreswerte enthalten. Ein Mangel, der beiden Datenquellen anhaftet, ist das Fehlen von detaillierten Informationen zur geleisteten Arbeitszeit⁴⁷⁾, auch Unterschiede in der Berufs- und Qualifikationsstruktur können nicht berücksichtigt werden. Die Daten aus den administrativen Statistiken eignen sich dennoch dazu, einen Überblick über allgemeine Trends und Unterschiede im Einkommensniveau von Frauen und Männern zu vermitteln.

Laut Statistik des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger lag der Median der monatlichen Bemessungsgrundlage (inklusive Sonderzahlungen) in Tirol im Jahr 2004 um etwa € 85 (das entspricht 4%) unter dem österreichischen Durchschnitt.⁴⁸⁾ Der Rückstand Tirols zum österreichischen Durchschnitt hat sich im Zeitraum 1995 bis 2004 leicht vergrößert (Übersicht 5.12). Während die Arbeitseinkommen der ArbeitnehmerInnen in Österreich insgesamt jährlich durchschnittlich um 2,0% gestiegen sind, betrug das Wachstum in Tirol im Schnitt nur 1,9% pro Jahr.⁴⁹⁾ Diese Entwicklung deckt sich mit dem Befund einer unterdurchschnittlichen Produktivitätsentwicklung in Tirol. Das Wachstum der Medianeinkommen war in der Sachgüterproduktion stärker, im Dienstleistungsbereich aber auch im Bauwesen schwächer als im Bundesdurchschnitt. Gleichzeitig erhöhte sich die Ungleichheit der Einkommensverteilung in den letz-

⁴⁷⁾ In der Lohnsteuerstatistik wird zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung unterschieden. Andere Erhebungen, wie die Verdienst- und Strukturhebung (VESTE) und der Survey on Income and Living Conditions (SILC), in denen sowohl das Erwerbseinkommen als auch die Arbeitszeit der Beschäftigten detailliert ermittelt werden, eignen sich aufgrund ihrer Stichprobengröße nicht für Bundesländervergleiche.

⁴⁸⁾ Auch die Lohnsteuerstatistik weist für Tirol unterdurchschnittliche Lohneinkommen aus. Im Jahr 2003 lagen die Jahresbruttoeinkommen der Männer mit ganzjährigen Bezügen etwa 5% unter dem Bundesdurchschnitt, bei den Frauen betrug der Abstand zum Durchschnitt 11%. Die Lohnsteuerstatistik weist allerdings nur Durchschnitts- und nicht Medianwerte aus.

⁴⁹⁾ Über den Beobachtungszeitraum betrachtet, ergibt dieser Unterschied ein um einen Prozentpunkt höheres Lohnwachstum als im österreichischen Durchschnitt.

ten Jahren in Österreich und auch in Tirol erheblich. Die Einkommenszuwächse der Personen in den untersten 25% der Einkommensverteilung (unterstes Quartil) waren deutlich geringer als jene in den obersten 25% (oberstes Quartil). Gemessen am Quartilsabstand⁵⁰⁾ im Jahr 1995 betrug die Differenz zwischen den obersten und den untersten 25% der Tiroler Einkommenspyramide noch 58,7% des Medianlohnes. Tirol war damit ein Bundesland, in dem die Einkommensverteilung deutlich egalitärer war als im österreichischen Durchschnitt. Im Jahr 2004 betrug dieser Quartilsabstand bereits 62,1% des Medianarbeitseinkommens.

Übersicht 5.12: Medianeinkommen nach Geschlecht und Sektoren in Tirol und Österreich 1995 und 2004

In Euro bzw. durchschnittliche jährliche Veränderung 1995/2004 in %

	Tirol			Österreich		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
<i>Insgesamt</i>						
1995	1.591	1.848	1.277	1.647	1.905	1.311
2004	1.887	2.220	1.511	1.972	2.302	1.549
Ø 1995/2004	+1,9	+2,1	+1,9	+2,0	+2,1	+1,9
<i>Sachgüter</i>						
1995	1.708	1.918	1.280	1.773	1.993	1.325
2004	2.218	2.458	1.642	2.283	2.532	1.669
Ø 1995/2004	+2,9	+2,8	+2,8	+2,8	+2,7	+2,6
<i>Bauwesen</i>						
1995	1.837	1.885	1.251	1.812	1.849	1.343
2004	2.186	2.259	1.542	2.201	2.251	1.576
Ø 1995/2004	+2,0	+2,0	+2,3	+2,2	+2,2	+1,8
<i>Dienstleistungen</i>						
1995	1.444	1.690	1.255	1.484	1.762	1.272
2004	1.714	2.018	1.470	1.780	2.115	1.499
Ø 1995/2004	+1,9	+2,0	+1,8	+2,0	+2,0	+1,8

Q: HV, WIFO-Berechnungen. – Medianeinkommen = monatliche Bemessungsgrundlage inklusive Sonderzahlungen.

Dieser Anstieg ist zwar schwächer als im österreichischen Durchschnitt und die Einkommensverteilung war auch im Jahr 2004 egalitärer als in Österreich, verteilte sich allerdings sehr unterschiedlich auf Männer und Frauen. Bei den Frauen war der Anstieg der Einkommensunterschiede höher. Lag die Quartilsdistanz im Jahr 1995 noch bei 58,9%, so betrug sie im Jahr 2004 64,4%. Bei den Männern stieg der Quartilsabstand im selben Zeitraum hingegen um nur +1,4 Prozentpunkte, von 50,6 auf 52,0%. Diese unterschiedlich starke Entwicklung ist zum Teil auf die Ausweitung der weiblichen Erwerbsbeteiligung und den überproportionalen Anstieg

⁵⁰⁾ Der Quartilsabstand, als Maß der Streuung der Bemessungsgrundlagen, wird durch die Differenz zwischen der Quartilsgrenze des dritten und des ersten Quartils der Einkommensverteilung ermittelt. Er gibt an, in welchem Bereich die mittlere Hälfte der Einkommensverteilung liegt.

der (weiblichen) Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen. In den Dienstleistungsbranchen sind die Einkommen wesentlich ungleicher verteilt als in den Sachgüterbranchen (siehe Übersicht 5.12), wohl auch eine Konsequenz der Tatsache, dass vor allem im Dienstleistungssektor die Teilzeitquote sehr hoch ist. Die zunehmende Tertiärisierung der Beschäftigung führt demnach insbesondere bei Frauen zu höheren Einkommensunterschieden. Überdies hat sich in Tirol auch im Sachgüterbereich die Schere der Fraueneinkommen – von einem vergleichsweise geringeren Niveau ausgehend – in den Jahren 1995 bis 2004 besonders stark vergrößert.

Übersicht 5.13: Entwicklung des Quartilsabstands der Bemessungsgrundlage 1995 und 2004 nach Sektoren in Tirol und Österreich

In % des Medians

	Insgesamt	Tirol		Insgesamt	Österreich	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen
<i>Alle Wirtschaftsklassen</i>						
1995	58,7	50,6	58,9	63,1	55,0	63,4
2004	62,1	52,0	64,4	67,3	57,8	70,2
Veränderung 1995-2004	+3,3	+1,5	+5,5	+4,2	+2,8	+6,8
<i>Sachgüter</i>						
1995	55,6	49,8	52,1	58,5	51,8	50,0
2004	53,7	47,2	61,1	58,7	51,9	56,7
Veränderung 1995-2004	-1,8	-2,7	+9,1	+0,1	+0,1	+6,7
<i>Bauwesen</i>						
1995	39,0	35,8	66,5	39,4	36,8	70,1
2004	39,4	35,9	66,1	40,0	37,8	72,7
Veränderung 1995-2004	+0,4	+0,1	-0,4	+0,6	+1,0	+2,6
<i>Dienstleistungen</i>						
1995	61,8	57,3	61,2	69,4	64,1	67,5
2004	64,1	56,5	64,9	71,5	64,4	72,7
Veränderung 1995-2004	+2,3	-0,8	+3,7	+2,1	+0,3	+5,2

Q: HV. – Basis: Bemessungsgrundlage inklusive Sonderzahlungen.

Die Veränderungen in der Arbeitswelt haben sich auch stark auf die Einkommensungleichheit zwischen Frauen und Männern ausgewirkt. Tirol erweist sich in einer Gesamtbetrachtung als ein Bundesland mit etwas geringeren Einkommensunterschieden zwischen den Geschlechtern: Das mediane Arbeitseinkommen der Frauen betrug 68,1% des Einkommens der Männer (in Österreich 67,3%). Anders ausgedrückt verdienten im Jahr 2004 – ohne Berücksichtigung von Arbeitszeit und Tätigkeit – in Tirol Männer 46,9% mehr als Frauen, in Österreich waren es 48,6%. Im Zeitraum 1995 bis 2004 hat sich die geschlechtsspezifische Einkommenslücke vergrößert: Das Medianeinkommen der Tiroler stieg im Zeitraum 1995 bis 2004 um 2,1% pro Jahr, das Medianeinkommen der Tirolerinnen aber nur um 1,9% pro Jahr (Übersicht 5.12). Insgesamt betrachtet ist diese Entwicklung gleich schnell wie im Rest Österreichs vor sich gegangen, eine Untergliederung nach Branchen zeigt ein differenziertes Bild: Die Einkommen der Frauen

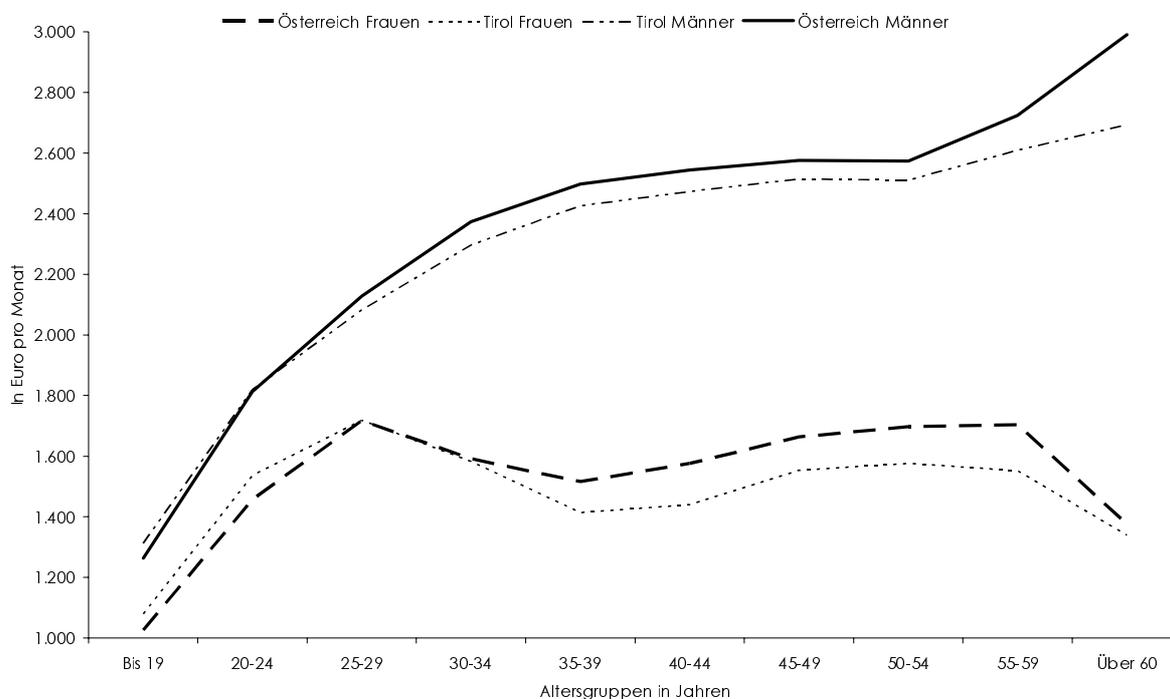
sind im Sachgüterbereich gleich schnell und im Bauwesen sogar schneller als die der Männer gestiegen, im Dienstleistungsbereich, dem wichtigsten Sektor für die Frauenbeschäftigung, hat sich die geschlechtsspezifische Einkommenslücke vergrößert (Frauen +1,8% pro Jahr, Männer +2,0% pro Jahr im Zeitraum 1995 bis 2004).

Die Zunahme von heterogenen Einkommensgruppen hat eine Reihe von Ursachen, von denen wohl die oben geschilderte Entwicklung der Teilzeitquote (siehe Übersicht 5.7) die wichtigste ist. Diese Entwicklung macht sich nicht bei allen Altersgruppen in gleichem Maß bemerkbar. Teilzeitbeschäftigung ist für viele Frauen besonders zum Zeitpunkt der Familiengründung eine Option. Die Folgen der gesellschaftlichen Arbeitsteilung zwischen Frauen (Haushalt und Betreuung) und Männern (Erwerbstätigkeit) auf das Erwerbseinkommen kommen aus diesem Grund vor allem ab dem Haupterwerbssalter zum Tragen. Diese Tatsache wird durch Abbildung 5.2 verdeutlicht: Der Abstand zwischen dem Einkommen von Frauen und Männern ist sowohl in Österreich als auch in Tirol bei den Jugendlichen am geringsten. Die Einkommensschere geht jedoch ab dem 30. Lebensjahr stark auseinander. Auch dieses Muster findet sich in Tirol wie in Österreich, wobei es in Tirol bei Beschäftigten über 35 noch stärker ausgeprägt ist als in Österreich. Die insgesamt vergleichsweise geringe geschlechtsspezifische Einkommenslücke Tirols ergibt sich demnach aus dem Durchschnitt zwischen hohem Einkommen der Frauen zu Beginn der Erwerbskarriere und einem besonders starken Einkommensrückstand im weiteren Verlauf des Erwerbslebenszyklus. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt im Lichte dieser Daten für die Tirolerinnen eine besondere Hürde dar.

Zusätzlich muss berücksichtigt werden, dass die Statistik des Hauptverbands die Einkommenssituation von geringfügig Beschäftigten nicht abbildet. Zieht man die Lohnsteuerstatistik vom Finanzamt heran, wo die Lohnzettel aller ArbeitnehmerInnen ausgewertet werden, kann auch die überdurchschnittlich hohe Konzentration von Frauen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in Tirol (siehe Übersicht 5.2) berücksichtigt werden. Anhand dieser Datenquelle ist der Gender Gap im Einkommen in Tirol tatsächlich höher als im Bundesdurchschnitt, Frauen verdienten im Jahr 2003 62,1% der durchschnittlichen Nettobezüge der Männer (in Österreich im Schnitt 65,3%).⁵¹⁾ Weiters muss bedacht werden, dass Frauen öfters als Männer nicht ganzjährig beschäftigt sind. Zieht man die Einkommen aller Beschäftigten, also auch jener, die nur einen Teil des Jahres einer Erwerbstätigkeit nachgehen, heran, weitet sich der Gender Gap aus. Frauen verdienten demnach in Tirol 60,9% der durchschnittlichen Nettobezüge der Männer (in Österreich 64,9%).

⁵¹⁾ Diese Werte beziehen sich nur auf ArbeitnehmerInnen mit ganzjährigen Bezügen (Jahr 2003). Anders als bei der Hauptverbandsstatistik sind hier auch Lehrlinge und Beamte in der Statistik inkludiert. In den veröffentlichten Daten vom Finanzamt werden nur durchschnittliche Nettobezüge ausgewiesen.

Abbildung 5.2: Medianes Bruttoeinkommen der Frauen und Männer nach Altersgruppen in Österreich und Tirol, 2004

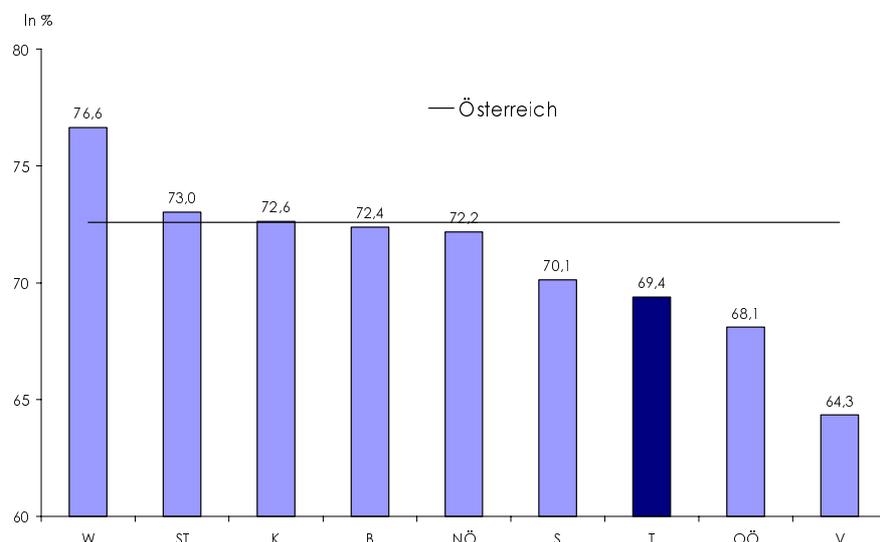


Q: HV, WIFO-Berechnungen.

Neben der Verbreitung von atypischen Beschäftigungsformen dürften auch die Segmentierung der Beschäftigung nach Geschlecht und der Strukturwandel einen nicht unerheblichen Beitrag zur Entwicklung der geschlechtsspezifischen Einkommenslücke geleistet haben. Das Lohnniveau ist in der Sachgütererzeugung höher als in den Dienstleistungen, die Entwicklung der Einkommen zwischen 1995 und 2004 weist darauf hin, dass sich dieser Abstand vergrößert hat (siehe Übersicht 5.12). In der Sachgütererzeugung – wo auch die Produktivität am stärksten stieg – arbeiten immer noch deutlich mehr Männer als Frauen. Überdies gingen in der Sachgüterproduktion (z. B. in der Textil- und Bekleidungsindustrie) viele Frauenarbeitsplätze verloren, die gemessen am Durchschnittslohn der Frauen immer noch überdurchschnittliche Einkommen erbrachten. Viele der Wirtschaftsbranchen mit einer hohen Frauenkonzentration (z. B. Beherbergungs- und Gaststättenwesen, Gesundheits- und Sozialwesen), die auch eine starke positive Beschäftigungsdynamik verzeichneten, sind hingegen von vergleichsweise geringen Produktivitäts- und Lohnzuwächsen gekennzeichnet.

Abbildung 5.3: Durchschnittliches Nettoeinkommen der Frauen gemessen am Nettoeinkommen der Männer 2003

Personen in Vollzeitbeschäftigung mit ganzjährigen Bezügen



Q: Statistik der Lohnsteuer 2003, WIFO-Berechnungen.

Dass nicht nur die kürzeren Arbeitszeiten und der hohe Anteil an saisonaler Beschäftigung der Frauen für die Einkommenslücke zwischen den Geschlechtern verantwortlich sind, wird auch von einer zusätzlichen Auswertung der Lohnsteuerstatistik belegt. Das Finanzamt weist separate Tabellen für ganzjährig und in Vollzeit beschäftigte ArbeitnehmerInnen aus.⁵²⁾ Dadurch ist es möglich, den Effekt der hohen Teilzeitquote der Tirolerinnen auf die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern auszuklammern. Trotz dessen liegt im Bundesländervergleich das durchschnittliche Einkommen der Frauen in Tirol unter den Bundesländern an vorletzter Stelle (nur in Vorarlberg ist das Einkommen der Frauen geringer). Die Lohneinkommen der Männer liegen in Tirol ebenfalls unter dem Durchschnitt der anderen Bundesländer. Dennoch ist die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Tirol größer als im Bundesdurchschnitt, nur in Vorarlberg und Oberösterreich ist die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern ausgeprägter (Abbildung 5.3): In Tirol verdienen ganzjährig und in Vollzeit beschäftigte Frauen 69,3% der durchschnittlichen Nettobezüge der in Vollzeit beschäftigten Männer (Jahr 2003; in Österreich im Schnitt 72,6%). Eine weitere Differenzierung der Daten auf Bezirksebene zeigt, dass nur Innsbruck (Stadt) ein überdurchschnittlich gutes Verhältnis der Frauen- zu den Männereinkommen hat, Frauen verdienen 2003 73,9% der durchschnittlichen Männereinkommen. Damit lag die Hauptstadt Tirols, gemessen am Gender Gap, auf 99 österreichische

⁵²⁾ Die Zuordnung der ArbeitnehmerInnen zu den Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigten erfolgt von Seiten der Unternehmen, der Erhebung liegt allerdings keine klare Definition von Teilzeitbeschäftigung zugrunde. Auch hier handelt es sich um die Einkommen der Beschäftigten mit ganzjährigen Bezügen.

Bezirke an 19. Stelle.⁵³⁾ Alle anderen Tiroler Bezirke befanden sich im unteren Mittelfeld der Rangordnung, eine besonders ausgeprägte Lohnlücke hatte der Bezirk Landeck (86. Stelle), in Vollzeit beschäftigte Frauen verdienten dort nur 66,2% der Männereinkommen.

5.4 Zusammenfassung

Insgesamt zeigt dieses Kapitel, dass es neben den durch die übliche Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsstatistik erfassten Personen auch eine Reihe von weiteren Gruppen gibt, die Gegenstand von arbeitsmarktpolitischen Interventionen sein könnten:

- So gibt es in Tirol immer noch eine relevante Gruppe von etwa 1.500 langzeitbeschäftigungslosen Personen, denen es über einen Zeitraum von einem Jahr nicht gelingt in eine Beschäftigung zu gelangen, die mehr als 61 Tage dauert.
- Daneben gibt es in Tirol rund 600 so genannte entmutigte Arbeitslose, die keine Arbeit mehr suchen, weil sie glauben, ohnehin keinen entsprechenden Arbeitsplatz zu finden.
- Überdies zeigt sich gerade im Bereich der Teilzeitarbeit ein deutlicher Mismatch der Arbeitszeitwünsche von Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Bei den Frauen wünschten sich im Jahresdurchschnitt 2005 rund 6.500 Vollzeitbeschäftigte Frauen eine Arbeitszeit von weniger als 36 Stunden. Gleichzeitig wünschten sich rund 4.400 teilzeitbeschäftigte Frauen einen Vollzeit Arbeitsplatz. Bei den Männern lag dieses Verhältnis bei 7.200 zu 2.800.

Überdies zeigt sich, dass die letzten Jahre in Tirol – wie auch im übrigen Österreich – durch eine Erhöhung der Einkommensungleichheit sowohl zwischen Männern und Frauen und noch stärker innerhalb einzelner Gruppen geprägt waren.

Abgesehen von der quantitativen Feststellung dieser verschiedenen Gruppen stellt sich die Frage, wie und ob die Wirtschaftspolitik auf diese neuen arbeitsmarkt- und verteilungspolitischen Herausforderungen reagieren soll und kann. Dabei ist zunächst festzuhalten, dass die in diesem Kapitel behandelten Personengruppen, etwa Teilzeitbeschäftigte oder geringfügig Beschäftigte heterogen sind, sodass eine allgemeine Antwort auf diese Frage kaum möglich ist. Überdies ist auch der Stand der Forschung zu diesen neuen Arbeitsmarktphänomenen noch nicht weit fortgeschritten, sodass es kaum generelle Aussagen darüber gibt, ob aus wohlfahrtsökonomischer Sicht eine Rechtfertigung für wirtschaftspolitische Interventionen vorliegt.

Trotz dieser Einschränkungen sind aber zumindest aus Sicht der betroffenen Personen in einzelnen Teilbereichen noch Verbesserungen der Arbeitsbedingungen bzw. der Integration in den Arbeitsmarkt möglich. So ist die Unzufriedenheit mit den angebotenen Arbeitszeiten bei im Jahresdurchschnitt etwa rund 40.000 Personen ein Indiz für einen erheblichen Mismatch hinsichtlich der angebotenen und der nachgefragten Arbeitszeit. Überdies sind Langzeitbe-

⁵³⁾ Die 23 Bezirke Wiens wurden zu einem Wert zusammengefasst.

schäftigungslosigkeit und die Aufgabe der Arbeitssuche aufgrund der Erwartung, ohnehin keine Arbeit zu finden, für die davon betroffenen Personen nicht wünschenswert.

Des Weiteren zeigt dieses Kapitel auch, dass die Arbeitswünsche durchaus auch durch persönliche Umstände beeinflusst werden. Änderungen dieser persönlichen Umstände können daher zu – zumindest aus Sicht der Betroffenen – Verbesserungen führen. Ein Beispiel hierfür sind Betreuungspflichten. Nach unseren Schätzungen würden in Tirol rund 3.000 Frauen, die gegenwärtig nicht am Arbeitsmarkt teilnehmen, einen Arbeitsplatz suchen, wenn ausreichend Kinderbetreuungsplätze vorhanden wären. Weitere 2.500 bis 3.000 würden bei vorhandenen Kinderbetreuungsplätzen lieber Vollzeit statt Teilzeit arbeiten.

Neben einer möglichst umfassenden Bereitstellung qualitativ hochwertiger Kinderbetreuungsplätze, könnten es daher auch Ziele der Arbeitsmarktpolitik sein, den Mismatch zwischen Arbeitszeitwünschen zu minimieren und Langzeitbeschäftigungslosigkeit zu verhindern. Im Bereich der Teilzeitarbeit geht es dabei vor allem darum, dem Arbeitszeitmodell, wonach Teilzeitarbeit sowohl für Männer als auch für Frauen eine in gewissen Lebensphasen (z. B. während der Kindererziehung oder bei eingeschränkter Arbeitsfähigkeit im Alter) eine wünschenswerte Situation darstellt, zu verstärkter gesellschaftlicher Akzeptanz zu verhelfen, und gleichzeitig unfreiwillige Teilzeit zu verhindern. Eine Voraussetzung hierfür wäre es dabei, den in beide Richtungen friktionfreien Übergang zwischen Voll- und Teilzeitarbeit zu gewährleisten. Dies wäre wohl am schnellsten durch legislative Maßnahmen auf Ebene von Gesetzen, Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen durchzusetzen.⁵⁴⁾ Daneben können aber auch Aufklärungskampagnen und aktives Lobbying zu einer – wenn auch wahrscheinlich langsameren – Verhaltensänderung in diese Richtung beitragen.

Darüber hinaus ist gerade im Bereich der atypischen Beschäftigung zu fordern, dass zur Sicherstellung der Freiwilligkeit atypischer Beschäftigungsformen, zwischen verschiedenen Formen der Beschäftigung nicht diskriminiert werden sollte. Weder für ArbeitgeberInnen noch für ArbeitnehmerInnen sollten steuer-, arbeits- oder sozialversicherungsrechtliche Gründe bestehen eine bestimmte Form des Arbeitsvertrages einer anderen (z. B. auf gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Ebene) vorzuziehen. Es sollte daher Ziel sein, atypisch Beschäftigte in gleichem Ausmaß an allen Begünstigungen eines Arbeitsverhältnisses (insbesondere hinsichtlich der Weiterbildung) teilhaben zu lassen wie Standardbeschäftigte.

Hinsichtlich des Ziels der Vermeidung von Langzeitbeschäftigungslosigkeit zeigen internationale Evaluierungsstudien, dass langfristige und intensive Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik und Maßnahmen, die eine rasche Vermittlung mit weiteren Ausbildungen während der Beschäftigung koppeln, einen Ansatzpunkte zur langfristigen Integration von Arbeitslosen in das Beschäftigungssystem darstellen (siehe dazu Kapitel 12).

⁵⁴⁾ Ein Beispiel dafür ist das niederländische Modell, in dem sowohl ein Recht auf Teilzeit als auch auf Rückkehr aus der Teilzeit normiert wird.

6. Erstausbildung

Die Qualifikationsstruktur ist entscheidend für die wirtschaftliche Entwicklung aller Sektoren und maßgeblich für das Entstehen von qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen (*Biffl – Leoni, 2006*). Sie hängt vom demographischen Wandel, der Bildungsbeteiligung sowie der Leistungsfähigkeit des Bildungssystems ab. Wenn sich die Qualifikationsstruktur der aus dem Bildungssystem abgehenden Personen von jenen Personen unterscheidet, die das Pensionsantrittsalter erreichen, und diese beiden Gruppen unterschiedlich stark besetzt sind, kommt es zu Änderungen in der Qualifikationsstruktur.

Über den beständigen Anstieg der Qualifikationsanforderungen herrscht Konsens in der Literatur (vgl. z. B. *Hummel – Reinberg, 2002, Werner, 2004*). Arbeitsplätze für einfache Tätigkeiten brechen nach und nach weg, während parallel dazu neue Arbeitsplätze mit höherem Anforderungsniveau entstehen. Die Ursachen hierfür sind sowohl auf der Nachfrageseite als auch auf der Angebotsseite zu finden. Von Seiten der Nachfrage werden als Gründe für den qualifikatorischen Strukturwandel insbesondere technischer und organisatorischer Fortschritt sowie zunehmende Globalisierung angeführt.

- Technischer Fortschritt: Die skill-biased technological change These (SBTC These) sieht die Ursache für steigende Qualifikationsanforderungen im technischen Fortschritt. Dieser verläuft nicht qualifikationsneutral, sondern begünstigt hoch qualifizierte Arbeitskräfte (*Arvanitis, 2003*). Die These des sektoralen Strukturwandels sieht ebenfalls den technischen Fortschritt als treibende Kraft hinter der Nachfrageverschiebung zugunsten Hochqualifizierter. Während jedoch die SBTC These höhere Anforderungen in allen Berufen und Sektoren sieht, konzentrieren sich die höheren Qualifikationsanforderungen im Falle des sektoralen Strukturwandels auf die wachsenden Branchen (*Seyda, 2004*).
- Globalisierung: Die Globalisierungsthese fokussiert auf die zunehmende internationale Arbeitsteilung als Ursache für die steigende Nachfrage nach höher qualifizierten Arbeitskräften. Hierbei sorgt einerseits der Export von Gütern, zu deren Produktion hoch qualifizierte Arbeitskräfte erforderlich sind, und andererseits der Import von Gütern, die von gering qualifizierten Arbeitskräften hergestellt werden, zu einer Verschiebung der inländischen Nachfrage zugunsten hoch qualifizierter Arbeitskräfte (vgl. z. B. *Johnson, 1997*).
- Organisatorischer Wandel: Der Übergang von traditionellen Organisationsstrukturen, die insbesondere durch eine strikte Trennung von Aufgabenbereichen und eine starke Hierarchie der Entscheidungsbefugnis charakterisiert werden, hin zu Organisationsformen mit einer größeren Verantwortung über mehrere Aufgabenbereiche, setzt ausschließlich Geringqualifizierte frei. Dadurch kommt es zu einer Nachfrageverschiebung zugunsten Hochqualifizierter (*Bellmann et al., 2002*).

Angebotsseitig wird argumentiert, dass es unter den Arbeitskräften zu einem Verdrängungswettbewerb von "oben" nach "unten" kommt (crowding-out). Dabei drängen qualifizierte Ar-

beitskräfte auf Arbeitsplätze, für die eine Berufsausbildung oder ein Hochschulabschluss in der Vergangenheit nicht nötig waren. Auslöser dieses Verdrängungswettbewerbs können ein genereller Rückgang der Arbeitskräftenachfrage sein, oder aber eine Ausweitung des Angebots an hoch qualifizierten Arbeitskräften, die über den Anstieg der Nachfrage nach diesen Arbeitskräften hinausgeht (Cockx – Dejemeppe, 2002).

Der Trend zu höheren Qualifikationsanforderungen führt dazu, dass Arbeitskräfte ihre Qualifikationen anpassen müssen. Die Anpassung der Ausbildungsstruktur erfolgt hierbei über zwei Kanäle: Das Erstausbildungssystem und das Weiterbildungssystem. Vor diesem Hintergrund werden daher im Folgenden beide Systeme – das Erstausbildungs- und Weiterbildungssystem – näher beleuchtet. Der Personenkreis wird auf die Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren eingeschränkt. Durch die Alterseinschränkung soll sichergestellt werden, dass einerseits – für die Analyse der formalen Qualifikationsstruktur der Bevölkerung – der Großteil der Personen die Erstausbildung bereits abgeschlossen hat. Andererseits soll dadurch – für die Analyse der Weiterbildungsbeteiligung – Unschärfen in der Abgrenzung zwischen Aus- und Weiterbildung vermieden werden.

6.1 Bildungsstand der Bevölkerung

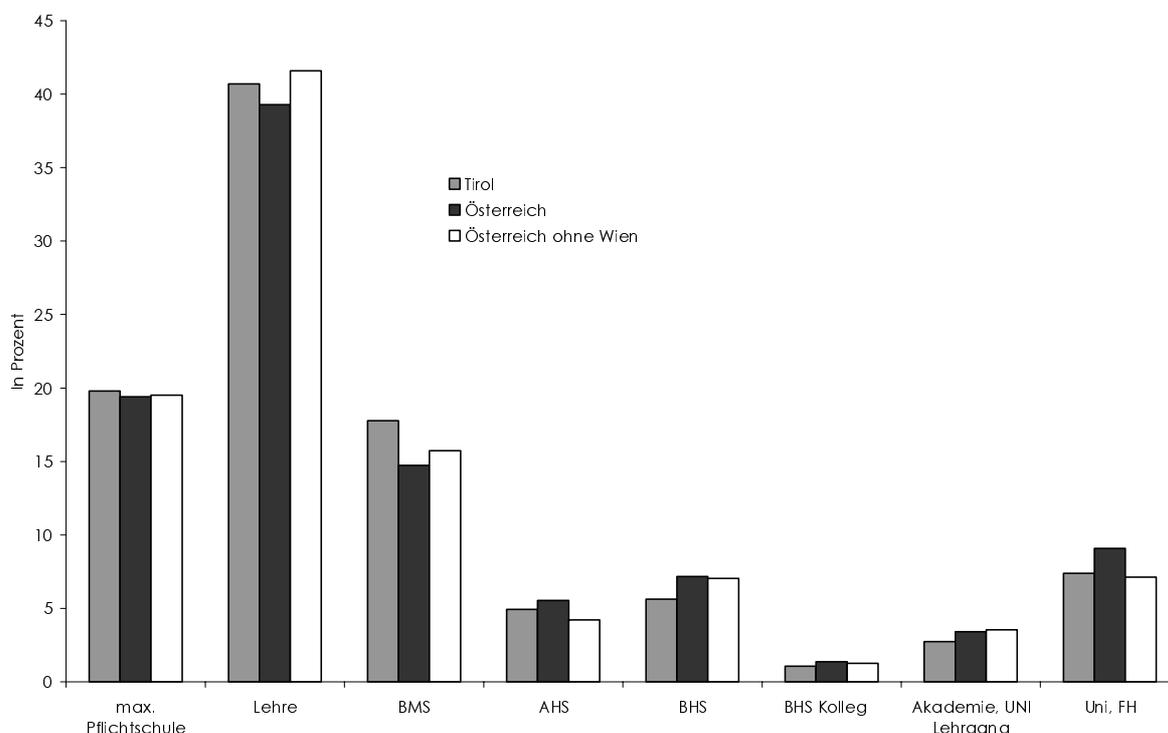
Österreichweit hat der Großteil der Bevölkerung eine Ausbildung im mittleren Qualifikationsbereich abgeschlossen. Laut den Zahlen des Mikrozensus für 2005⁵⁵⁾ haben 54% der 25- bis 64-Jährigen eine Lehre oder Mittlere Schule absolviert. Die zweit größte Gruppe (19%) sind Personen mit maximal Pflichtschulabschluss, d. h. beruflich unqualifizierte Personen, gefolgt von Personen mit einem Abschluss an einer Höheren Schule (14%) oder einer über die Matura hinausgehenden tertiären Ausbildung (12%). Im Vergleich dazu können in Tirol überdurchschnittlich viele 25- bis 64-Jährige eine Ausbildung im mittleren Qualifikationssegment vorweisen (58%) – der Anteil der Bevölkerung mit Lehrabschluss bzw. abgeschlossener Berufsbildenden Mittleren Schule liegt um 4 Prozentpunkte über dem Österreich-Durchschnitt. Durch die starke Konzentration der Bevölkerung auf das mittlere Qualifikationssegment verfügen in Tirol prozentuell weniger Personen über eine abgeschlossene Matura (Tirol: 12%, Österreich: 14%) oder eine darüber hinaus gehende tertiäre Ausbildung (Tirol: 10%, Österreich: 12%) als im Durchschnitt Österreichs. Zwar können mittlerweile auch Absolventinnen und Absolventen einer Lehre oder Berufsbildenden Mittleren Schule die Berufsreifepfung bzw. Studienberechtigungsprüfung ablegen oder unter bestimmten Voraussetzungen direkt ein Studium an einer

⁵⁵⁾ Die aktuellsten Daten zur Bildungsstruktur liefert der Mikrozensus 2005. Dabei handelt es sich um eine Stichprobenerhebung von Statistik Austria, bei der pro Quartal rund 22.500 zufällig ausgewählte Haushalte in ganz Österreich befragt werden. Die Auswertungsergebnisse des Mikrozensus unterliegen einer gewissen Schwankungsbreite. Die letzte Vollerhebung (Volkszählung) zur Qualifikationsstruktur stammt aus dem Jahr 2001. Die vorliegende Untersuchung basiert auf den aktuellen Daten des Mikrozensus. Abweichungen zwischen Mikrozensus (2005) und Volkszählung (2001) können aufgrund des unterschiedlichen Betrachtungszeitpunkts oder des Stichprobenfehlers entstehen – bei starken Abweichungen zwischen Mikrozensus und Volkszählung wird in Fußnoten darauf aufmerksam gemacht.

Fachhochschule beginnen, diese Errungenschaft ist allerdings erst jüngeren Datums und damit eher für jüngere Alterskohorten interessant. Hinsichtlich des Anteils an Unqualifizierten (20%) liegt Tirol im österreichischen Mittelfeld.

Durch die starke Ausrichtung der Tiroler Qualifikationslandschaft auf die Lehre und Berufsbildende Mittlere Schule sind Absolventinnen und Absolventen Berufsbildender Höherer Schulen unterrepräsentiert. Die berufliche Erstausbildung wird offensichtlich viel stärker über die duale Ausbildung bzw. die Berufsbildende Mittlere Schule erworben. Gemessen am Anteil der Bevölkerung mit abgeschlossener Berufsbildender Höherer Schule nimmt Tirol in einer Bundesländerreihung den letzten Platz ein; im Österreich-Vergleich liegt der Anteil um 2 Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt.

Abbildung 6.1: Qualifikationsstruktur der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren, 2005
Vergleich Tirol, Österreich und Österreich ohne Wien, in Prozent



Q: Mikrozensus 2005, WIFO-Berechnungen. Die Meisterprüfung wird der Lehre, BMS oder BHS zugerechnet, je nach vorangegangenem Bildungsabschluss. Die Krankenpflegeausbildung ist der BMS zugezählt.

Der bundesweit hohe Bevölkerungsanteil mit abgeschlossener Matura oder tertiärer Ausbildung wird vor allem durch die Bundeshauptstadt Wien getrieben, wo der Anteil der Bevölkerung mit Matura oder tertiärer Ausbildung gut 1/3 höher ist als im Bundesdurchschnitt. Schließt man die Bundeshauptstadt Wien, die aufgrund ihrer Funktion als Ballungszentrum und Sitz der Bundesverwaltung hoch qualifizierten Arbeitskräften attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten

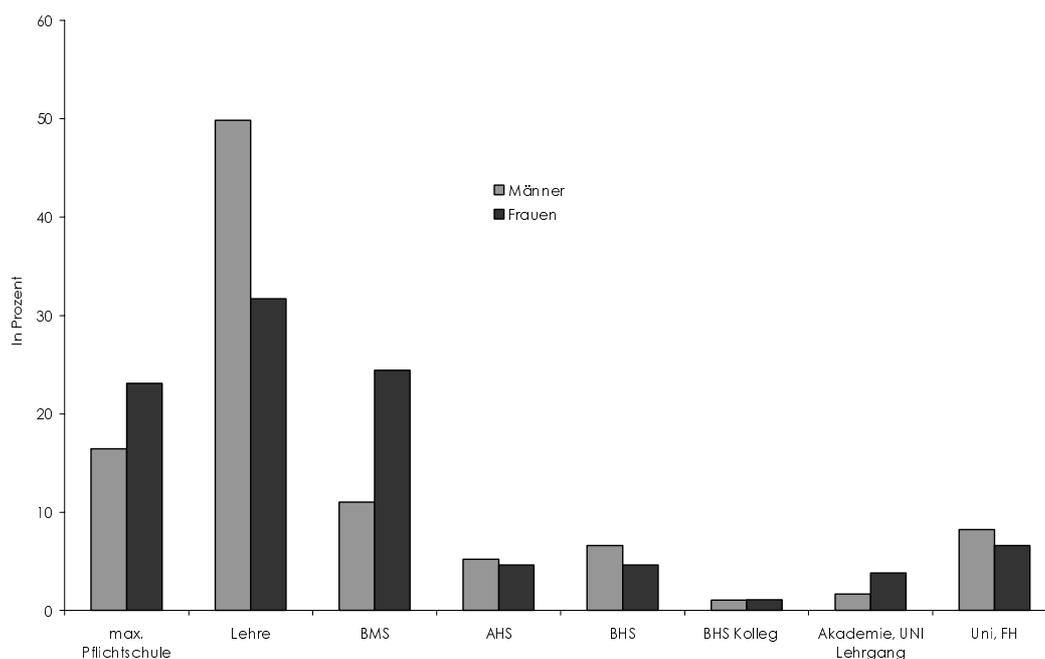
bietet, von der Betrachtung aus, verschwinden die Unterschiede in der Bildungsstruktur zwischen Tirol und dem Durchschnitt Österreichs ohne Wien beinahe gänzlich. Der Anteil der Bevölkerung mit abgeschlossener Höherer Schule bzw. tertiärer Ausbildung gleicht sich weitgehend an. Selbiges gilt für den Anteil der Bevölkerung mit maximal Pflichtschulabschluss.⁵⁶⁾

Unterschiedliche Qualifikationsstruktur zwischen Männern und Frauen

Unterschiedliche Bildungswegentscheidungen sorgen dafür, dass die Qualifikationsstruktur der Bevölkerung zwischen Frauen und Männern differiert. Auffallend ist hierbei erstens der relativ hohe Anteil an unqualifizierten Frauen, zweitens die Dominanz der Lehrausbildung gegenüber der vollzeitschulischen berufsbildenden Alternative (BMS, BHS) bei den Männern und drittens, im tertiären Bereich, die höhere Bedeutung der Akademien gegenüber dem Studium an der Universität oder Fachhochschule bei den Frauen.

Abbildung 6.2: Qualifikationsstruktur der Tiroler Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren

Nach Geschlecht, 2005, in Prozent

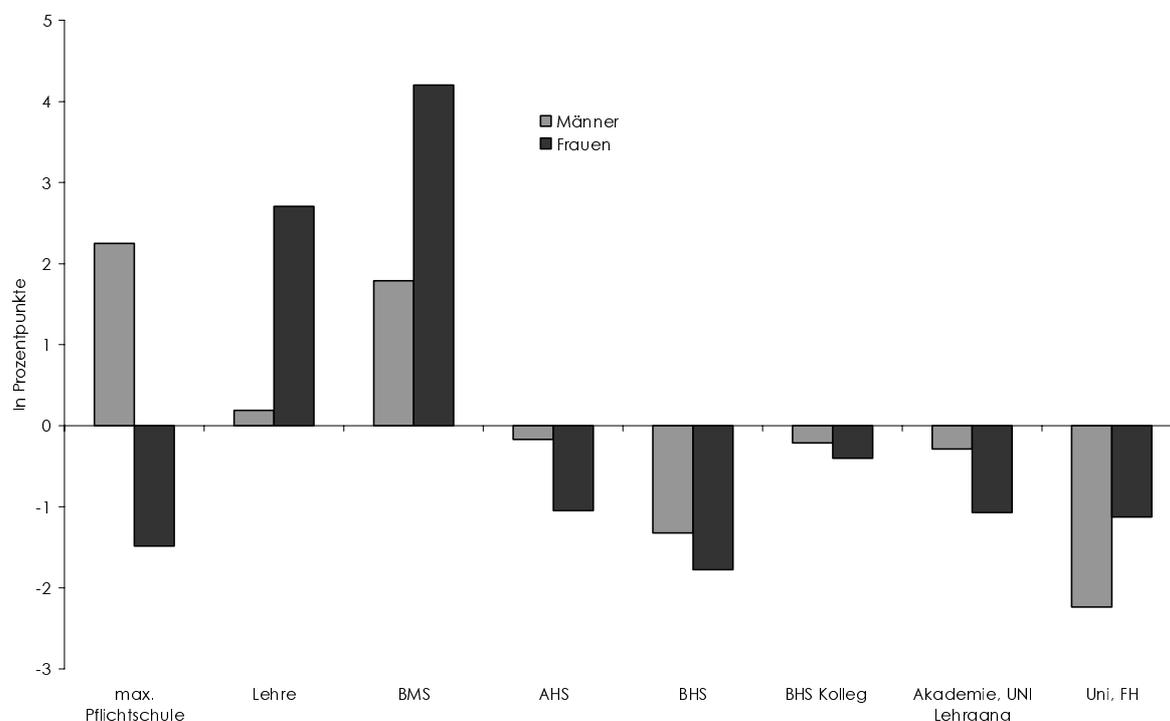


Q: Mikrozensus 2005, WIFO-Berechnungen. Die Meisterprüfung wird der Lehre, BMS oder BHS zugerechnet, je nach vorangegangenem Bildungsabschluss. Die Krankenpflegeausbildung ist der BMS zugezählt.

⁵⁶⁾ Hierin unterscheiden sich Mikrozensus 2005 und Volkszählung 2001, da sich der Anteil der Unqualifizierten in den Volkszählungsdaten zwischen Tirol und Österreich ohne Wien nicht angleicht. Im Gegenteil: Der Anteil der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss bleibt in Tirol überdurchschnittlich.

Abbildung 6.3: Abweichung der Qualifikationsstruktur der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren zwischen Tirol und Österreich nach Geschlecht, 2005

In Prozentpunkten



Q: Mikrozensus 2005, WIFO-Berechnungen. Die Meisterprüfung wird der Lehre, BMS oder BHS zugerechnet, je nach vorangegangenem Bildungsabschluss. Die Krankenpflegeausbildung ist der BMS zugezählt.

16% der Tiroler Männer (Österreich: 14%) und 23% der Tiroler Frauen (Österreich: 25%) im Alter von 25 bis 64 Jahren sind unqualifiziert, d. h. sie haben höchstens die Pflichtschule absolviert.⁵⁷⁾ Dass es mehr unqualifizierte Frauen als Männer gibt ist ein in allen Bundesländern auftretendes Muster. Der Abstand zwischen dem Anteil der unqualifizierten Männer und jenem der unqualifizierten Frauen ist jedoch in Tirol mit 7 Prozentpunkten gering. Nicht zuletzt deshalb, weil Tirol einen überdurchschnittlich hohen Anteil an unqualifizierten Männern im Alter von 25 bis 64 Jahren aufweist. Im Österreich-Vergleich ist dagegen der Anteil der unqualifizierten Frauen in Tirol unterdurchschnittlich.⁵⁸⁾ Stattdessen haben überdurchschnittlich viele Frauen einen Abschluss im mittleren Qualifikationsbereich, wobei sowohl der Anteil der Lehr-

⁵⁷⁾ Der Anteil der Unqualifizierten ist im Mikrozensus vermutlich unterschätzt, insbesondere bei den Frauen: Laut Volkszählung 2001 waren 22% der Tiroler Männer (Mikrozensus 2005: 16%) und 35% der Tiroler Frauen (Mikrozensus 2005: 23%) unqualifiziert. Die Vergleichswerte für Österreich lagen 2001 bei 19% (Mikrozensus 2005: 14%) für die 25- bis 64-jährigen Männer und 33% (Mikrozensus 2005: 25%) für die 25- bis 64-jährigen Frauen. Wenngleich der Anteil der Unqualifizierten in den letzten fünf Jahren sicher gesunken ist, erscheint dieser Rückgang zu hoch.

⁵⁸⁾ In der Volkszählung 2001 war der Anteil der unqualifizierten Frauen noch leicht überdurchschnittlich.

absolventinnen (Tirol: 32%, Österreich: 29%) als auch der Anteil der Absolventinnen Berufsbildender Mittlerer Schulen (Tirol: 24%, Österreich: 20%) höher als im Bundesdurchschnitt ist.⁵⁹⁾

Die Bedeutung der Lehrausbildung und deren vollzeitschulischer Alternative im mittleren Qualifikationsbereich, die Berufsbildende Mittlere Schule, differiert zwischen Männern und Frauen: Während bei den Männern eindeutig die Lehre als höchste abgeschlossene Ausbildung dominiert und der Stellenwert der Berufsbildenden Mittleren Schule vergleichsweise gering ist, haben Lehre und Berufsbildende Mittlere Schule für die Frauen eine ähnlich hohe Bedeutung. 2005 konnten in Tirol 11% der 25- bis 64-jährigen Männer eine Mittlere Schule vorweisen, der Anteil der Männer mit abgeschlossener Lehrausbildung lag indessen mit 50% fast fünf mal so hoch. Zwar verfügen auch in Tirol mehr Frauen über einen Lehrabschluss (32%) als über den Abschluss einer Berufsbildenden Mittleren Schule (24%), bei den Frauen ist allerdings der Anteil der 25- bis 64-Jährigen mit Mittleren Schulabschluss mehr als doppelt so hoch wie in der männlichen Bevölkerung. Die unterschiedlichen, geschlechtsspezifischen Bildungswegentscheidungen im mittleren Qualifikationssegment sind eng mit dem Fokus der Lehrausbildung auf die Sparten Industrie, Gewerbe und Handwerk verbunden. Es handelt sich hierbei um Sparten mit einem hohen Männeranteil unter den Beschäftigten, in denen 2005 der Großteil aller Lehrlinge ausgebildet wurde. Im Österreich-Vergleich entspricht der Anteil der männlichen Tiroler mit Lehrabschluss dem Bundesdurchschnitt, der Anteil der Tiroler mit abgeschlossener Berufsbildender Mittleren Schule ist dagegen sowohl bei den Männern (+2 Prozentpunkte), als auch bei den Frauen (+4 Prozentpunkte) überdurchschnittlich.

Die geschlechtsspezifische Segmentation findet sich auch am oberen Ende des Qualifikationsspektrums: Während Frauen in Tirol häufiger einen Abschluss an einer Akademie anstreben (Frauen: 4%, Männer: 2%), tendieren Männer eher zu einem Universitäts- oder Fachhochschulstudium (Frauen: 7%, Männer 8%).

Qualifikationsstruktur der jungen Bevölkerung besser als jene der älteren

Die Betrachtung des Bildungsstands einzelner Altersgruppen ist Spiegelbild der Bildungsexpansion. Dabei zeigt sich dreierlei: Erstens wird mit zunehmenden Alter der Bevölkerung die Qualifikationsstruktur schlechter, d. h. Jüngere sind tendenziell besser ausgebildet als Ältere. Zweitens sind junge Frauen in Tirol mittlerweile besser qualifiziert als junge Männer. Drittens ist der Anteil der unqualifizierten jungen Frauen in Tirol geringer als im Durchschnitt Österreichs, während nach wie vor überdurchschnittlich viele junge Tiroler Männer über keine, die Pflichtschule hinausgehende, Ausbildung verfügen.⁶⁰⁾

⁵⁹⁾ 2001 war laut Volkszählungsdaten der Anteil an Lehrabsolventinnen in Tirol identisch mit dem Bundesdurchschnitt, jener der Absolventinnen mittlerer Schulen überdurchschnittlich. Da jedoch gerade in Tirol die Bedeutung der Lehre (Lehranfängerquote, siehe nächstes Kapitel) sehr hoch ist, ist es sehr wahrscheinlich, dass mittlerweile – gemäß Mikrozensus 2005 – der Anteil der Frauen in Tirol mit Lehrabschluss höher ist als im Bundesdurchschnitt.

⁶⁰⁾ Gemäß den Volkszählungsdaten 2001 war der Anteil der 25- bis 34-jährigen Tirolerinnen und Tiroler mit maximal Pflichtschulabschluss höher als im Österreichdurchschnitt. Gemäß Mikrozensus 2005 hat sich jedoch der Qualifikations-

Österreichweit wie in Tirol ist die jüngere Bevölkerung besser ausgebildet als die ältere: Wird das untere Ende des Qualifikationsspektrums betrachtet, zeigt sich dass in Tirol der Anteil der Wohnbevölkerung mit maximal Pflichtschulabschluss zwischen 12% in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen und 32% in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen schwankt, bundesweit liegt der Vergleichswert zwischen 13% und 30%. Am oberen Ende des Qualifikationsspektrums bestätigt sich das Bild: Jüngere sind im Vergleich zu Älteren deutlich besser qualifiziert. In Tirol ist der Anteil der Personen mit tertiärem Bildungsabschluss in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen mit 12% doppelt so hoch wie in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen (6%). Im mittleren Qualifikationssegment zeigt sich ebenfalls der Trend zur Höherqualifizierung, der sich je nach Alterskohorte unterschiedlich manifestiert. Bei den Jüngeren äußert sich dieser Trend in einer Verschiebung von der Lehrausbildung bzw. der Ausbildung an einer Berufsbildenden Mittleren Schule hin zur Matura und für die Kohorte der 35- bis 46-Jährigen in einer Verschiebung von der Pflichtschule hin zur Lehrausbildung oder Berufsbildenden Mittleren Schule: So ist der Anteil der Bevölkerung mit Lehr- oder Fachschulabschluss in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen am geringsten (Tirol 55%, Österreich 53%), am höchsten in der Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen (Tirol 62%, Österreich 56%). Für die Bevölkerung im Alter von 35 bis 64 Jahren bedeutet somit die Höherqualifizierung eine Verschiebung weg vom Pflichtschulabschluss hin zu Lehrabschlüssen und Berufsbildenden Mittleren Schulen. Die jüngste Alterskohorte, jene der 25- bis 34-Jährigen, weist dagegen einen geringeren Anteil an Ausbildungsabschlüssen im mittleren Qualifikationssegment auf (Tirol 58%, Österreich 52%). Für sie bedeutet Höherqualifizierung eine Verschiebung der Bildungswegentscheidung von der Lehrausbildung und Berufsbildenden Mittleren Schule hin zu Höheren Schulen.

In Tirol sind junge Frauen (25 bis 34 Jahre) besser ausgebildet als junge Männer: Mittlerweile können 14% der Tirolerinnen im Alter von 25 bis 34 Jahren einen tertiären Bildungsabschluss vorweisen, unter den Tiroler Männern liegt der Anteil bei nur 10% – ein Bild das durch die Volkszählungsdaten bestätigt wird. Nicht bestätigt wird jedoch die Entwicklung am unteren Ende des Qualifikationsspektrums. Demnach verfügen laut Mikrozensus 2005 jeweils 12% der 25- bis 34-jährigen Männer und Frauen in Tirol maximal über einen Pflichtschulabschluss. Laut Volkszählung gab es 2001 aber in Tirol einen deutlich höheren Anteil an unqualifizierten Frauen im Alter von 25 bis 34 Jahren als Männer (23% Frauen, 16% Männer). Wenngleich davon auszugehen ist, dass zwischen der letzten Volkszählung und der Mikrozensusbefragung 2005 der Anteil der Unqualifizierten gesunken ist, so ist die völlige Angleichung zwischen Männern und Frauen in diesem Zeitraum eher unwahrscheinlich.

Die Bildungsexpansion der Frauen in den vergangenen Jahrzehnten war enorm. So konnte in Tirol der Anteil der Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss um 2/3 von 39% (55- bis 64-Jährige) auf 12% (25- bis 34-Jährige) reduziert werden. Parallel dazu hat sich der Anteil der jungen Frauen mit tertiärem Bildungsabschluss (14%) gegenüber den älteren Frauen verdreifacht

struktur der Frauen verbessert – der Anteil an Unqualifizierten liegt unter dem Österreichdurchschnitt. Bei den Männern liegt der Anteil der Unqualifizierten jedoch nach wie vor über dem Durchschnitt Österreichs.

(5%). Bei den Tiroler Männern hat sich der Anteil der Unqualifizierten, ausgehend von einem im Vergleich zu den Frauen bereits niedrigeren Niveau (55- bis 64-Jährige: 25%), halbiert (25- bis 34-Jährige: 12%). Die Expansion des Anteils an tertiären Bildungsabschlüssen war dagegen bescheiden: Der Anteil konnte in Tirol lediglich von 8% (55- bis 64-Jährige) auf 10% erhöht werden, wobei nicht nur die Kohorte der 25- bis 34-Jährigen einen 10%igen Akademikeranteil aufweist, sondern auch die Kohorte der 35- bis 44-Jährigen – d. h. der Anteil stagniert. Die Bildungsexpansion der Männer konzentrierte sich in den letzten Jahren somit nicht auf den Anstieg der tertiären Bildungsabschlüsse, sondern vielmehr auf den Rückgang des Anteils an Absolventen von Lehrausbildungen und Mittleren Schulen sowie den Rückgang der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss, bei gleichzeitigem Anstieg des Anteils an Absolventen Höherer Schulen. Trotz Bildungsexpansion ist in Tirol der Anteil der jungen Männer mit maximal Pflichtschulniveau immer noch überdurchschnittlich. Der Anteil von 12% ist, nach Vorarlberg, der zweithöchste Wert im Bundesländervergleich; der Bundesdurchschnitt liegt bei 10%. In Kärnten oder Salzburg konnte indes der Anteil der 25- bis 34-jährigen Männer mit maximal Pflichtschulabschluss bereits auf 6% bzw. 7% reduziert werden.

Übersicht 6.1: Wohnbevölkerung nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Altersgruppen und Geschlecht, 2005, Österreich und Tirol

In %

	Tirol				Österreich					
	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-64 Jahre	25-64 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-64 Jahre	25-64 Jahre
	Insgesamt									
Max. Pflichtschulabschluss	12	17	22	32	20	13	16	22	30	19
Lehre, Fachschule (BMS)	58	62	58	55	58	52	56	55	53	54
Maturaabschluss	18	11	9	7	12	21	15	10	9	14
Tertiäre Ausbildung	12	11	11	6	10	15	13	12	9	12
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Männer									
Max. Pflichtschulabschluss	12	14	17	25	16	10	11	16	21	14
Lehre, Fachschule (BMS)	57	64	61	59	61	57	60	61	57	59
Maturaabschluss	20	11	11	9	13	20	16	11	11	15
Tertiäre Ausbildung	10	10	11	8	10	13	13	12	11	12
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Frauen									
Max. Pflichtschulabschluss	12	19	26	39	23	15	20	28	38	25
Lehre, Fachschule (BMS)	58	59	56	50	56	46	52	50	48	49
Maturaabschluss	15	12	7	6	10	22	15	10	8	14
Tertiäre Ausbildung	14	11	10	5	10	17	14	12	6	13
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Q: Mikrozensus 2005, WIFO-Berechnungen. – Tertiäre Ausbildung umfasst das Universitätsstudium, das Studium an einer Fachhochschule, die Ausbildung an einer Akademie und Universitätslehrgänge. Die Meisterprüfung ist, je nach vorangegangener Ausbildung, der Lehre, der berufsbildenden mittleren Schule oder der berufsbildenden höheren Schule zugeordnet. Die Krankenpflegeschulen wurden dem berufsbildenden mittleren Schulen zugerechnet.

Die Bildungsexpansion führte im Übrigen dazu, dass sich die Qualifikationsstruktur der Männer – Tirol im Vergleich zum Bundesdurchschnitt – annäherte. Unterschiede in der Qualifikations-

struktur der jungen Männer betreffen nur mehr den Anteil an Pflichtschulabsolventen (Tirol: 12%, Österreich: 10%) und den Anteil an tertiären Bildungsabschlüssen (Tirol: 10%, Österreich: 13%). Der Anteil an 25- bis 34-jährigen Männern mit Lehr- oder Fachschulabschluss hat sich ebenso angeglichen (je 57%), wie der Anteil an Männern mit Reifeprüfung (je 20%). Die Qualifikationsstruktur der Tiroler Frauen hat sich dagegen eher vom österreichischen Durchschnitt wegbewegt. Während die Qualifikationsstruktur der 55- bis 64-jährigen Frauen in Tirol jener auf Bundesebene noch relativ ähnelt, gibt es stärkere Unterschiede in der Qualifikationsstruktur der 25- bis 34-Jährigen: Der Anteil der jungen Frauen mit Lehr- oder Fachschulabschluss ist in Tirol um 12 Prozentpunkte (58%) höher als im Bundesdurchschnitt, der Anteil an jungen Frauen mit Maturazeugnis um 7 Prozentpunkte (15%) geringer. So hat die Bildungsexpansion dazu beigetragen, dass sich die Unterschiede in der Qualifikationsstruktur der Männer verringern, während sie bei den Frauen größer geworden sind.

Erwerbsbeteiligung

Das Arbeitskräfteangebot (Erwerbspersonen) umfasst all jene Arbeitskräfte, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen: Unselbständig und selbständig Beschäftigte sowie Arbeitslose. Sie sind durchschnittlich besser ausgebildet als die gesamte Bevölkerung im Erwerbsalter, da sich Arbeitskräfte mit schlecht verwertbaren Qualifikationen eher vom Arbeitsmarkt zurückziehen als gut ausgebildete. Dies zeigt sich insbesondere bei Älteren, deren Ausbildungsniveau formal schlechter ist, sowie generell bei Frauen. Zum Ausdruck kommt das unterschiedliche Verhalten in der Erwerbsquote: 2005 waren – bundesweit sowie in Tirol – 84% der Männer im Alter von 25 bis 64 Jahren erwerbstätig oder arbeitslos. Die Erwerbsquote der Frauen lag im gesamten Bundesgebiet bei 61%, in Tirol dagegen nur bei 59%. Besonders ausgeprägt sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung unter den Personen mit maximal Pflichtschulausbildung, während die Erwerbsquoten tertiär gebildeter Männer und Frauen am wenigsten voneinander abweichen: Unter den Unqualifizierten betrug die Erwerbsquote – jeweils in Tirol und im Bundesdurchschnitt – 47% bei den Frauen und 75% bei den Männern. Unter der Bevölkerung mit tertiärer Ausbildung lag die Erwerbsquote der Frauen in Tirol bei 81% (Österreich: 80%), jene der Männer bei 94% (Österreich: 90%).

Nach Altersgruppen zeigt sich, dass einerseits die Erwerbsquote Älterer besonders gering ist, andererseits Männer im Alter von 25 bis 54 Jahren – unabhängig von ihrem Bildungsstand – hohe Erwerbsquoten aufweisen. Bei Frauen differiert die Erwerbsquote dagegen sowohl nach Alter als auch nach Ausbildung.

Übersicht 6.2: Erwerbsquoten nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Altersgruppe und Geschlecht, Österreich und Tirol 2005

In %

	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre Tirol	55-64 Jahre	25-64 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre Österreich	55-64 Jahre	25-64 Jahre
	Insgesamt									
Max. Pflichtschulabschluss	74	78	70	27	59	68	77	73	23	57
Lehre, Fachschule (BMS)	82	83	84	34	74	84	89	85	30	75
Maturaabschluss	63	84	85	41	71	70	86	90	39	75
Tertiäre Ausbildung	87	91	93	65	87	84	91	93	57	85
Insgesamt	78	83	82	34	72	79	87	84	31	73
	Männer									
Max. Pflichtschulabschluss	93	92	84	40	75	91	92	89	37	75
Lehre, Fachschule (BMS)	98	98	95	43	87	98	98	93	39	85
Maturaabschluss	68	97	95	41	78	78	96	95	50	83
Tertiäre Ausbildung	93	98	97	79	94	92	99	96	64	90
Insgesamt	91	97	93	45	84	92	97	93	43	84
	Frauen									
Max. Pflichtschulabschluss	54	67	61	19	47	52	68	63	16	47
Lehre, Fachschule (BMS)	65	67	73	24	60	68	78	75	20	63
Maturaabschluss	55	71	72	41	62	62	76	84	26	66
Tertiäre Ausbildung	83	84	90	46	81	79	83	90	46	80
Insgesamt	65	69	71	24	59	66	76	74	20	61

Q: Mikrozensus 2005, WIFO-Berechnungen. – Tertiäre Ausbildung umfasst das Universitätsstudium, das Studium an einer Fachhochschule, die Ausbildung an einer Akademie und Universitätslehrgänge. Die Meisterprüfung ist, je nach vorangegangener Ausbildung, der Lehre, der berufsbildenden mittleren Schule oder der berufsbildenden höheren Schule zugeordnet. Die Krankenpflegeschulen wurden dem berufsbildenden mittleren Schulen zugerechnet. Die Abgrenzung der Erwerbspersonen erfolgt nach dem Lebensunterhaltskonzept.

Die Erwerbsquoten⁶³⁾ der Männer im Alter von 25 bis 54 Jahren liegen in Tirol wie auch in Österreich bei gut 90%. Die Unterschiede zwischen den Personengruppen mit unterschiedlicher Ausbildung sind gering. Auffallend ist einzig die geringere Erwerbsquote der 25- bis 34-jährigen Männer mit Matura (Tirol: 68%, Österreich: 78%), was möglicherweise damit zusammenhängt, dass sich in dieser Altersgruppe noch Personen in Ausbildung befinden (Studium an einer Universität oder Fachhochschule). Bei den älteren Männern, d. h. den über 54-Jährigen, ist die Erwerbsquote dagegen bereits sehr gering. Sie liegt in Tirol – mit Ausnahme der älteren Männer mit tertiärem Bildungsabschluss – sowohl bei den Unqualifizierten, als auch bei

⁶³⁾ Zahl der Erwerbspersonen in Relation zur Bevölkerung. Die Abgrenzung der Erwerbspersonen erfolgt nach dem Lebensunterhaltskonzept.

den Männern mit einer abgeschlossenen Ausbildung auf Ebene der Sekundarstufe II⁶⁴) bei rund 40%. Die Erwerbsquote der 55- bis 64-jährigen Männer mit tertiärem Bildungsabschluss ist beinahe doppelt so hoch (79%). Im Österreich-Vergleich tritt damit ein höherer Anteil der männlichen Bevölkerung Tirols im Alter von 55 bis 64 Jahren noch am Arbeitsmarkt auf. Ausnahme bilden lediglich Männer mit Maturaniveau, von denen in Tirol nur 41% aktiv sind, während im Bundesdurchschnitt die Erwerbsquote 50% beträgt.

Bei den Frauen variiert die Erwerbsquote deutlich stärker mit der Ausbildung als bei den Männern. Insgesamt zeigen sich dabei besonders große Schwankungen bei den Frauen: Die geringste Erwerbsbeteiligung haben Frauen mit maximal Pflichtschulausbildung (Tirol und Österreich je 47%), die höchste Frauen mit tertiärer Ausbildung (Tirol 81%, Österreich 80%).

6.2 Bildungsbeteiligung im Schul- und Hochschulbereich

In Österreich dominiert traditionell die Erstausbildung das Bildungssystem. Änderungen der formalen Ausbildungsstruktur der Bevölkerung erfolgen daher vor allem über den Abgang von Jugendlichen aus dem Bildungssystem. Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden die Bildungswegentscheidungen von Jugendlichen näher betrachtet.

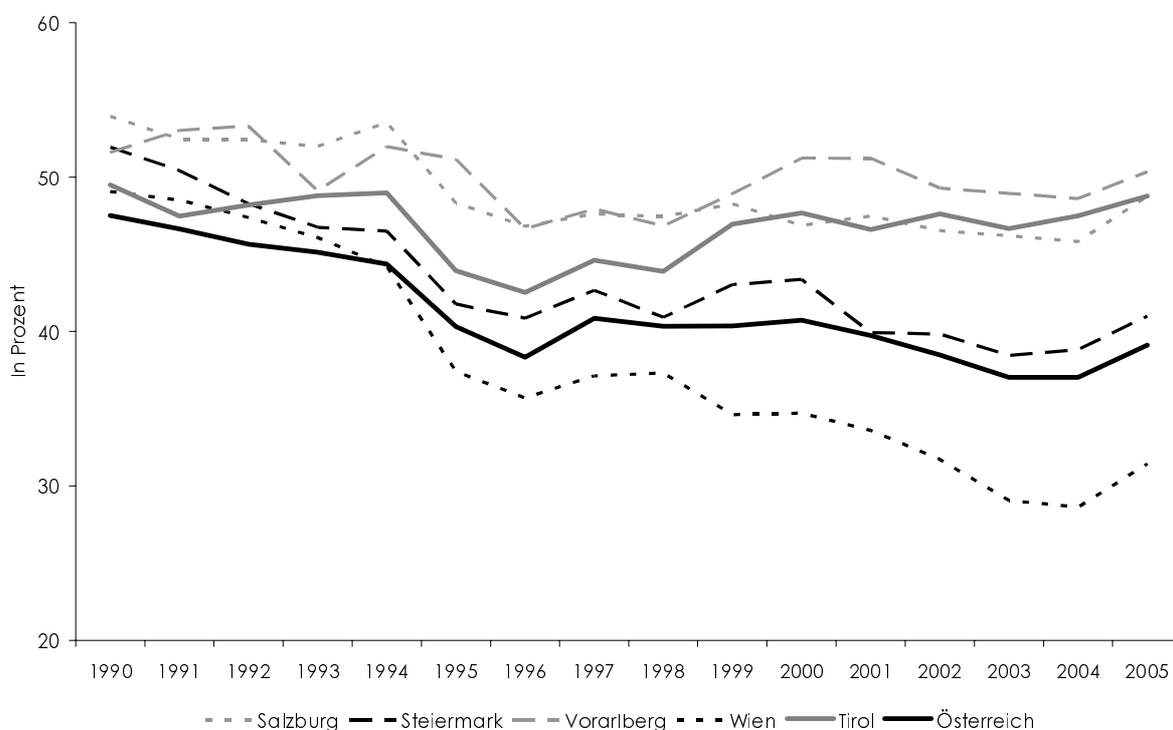
Duale Ausbildung

Österreich zählt neben Deutschland, Dänemark und der Schweiz zu den einzigen industrialisierten Ländern, in denen die Lehrlingsausbildung nach wie vor eine quantitativ bedeutende Ausbildungsschiene darstellt (Albaek, 2004). In Deutschland und der Schweiz absolvieren knapp zwei Drittel eines Jahrgangs eine duale Berufsausbildung, in Dänemark und Österreich liegt der Vergleichswert bei etwa 40% (Werner et al., 2003, Plünnecke – Werner, 2004). In allen anderen industrialisierten Ländern hat die rein schulische Ausbildung das duale Ausbildungssystem mehr oder weniger stark ersetzt. International Beachtung findet das duale Ausbildungssystem, da es ihm gelingt, die Jugendarbeitslosigkeit deutlich zu senken. Plünnecke – Werner (2004) zufolge ist in Ländern mit dualer Ausbildung die Jugendarbeitslosigkeit in Relation zur Arbeitslosigkeit der 25- bis 54-Jährigen um rund 5 Prozentpunkte niedriger als in Ländern ohne dualer Ausbildung. Nichtsdestotrotz zeigt die Lehrlingsausbildung in Österreich Schwächen (Ribolits, 1998, Verzetnitsch et al., 2004). Noch Anfang der neunziger Jahre überstieg die Zahl der angebotenen Lehrstellen die Nachfrage, während sich das Verhältnis seit Mitte der neunziger Jahre umgekehrt hat (Steedman, 2001). Gleichzeitig wird trotz Überangebot an Lehrstellensuchenden von Seiten der Betriebe ein qualitativer Lehrlingsmangel beklagt (Gruber, 2004, Schneeberger – Petanovitsch, 2004).

⁶⁴) Zu den Ausbildungen auf Sekundarstufe II zählen alle weiterführenden Ausbildungen im Anschluss an die Pflichtschule. Das heißt: Lehrausbildung, Berufsbildende Mittlere und Höhere Schulen sowie Allgemeinbildende Höhere Schulen.

Das Angebot an Lehrlingen hängt wesentlich von der demographischen Entwicklung, der Bildungsnachfrage (gesellschaftlicher Trend zur Höherqualifizierung) sowie dem Werbeverhalten und den Aufnahmekriterien für vollzeitschulische Bildungseinrichtungen der oberen Sekundarstufe ab. Die Nachfrage nach Lehrlingen wird dagegen vom zukünftigem Personalbedarf der Betriebe (kurz- und mittelfristige Auftragslage), der Möglichkeit, FacharbeiterInnen durch AbsolventInnen berufsbildender mittlerer oder höherer Schulen bzw. durch Hilfskräfte zu ersetzen, sowie von den rechtlichen Rahmenbedingungen und Kosten der Lehrausbildung und den Qualifikationen der LehrstellenbewerberInnen bestimmt (Blumberger – Markowitsch, 1999).

Abbildung 6.4: Entwicklung der LehranfängerInnenquote in ausgewählten Bundesländern und Österreich, 1990 bis 2005



Q: Statistik Austria, Wirtschaftskammer Österreich, WIFO-Berechnungen. – Die LehnanfängerInnenquote misst den Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an der Bevölkerung im Alter von 15 Jahren.

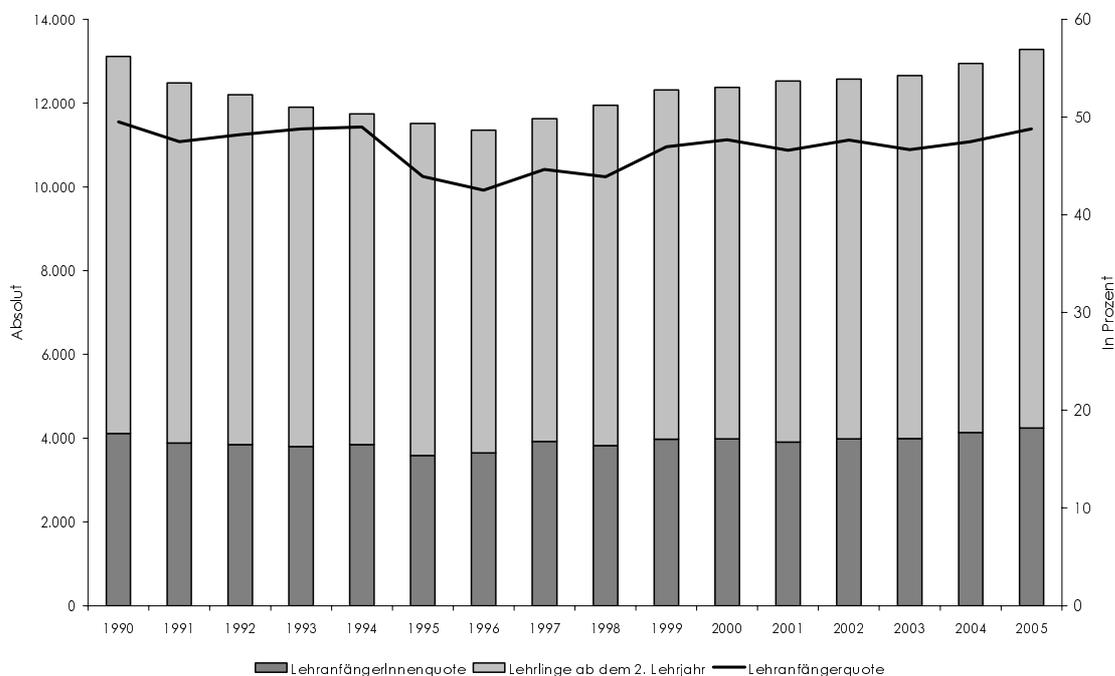
Die Zahl der Lehrlinge ist in Österreich (Nowak – Schneeberger, 2005) seit vielen Jahren rückläufig. Der Rekordwert aus dem Jahr 1980 (194.089 Lehrlinge) geriet in den nachfolgenden Jahren zusehends außer Reichweite. 1997 wurde erstmals wieder ein Anstieg der Lehrlingszahlen registriert, der im Jahr 1999 mit 127.351 Lehrlingen gipfelte und an die Zahlen aus dem Jahr 1994 anschloss. Zwischen 2000 und 2003 sanken die Lehrlingszahlen allerdings wieder, konnte 2005 jedoch durch massive Förderung der Lehrbetriebe deutlich angehoben werden (um +2.307 oder +1,9% auf 121.378). Regional betrachtet werden die meisten Lehrlinge in

Oberösterreich ausgebildet. In Prozent der aktiven Beschäftigung werden jedoch mehr Lehrlinge in Vorarlberg (6%), gefolgt von Tirol und Oberösterreich (je 5%) ausgebildet. Auch in Tirol sank die Zahl der Lehrlinge im Jahr 1996 auf einen Tiefstand von 11.354. Seit 1997 steigen jedoch die Lehrlingszahlen kontinuierlich an und erreichten 2005 einen Stand von 13.286 – mehr als zu Beginn der neunziger Jahre.

Die alleinige Betrachtung der Absolutzahl an Lehrlingen kann jedoch zu falschen Schlüssen führen, da sich Lehrneuzugänge vorwiegend aus den Kohorten der 15- und 16-Jährigen rekrutieren und sich die Besetzung der Kohorte im Zeitverlauf ändern kann. Beenden beispielsweise Jugendliche eines geburtenschwachen Jahrgangs die 9-jährige Schulpflicht, wird – auch wenn der Anteil an Jugendlichen, die sich für eine Lehre entschließen, konstant bleibt – die Zahl der Lehrlinge zurückgehen. Geeigneter scheint daher, die Entwicklung des Anteils der Lehrneuzugänge, an der 15-jährigen Bevölkerung, d. h. die Lehrlingenquote, zu betrachten. 2005 hatten 48,8% der 15-Jährigen in Tirol – im Vergleich zu 39,1% bundesweit – mit einer Lehrausbildung begonnen. Höher ist die Lehrlingenquote nur in Vorarlberg mit 50,3%. Die Betrachtung der Lehrlingenquote über die Zeit bestätigt die abnehmende Bedeutung der Lehrausbildung. Österreichweit sank der Anteil der 15-Jährigen, die sich für eine Lehre entscheiden von, 47,5% im Jahr 1990 auf 39,1% im Jahr 2005. Am massivsten ging die Lehrlingenquote seit den neunziger Jahren in Wien (um –17,6 Prozentpunkte auf 31,4%) zurück, am geringsten war der Rückgang in Tirol (–0,7 Prozentpunkte auf 48,8%). Die Entwicklung in Tirol spiegelt somit nur in Ansätzen den bundesweiten Trend wider – die Attraktivität der dualen Ausbildung ist damit in Tirol, für Jugendliche und Ausbildungsbetriebe, nach wie vor sehr hoch.

In Tirol entscheiden sich knapp 50% der 15-Jährigen für eine duale Ausbildung. Bedingt durch die starke Ausrichtung der Wirtschaft auf das Beherbergungs- und Gaststättenwesen und der hohen Tradition der Lehrausbildung in diesem Wirtschaftssektor, wird ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Lehrlinge in Tirol in diesem Bereich ausgebildet. 2005 hatten 18% aller Lehrlinge in Tirol im Tourismus bzw. der Freizeitwirtschaft ihr Lehrverhältnis, österreichweit liegt der Vergleichswert bei 12%. Das Beherbergungs- und Gaststättenwesen ist sehr stark auf junge Arbeitskräfte ausgerichtet. Kein anderer Wirtschaftsbereich beschäftigt einen höheren Anteil an Jugendlichen (15 bis 24 Jahre). Dies liegt nicht zuletzt an den spezifischen Produktionsbedingungen des Sektors: Unregelmäßige Dienstzeiten, 6-Tage Woche, lange Einsatzzeiten und oftmals Betriebsorte fernab von Bevölkerungszentren. Hinzu kommen mangelnde Karriereausichten bzw. Zukunftsperspektiven und eine geringe Entlohnung. *Smeral et al. (2004)* zeigen, dass das Beherbergungs- und Gaststättenwesen relativ mehr Arbeitskräfte an andere Dienstleistungs- oder an Sachgüterbranchen verliert, als es von diesen Wirtschaftszweigen rekrutieren kann. Die auf diese Weise entstandene Nachfrage nach Beschäftigten wird primär aus dem Pool an Arbeitskräften gedeckt, die außerhalb des Erwerbslebens stehen, wie beispielsweise SchulabgängerInnen.

Abbildung 6.5: Entwicklung des Lehrlingsbestands und der LehranfängerInnenquote in Tirol, 1990 bis 2005



Q: Statistik Austria, Wirtschaftskammer Österreich, WIFO-Berechnungen. – Die LehnanfängerInnenquote misst den Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an der Bevölkerung im Alter von 15 Jahren. Lehrlingsbestand (LehnanfängerInnen und Lehrlinge ab dem 2. Lehrjahr) zum 31.12. des jeweiligen Jahres.

In Tirol entscheiden sich knapp 50% der 15-Jährigen für eine duale Ausbildung. Bedingt durch die starke Ausrichtung der Wirtschaft auf das Beherbergungs- und Gaststättenwesen und der hohen Tradition der Lehrausbildung in diesem Wirtschaftssektor, wird ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Lehrlinge in Tirol in diesem Bereich ausgebildet. 2005 hatten 18% aller Lehrlinge in Tirol im Tourismus bzw. der Freizeitwirtschaft ihr Lehrverhältnis, österreichweit liegt der Vergleichswert bei 12%. Das Beherbergungs- und Gaststättenwesen ist sehr stark auf junge Arbeitskräfte ausgerichtet. Kein anderer Wirtschaftsbereich beschäftigt einen höheren Anteil an Jugendlichen (15 bis 24 Jahre). Dies liegt nicht zuletzt an den spezifischen Produktionsbedingungen des Sektors: Unregelmäßige Dienstzeiten, 6-Tage Woche, lange Einsatzzeiten und oftmals Betriebsorte fernab von Bevölkerungszentren. Hinzu kommen mangelnde Karriereausichten bzw. Zukunftsperspektiven und eine geringe Entlohnung. Smeral et al. (2004) zeigen, dass das Beherbergungs- und Gaststättenwesen relativ mehr Arbeitskräfte an andere Dienstleistungs- oder an Sachgüterbranchen verliert, als es von diesen Wirtschaftszweigen rekrutieren kann. Die auf diese Weise entstandene Nachfrage nach Beschäftigten wird primär aus dem Pool an Arbeitskräften gedeckt, die außerhalb des Erwerbslebens stehen, wie beispielsweise SchulabgängerInnen.

Der hohe Anteil an LehranfängerInnen wird ergänzt durch eine – trotz großer Vielfalt an Lehrberufen (rund 250 Lehrberufe) – starke Konzentration auf einige wenige Ausbildungszweige, insbesondere bei Mädchen. In Tirol wurden im Jahr 2005 81% der weiblichen Lehrlinge in einem von 10 Lehrberufen ausgebildet (Österreich: 74%), bei den Burschen wählten immerhin 55% der Tiroler Lehrlinge einen von 10 Berufen (Österreich: 48%). Die Konzentration auf 10 Lehrberufe ist damit in Tirol, sowohl bei den Mädchen als auch bei den Burschen, höher als im Bundesdurchschnitt. Bei der Wahl der Lehrberufe tritt neben der starken Konzentration auf einige wenige Lehrberufe auch eine starke Segregation nach Geschlecht auf: Während Burschen zu einem Lehrberuf im Bereich Handwerk oder Produktion tendieren, entscheiden sich Mädchen vielfach für eine Lehre im Handel, der Gastronomie, im kaufmännischen Bereich (Bürotätigkeit) oder wählen den Beruf als Friseurin und Perückenmacherin. Die geschlechtsspezifische Segregation und die im Vergleich zu den Burschen stärkere Konzentration der Mädchen auf einige wenige Lehrberufe wird durch den relativ geringeren Anteil an Frauen unter den Lehrlingen – 35% (Österreich: 33%) der Lehrlinge sind weiblich – noch verschärft.

Die Konzentration auf einzelne Berufe sinkt im Zeitablauf nur langsam. Der Anteil der Frauen in den Top 10 Berufen ist innerhalb von 15 Jahren (1990 bis 2005) um 5 Prozentpunkte von 86% auf 81% gesunken. Darüber hinaus ist das Berufswahlverhalten innerhalb dieser 10 häufigsten Lehrberufe relativ stabil, insbesondere bei den Frauen: Im Betrachtungszeitraum 1990 bis 2005 führen, bei den weiblichen Lehrlingen in Tirol, stets die gleichen drei Berufe die Hitliste der beliebtesten Lehrberufe an: Einzelhandelskauffrau, Friseurin und Perückenmacherin sowie Bürokauffrau. Platz vier belegte, mit Ausnahme des Jahres 2005, der Lehrberuf Hotel- und Gastgewerbeassistentin. Auf den Plätzen fünf bis 8 wechseln einander die Berufe Köchin, Restaurantfachfrau, Gastronomiefachfrau und Blumenbinderin ab. Die Hitliste der häufigsten 10 Berufe wurde nur in den Jahren 2003 und 2004 durch einen eher technischen Lehrberuf ergänzt, jenen der Chemielaborantin (88 bzw. 82 Lehrlinge).

Bei den männlichen Lehrlingen ist die Konzentration auf einige wenige Lehrberufe ebenfalls nur langsam zurückgegangen, und zwar um 4 Prozentpunkte von 59% im Jahr 1990 auf 55% im Jahr 2005. Durch die Schaffung neuer Lehrberufe bzw. Lehrberufsbezeichnungen variiert die Liste der Top 10 Berufe im Zeitverlauf allerdings stärker, insbesondere seit 2001. Daher ist ein Vergleich mit Vorjahren nur mehr eingeschränkt möglich. Von 1990 bis 2000 waren jedenfalls die ersten drei Plätze im Lehrberufsranking fix vergeben – Krafftfahrzeugmechaniker, Tischler und Elektroinstallateur – wobei die Reihung in einzelnen Jahren unterschiedlich war.

Vollzeitschulische Ausbildung auf mittlerem und höherem Niveau

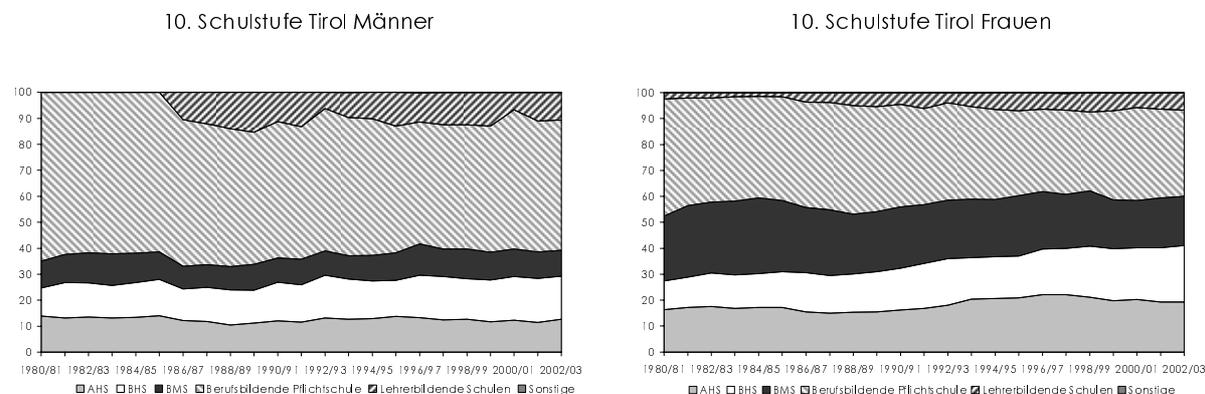
Die Alternative zur Lehrausbildung sind berufsbezogene, vollzeitschulische Ausbildungen auf Ebene der Sekundarstufe II – dazu zählen Berufsbildende Mittlere Schulen und Berufsbildende Höhere Schulen. In der 10. Schulstufe, wo sich erstmals die Bildungswegentscheidung klar manifestiert und die Schülerzahlen bereits um einen beträchtlichen Teil der Dropouts bzw. Bildungswechsler bereinigt ist, zeigt sich folgendes Bild: Im Schuljahr 2002/03 entschieden sich

22% der Tiroler Schülerinnen und Schüler für die Berufsbildende Mittlere Schule und 20% für die Berufsbildende Höhere Schule. Im Vergleich dazu besuchten 42% der Tiroler Schülerinnen und Schüler die Berufsschule.⁶⁵⁾ Die Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schulen haben in der Vergangenheit an Attraktivität gewonnen: Zwischen dem Schuljahr 1980/81 und 2002/03 sank der Anteil der SchülerInnen die sich in der 10. Schulstufe für die Berufsschule entschieden um 14 Prozentpunkte, während der Anteil der SchülerInnen in Berufsbildenden Höheren Schulen um 8 Prozentpunkte, jener in Berufsbildenden Mittleren Schulen um 5 Prozentpunkte stieg. BMS und BHS haben somit in etwa gleich stark profitiert. Eine Entwicklung, die entgegen dem österreichweiten Trend läuft. Zwar ist österreichweit ebenfalls der SchülerInnenanteil der Berufsschule (–16 Prozentpunkte) gesunken, von dieser Entwicklung profitiert hat allerdings beinahe ausschließlich die Berufsbildende Höhere Schule (+12 Prozentpunkte, BMS: +1 Prozentpunkt). Der Trend zur Höherqualifizierung ist somit in Tirol weniger stark ausgeprägt als im übrigen Bundesgebiet.

In den vergangenen Jahren kam es somit zu einer Änderung der Bildungswegentscheidung, bei der sich die Schülerzahlen von den Berufsbildenden Pflichtschulen zu den Berufsbildenden Mittleren Schulen und den Berufsbildenden Höheren Schulen verlagerte. Die Verlagerung zur BHS spiegelt hierbei nicht nur den Trend zur Höherqualifizierung wider, sondern auch Änderungen in den institutionellen Rahmenbedingungen in Form einer Angebotsausweitung der Berufsbildenden Höheren Schulen (Biffi, 2001). Im Vergleich zu den berufsbildenden Schulformen hat die Allgemeinbildende Höhere Schule (AHS) keine starke Expansion erfahren, und wird auch nach wie vor stärker von Mädchen als von Burschen gewählt. Im Schuljahr 2002/03 gingen 21% der Mädchen und 15% der Burschen in der 10. Schulstufe in die AHS. Zählt man zu den Berufsbildenden Höheren Schulen die Allgemeinbildenden Höheren Schulen hinzu, zeigt sich eine starke Konzentration der Mädchen auf vollzeitschulische Ausbildungen, die mit der Matura und damit dem Hochschulzugang enden: Im Schuljahr 2002/03 wählten 43% der Mädchen in der 10. Schulstufe eine höhere Schule (BHS oder AHS), im Schuljahr 1980/81 waren es erst 29%. Bei den Burschen liegt der Anteil heute bei jenem der Mädchen vor 20 Jahren, nämlich bei 29% (Schuljahr 1980/81: 25%). Im Österreich-Vergleich ist der Anteil an Schülerinnen und Schülern die sich in Tirol für Ausbildungszweige mit Maturaabschluss entscheiden, gering. Bei den Burschen liegt der Anteil um 9 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt (Österreich: 38%), bei den Mädchen um 8 Prozentpunkte (Österreich: 51%).

⁶⁵⁾ Die Abgrenzung der Schülerinnen und Schüler erfolgt nach dem Ausbildungsort, in diesem Fall Schulen mit Standort Tirol. Die Schülerinnen und Schüler der 10. Schulstufe haben daher nicht allesamt ihren Hauptwohnsitz in Tirol, sondern können auch aus anderen Bundesländern nach Tirol pendeln. Umgekehrt sind nicht alle Schülerinnen und Schüler mit Wohnort erfasst, da sie auch außerhalb Tirols ihre Ausbildung absolvieren können.

Abbildung 6.6: Bildungswegentscheidung in der 10. Schulstufe nach Geschlecht in Tirol
Schuljahr 1980/81 bis 2002/03, in %



Q: Statistik Austria. – Die jüngsten, endgültigen Daten zu den Schülerzahlen liegen für das Schuljahr 2002/03 vor.

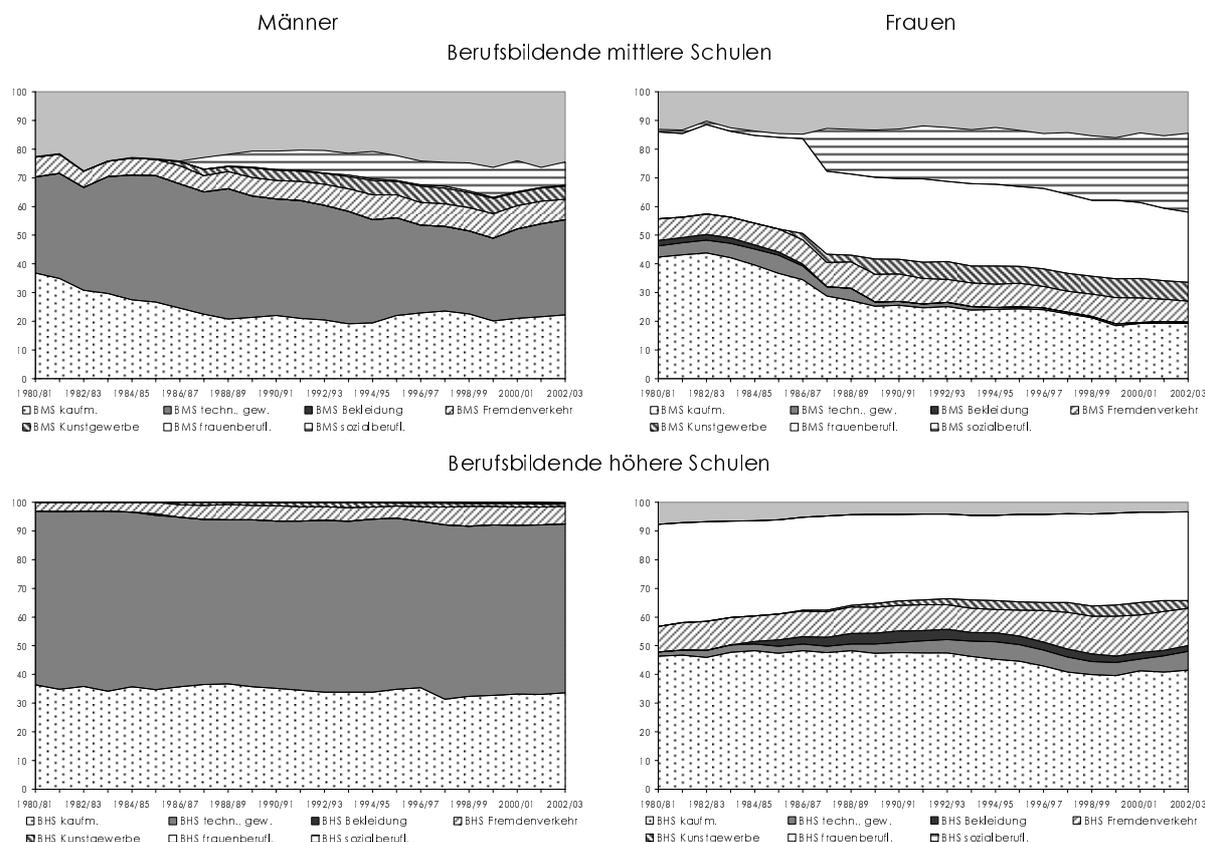
Vollzeitschulische Einrichtungen nach Ausbildungsschwerpunkt

Nicht nur bei der Wahl des Schultyps gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede, auch innerhalb eines Schultyps, d. h. auch hinsichtlich der Bildungsinhalte. So tendieren Mädchen in Tirol wie auch in Österreich insgesamt eher zu Berufsbildenden Schulen mit kaufmännischem, frauenberuflichem oder sozialberuflichem Schwerpunkt, Burschen dagegen zu solchen mit technisch-gewerblichem Inhalt.

Im Bereich der Berufsbildenden Mittleren Schulen stieg in Tirol die Zahl der männlichen Schüler zwischen dem Schuljahr 1980/81 und 2002/03 von 1.800 auf knapp 2.600. Davon belegten 33% einen technisch-gewerblichen Zweig (Österreich: 40%), gefolgt von 25% die sich für eine Mittlere Schule mit landwirtschaftlicher Ausrichtung entschieden (Österreich: 20%) und 22% in Kaufmännischen Berufsbildenden Mittleren Schulen (Österreich: 21%). Bedingt durch die Wirtschaftsstruktur Tirols ist jedoch auch der Anteil an Jugendlichen die sich für einen Schulzweig im Fremdenverkehrsbereich entscheiden überdurchschnittlich hoch. Für eine Ausbildung im Fremdenverkehr entschieden sich im Schuljahr 2002/03 7% der Tiroler Schüler (Österreich: 4%). Während sich bei den Burschen die Zahl der Schüler im Zeitablauf erhöhte, sank die Zahl der weiblichen Schülerinnen in Berufsbildenden Mittleren Schulen um rund 900 auf 3.600. Inhaltlich konzentrieren sie sich auf sozialberufliche (Tirol 27%, Österreich: 34%) sowie frauenberufliche Fachrichtungen (Tirol 25%, Österreich: 22%). Die Bedeutung kaufmännischer Fachschulen hat sich im Zeitverlauf beinahe halbiert und liegt momentan bei 19% (Österreich: 21%), insbesondere seit dem Ausbau des Angebots an Berufsbildenden Mittleren Schulen im sozialpflegerischen Bereich. Bei den Burschen ist der gleiche Effekt zu beobachten, wenngleich er deutlich schwächer ist. So ist der Anteil der Burschen in Berufsbildenden Mittleren Schulen, die eine kaufmännische Fachrichtung einschlagen, von 37% (1980/81) auf 22% (2002/03) gesunken.

Abbildung 6.7: Schülerzahlen in Berufsbildenden mittleren und höheren Schulen in Tirol, nach Geschlecht

Anteile in %



Q: Statistik Austria. – Die neuesten, endgültigen Daten zu den Schülerzahlen liegen für das Schuljahr 2002/03 vor.

Die Nachfrage nach Berufsbildenden Höheren Schulen ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Zwischen dem Schuljahr 1980/81 und 2002/03 hat sich die Zahl der weiblichen Schülerinnen auf 5.400 mehr als verdoppelt, die Zahl der männlichen Schüler stieg um die Hälfte auf 4.500. Die steigende Zahl an SchülerInnen hat auch nur geringe Änderungen bei der Wahl der Fachrichtungen mit sich gebracht. Frauen tendieren nach wie vor stark zu kaufmännischen Ausbildungszweigen (Tirol und Österreich: 41% der BHS Schülerinnen) und frauenberuflichen (Tirol: 31%, Österreich: 35%). An dritter Stelle folgen Höhere Schulen im Bereich Fremdenverkehr (Tirol: 13%, Österreich: 8%). Bei den Burschen ist die Konzentration auf einige wenige Ausbildungszweige stärker ausgeprägt. 59% der BHS Schüler besuchen einen technisch-gewerblichen Zweig (Österreich: 65%), 34% einen kaufmännischen (Österreich: 25%), 6% wählen die Fremdenverkehrsschiene (Österreich: 3%).

Ausländerinnen und Ausländer

Ausländerinnen und Ausländer scheiden früher aus dem Bildungssystem aus als Inländerinnen und Inländer. Darauf deuten zwei Kennzahlen hin: Erstens waren laut Schulstatistik⁶⁶⁾ im Schuljahr 2002/03 von den 9.200 ausländischen SchülerInnen in Tirol 22% (Österreich 19%) in einer berufsbezogenen Ausbildung auf Sekundarstufe II (BHS, BMS oder Berufsschule), unter den 100.500 inländischen SchülerInnen lag der Anteil mit 29% (Tirol und Österreich) deutlich höher.⁶⁷⁾ Zweitens entfielen im selben Schuljahr 41% der ausländischen SchülerInnen in Tirol (Österreich 40%) auf die Volksschule, aber nur 31% (Tirol wie Österreich) der inländischen. Da es in der Bevölkerungsgruppe der 7- bis 19-Jährigen keine nennenswerten Unterschiede in der Altersverteilung zwischen InländerInnen und AusländerInnen – insbesondere hinsichtlich des Anteils an Kindern im Volksschulalter⁶⁸⁾ – gibt, deutet der hohe Anteil an ausländischen SchülerInnen in Volksschulen und der geringe Anteil in berufsbildenden Schulen auf ein frühes Ausscheiden aus dem Bildungssystem hin.

Zum frühen Austritt aus dem Bildungssystem kommen Unterschiede in den Bildungswegen. Im Pflichtschulbereich ist der Anteil an AusländerInnen in Sonderschulen überdurchschnittlich hoch: Während im gesamten Schulsystem 8% der SchülerInnen nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen (Österreichweit: 9%), sind es in der Sonderschule mit 18% mehr als doppelt so viele (Österreich 19%). Die hohe Konzentration an AusländerInnen in Sonderschulen dürfte auf sprachliche Defizite zurückzuführen sein.

Die Bildungswegentscheidungen auf der 9. und 10. Schulstufe zeigen, dass sich inländische SchülerInnen häufiger für Ausbildungen entscheiden, die mit der Reifeprüfung enden, während ausländische SchülerInnen verstärkt in eine Lehre oder Berufsbildende Mittlere Schule wechseln. In der 9. Schulstufe entschieden sich im Schuljahr 2002/03 in Tirol 38% der ausländischen SchülerInnen für die Polytechnische Schule (Österreich 34%), eine Schulform für die sich nur 25% der inländischen SchülerInnen entschlossen (Österreich 20%). Wesentlich mehr inländische SchülerInnen begannen im Anschluss an die Hauptschule oder AHS Unterstufe dagegen eine Berufsbildende Höhere Schule (Tirol 27%, Österreich 34%). Von ausländischen SchülerInnen wurde die Berufsbildende Höhere Schule indessen lediglich von 15% gewählt (Österreich 23%). Den zweitstärksten Zulauf von ausländischen Jugendlichen bekommt in der 9. Schulstufe – nach der Polytechnischen Schule – die Berufsbildende Mittlere Schule mit 27% (Österreich 23%). Von den inländischen SchülerInnen entschieden sich im Vergleich dazu 24% (Österreich 21%) für diesen Schultyp.

⁶⁶⁾ Im formalen Bildungssystem, d. h. von der Volksschule bis zu den Schulen auf Sekundarstufe II (ohne Schulen der Krankenpflege- und Geburtshilfe, ohne Statutschulen und ohne Akademien).

⁶⁷⁾ Nicht betrachtet werden konnte die AHS Oberstufe, da die Schulstatistik die SchülerInnenzahlen für die AHS Unter- und Oberstufe gemeinsam ausweist.

⁶⁸⁾ Laut Volkszählung 2001 waren in der Altersgruppe der 7- bis 19-Jährigen 35% der ausländischen Kinder und 31% der inländischen Kinder im Volksschulalter (7 bis 10 Jahre).

In der 10. Schulstufe manifestieren sich die Bildungswegentscheidungen erstmals klar, und auch hier sind die Unterschiede im Bildungswahlverhalten deutlich: 37% der inländischen SchülerInnen (Österreich 46%) befinden sich in einer höheren Schule (AHS oder BHS), aber nur 23% der ausländischen (Österreich 37%). Im Österreich-Vergleich gelang es Tirol somit nur unterdurchschnittlich, ausländische Schülerinnen und Schüler in höhere Schulen zu integrieren.

Fachhochschule und Universität

Die traditionelle Zugangsvoraussetzung für den Beginn eines Studiums an einer Universität oder Fachhochschule in Österreich ist die Matura. Daneben besteht seit einigen Jahren die Möglichkeit der Studienberechtigungs- bzw. Berufsreifeprüfung. In Tirol spielt diese Art des Hochschulzugangs eine besondere Bedeutung, da der Anteil der Jugendlichen mit mittlerem Ausbildungsabschluss überdurchschnittlich hoch ist. Im Universitätsbereich zeigt sich, dass der Anteil der Studienanfänger und Studienanfängerinnen mit Studienberechtigungs- bzw. Berufsreifeprüfung in Tirol wesentlich höher ist als in anderen Bundesländern:

Daten des bm:bwk zeigen, dass im Wintersemester 2004 österreichweit 3,5% der Männer und 2,4% der Frauen als Zugangsvoraussetzung eine Studienberechtigungsprüfung bzw. eine Berufsreifeprüfung vorwiesen. Unter den Studierenden mit Hauptwohnsitz Tirol betrug dieser Anteil 5,6% (Männer) bzw. 3,0% (Frauen). Damit entscheiden sich im Österreich-Vergleich überproportional viele Männer und Frauen in Tirol nach einer Berufsbildenden Mittleren Schule oder einer Lehre für ein Hochschulstudium. Im Bundesländervergleich weist bei den Männern nur Oberösterreich höhere Übertrittsraten auf, bei den Frauen Salzburg und Oberösterreich. Für den Fachhochschulbereich stehen keine bundeslandspezifischen Daten zur Verfügung. Bundesweit lag im Studienjahr 2003/04 der Anteil der Studierenden mit Studienberechtigungs- bzw. Berufsreifeprüfung als Zugangsvoraussetzung bei 3,2% (Männer) bzw. 3,2% (Frauen). Insgesamt wiesen 10,7% nicht traditionelle Zugangsvoraussetzungen auf.

Übersicht 6.3: Entwicklung der Studierenden an österreichischen Fachhochschulen, nach Bundesländern

	94/95	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06
Wien	128	252	778	1.286	1.782	2.434	2.879	3.413	4.098	5.042	6.042	6.735
Niederösterreich	220	462	849	1.300	1.733	2.189	2.474	3.069	3.664	4.181	4.495	4.883
Oberösterreich	169	348	600	754	945	1.068	1.336	1.697	2.155	2.715	3.149	3.528
Steiermark		167	454	690	1.003	1.247	1.422	1.902	2.427	2.843	3.205	3.412
Tirol			86	257	462	649	867	1.049	1.316	1.699	2.008	2.393
Salzburg		111	255	400	540	726	835	1.050	1.271	1.442	1.612	1.701
Burgenland	135	236	345	472	588	675	762	848	975	1.031	1.141	1.269
Kärnten		67	164	284	397	492	632	741	838	887	944	1.010
Vorarlberg	43	113	222	328	431	497	561	680	763	842	885	875
Österreich	695	1.756	3.753	5.771	7.881	9.977	11.768	14.449	17.507	20.682	23.481	25.806

Q: Fachhochschulrat, www.fhr.ac.at.

Die Tiroler Fachhochschulstudiengänge an den Standorten Kufstein und Innsbruck sind sehr stark auf den Bereich Wirtschaftswissenschaften ausgerichtet. In 13 Studiengängen wurden im Studienjahr 2005/06 2.393 Studierende verzeichnet, das sind 9,3% aller FachhochschulstudentInnen. Ein überdurchschnittlich hoher Anteil (62% versus 58% im Österreich-Durchschnitt) der Studiengänge wird ausschließlich im Vollzeitstudium angeboten.

Die Universität Innsbruck zieht einen sehr hohen Anteil von ausländischen Studierenden an. Unter den Erstzugelassenen am Studienort Innsbruck hatten im Studienjahr 2004/05 37% eine ausländische Staatsbürgerschaft (Österreich-Durchschnitt: 23%), wobei insbesondere Studierende aus Südtirol und Deutschland zu verzeichnen sind. Durch das breite Studienangebot und die geographische Lage zieht die Universität Innsbruck innerhalb Österreichs überdurchschnittlich viele Studierende aus dem eigenen Bundesland an. 85% der studierenden TirolerInnen haben im Studienjahr 2004/05 an der Universität Innsbruck inskribiert. Eine deutlich höhere Mobilität zeigen Studierende aus Oberösterreich, von denen nur 33% in Linz studieren, aber auch Studierende aus Kärnten (38% studieren in Klagenfurt) und Salzburg (51% studieren in der Stadt Salzburg). Ähnlich die Situation im Fachhochschulbereich, wo 78% der Tirolerinnen und Tiroler einen Studiengang in Kufstein oder Innsbruck wählen.

Mehr als die Hälfte der österreichweit erstmals zugelassenen, inländischen ordentlichen Studierenden im Studienjahr 2004/05 (57%) waren weiblich (Studierende aus Tirol: 55%). Der Frauenanteil unter den österreichischen StudienanfängerInnen hat sich damit zwischen dem Studienjahr 1970/71 (30%) und 2004/05 (57%) annähernd verdoppelt. Auch an den Fachhochschulen hat sich der Frauenanteil stetig erhöht, von 25% im Studienjahr 1994/95 auf 42% im Studienjahr 2005/06 (43% in Tirol).

Parallel zum Anstieg der Zahl der weiblichen Studierenden hat sich die Studienwahl nur geringfügig verändert. Für eine Analyse muss allerdings auf Österreichdaten zurückgegriffen werden, da es keine publizierten Auswertungen für Studierende mit Hauptwohnsitz Tirol gibt.⁶⁹⁾ Laut Hochschulstatistik gibt es im Wesentlichen zwei Hauptstudienrichtungen, die eine klare geschlechtsspezifische Segregation aufweisen: Geisteswissenschaftliche und technische Studienrichtungen. Im Studienjahr 2004/05 haben 36% der weiblichen, erstmals zugelassenen inländischen, ordentlich Studierenden ein geisteswissenschaftliches Studium inskribiert. Bei den Männern war der Anteil mit 17% nicht einmal halb so hoch. Umgekehrt haben sich 24% der erstmals zugelassenen, männlichen (inländische, ordentliche) Studierenden für ein technisches Studium entschieden, aber nur 5% der weiblichen. Auch über einen längeren Zeitraum (seit Studienjahr 1970/71) hinweg betrachtet ist der Anteil an Frauen die sich für eine technische Studienrichtung entscheiden – auf niedrigem Niveau – stabil. Der Anteil der Frauen, die sich für ein geisteswissenschaftliches Studium entscheiden, ist dagegen leicht gesunken (42% in den 70ern auf 36% im Studienjahr 2004/05). Nichtsdestotrotz nehmen seit 30 Jahren geis-

⁶⁹⁾ Es ist jedoch davon auszugehen, dass es keinen substantiellen Unterschied im Verhalten der Studierenden mit Hauptwohnsitz Tirol und den Studierenden aus den restlichen Bundesländern gibt.

teswissenschaftliche Studienrichtungen den ersten Platz bei den beliebtesten Hauptstudienrichtungen ein. Bei den Männern führt die Hitliste abwechselnd eine technische bzw. sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Hauptstudienrichtung an. Dementsprechend hoch ist der Frauenanteil in den Geisteswissenschaften: 74% der erstmals zugelassenen Studien an der geisteswissenschaftlichen Fakultät werden von Frauen belegt, ebenfalls überdurchschnittlich hoch ist der Frauenanteil an der Veterinärmedizin (86%) und den Naturwissenschaften (65%). Unterdurchschnitt ist die Repräsentanz von Studienanfängerinnen bei technischen Studien und an der Montanuniversität (je 22%).

Und auch an den Fachhochschulen ist das Studienwahlverhalten der männlichen und weiblichen Studierenden stark konzentriert: 62% der weiblichen Studierenden haben ein wirtschaftswissenschaftliches Studium inskribiert, 20% ein Studium der Fachgruppe "Technik, Ingenieurwissenschaften" und 17% ein sozialwissenschaftliches. Bei den männlichen Studierenden entscheiden sich 56% für ein Fachhochschulstudium im Bereich Technik und Ingenieurwissenschaften und 35% für ein wirtschaftswissenschaftliches.

6.3 Stärken und Schwächen in der Erstausbildung

Zusammenfassend zeigt sich somit, dass in Tirol ein Großteil der 25- bis 64-Jährigen einen Abschluss im mittleren Qualifikationssegment, d. h. der Lehre oder Berufsbildenden Mittleren Schule, vorweisen kann. Im Bundesländervergleich nimmt Tirol hier einen Spitzenplatz ein. Die Erstausbildung wird in Tirol demzufolge viel stärker über die duale Ausbildung bzw. über die Berufsbildenden Mittleren Schulen erworben als über Höhere Schulen. Durch die Konzentration auf das mittlere Qualifikationssegment, das zugleich die Stärke des Tiroler Bildungssystems ist, fällt der Anteil hoch Qualifizierter unterdurchschnittlich aus. Der geringe Anteil an tertiären Bildungsabschlüssen stellt gleichzeitig die Schwäche des Tiroler Bildungssystems dar.

Der Anteil an Unqualifizierten in der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung entspricht österreichweit in etwa dem Durchschnitt. Wird jedoch die Bildungsstruktur der Männer und Frauen separat betrachtet, fällt der überdurchschnittlich hohe Anteil an unqualifizierten Männern auf. Im Bundesländervergleich steht nur Vorarlberg schlechter da. Es handelt sich hierbei nicht um ein Charakteristikum der älteren Generation, sondern trifft auch auf junge Tiroler zu. Im Vergleich zu den Männern im Erwerbsalter (25 bis 64 Jahre) ist der Anteil an unqualifizierten Frauen in Tirol höher. Frauen sind jedoch in allen Bundesländern im unteren Qualifikationssegment häufiger vertreten als Männer. Zieht man als Vergleichsmaßstab die Qualifikationsstruktur der Frauen in den übrigen 8 Bundesländern heran, zeigt sich ein anderes Bild: Im Österreich-Vergleich ist der Anteil an Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss unterdurchschnittlich, was bereits auf die enorme Bildungsexpansion der Frauen hindeutet. Die 25- bis 34-jährigen TirolerInnen haben inzwischen nicht nur am unteren Ende des Qualifikationsspektrums zu den Männern aufgeschlossen, sondern haben sie auch am oberen Ende des Qualifikationsspektrums überholt. Damit sind mittlerweile in Tirol junge Frauen besser ausgebildet als junge Männer.

Das Kennzeichen der Tiroler Qualifikationsstruktur – die Dominanz mittlerer Qualifikationsabschlüsse – ist insbesondere auf die Frauen zurückzuführen. Der Anteil der Frauen mit abgeschlossener Lehre oder Berufsbildenden Mittleren Schule liegt um 7 Prozentpunkte über dem Österreich-Durchschnitt. Bei den jungen Frauen sind es bereits 12 Prozentpunkte. Generell ist die Qualifikationsstruktur der jungen Bevölkerung besser als die der älteren. Das Potenzial an gut ausgebildeten Frauen wird jedoch in Tirol nicht ausgeschöpft. Die Erwerbsquote der 45- bis 64-jährigen Frauen mit Matura liegt bei lediglich 72%, das sind um 12 Prozentpunkte weniger als im Österreich-Durchschnitt. Auffallend ist generell die niedrige Frauenerwerbsquote im Haupterwerbssalter, die möglicherweise im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht. Die Erwerbsquote der Frauen zwischen 55 und 64 Jahren liegt dagegen, genauso wie bei den Männern, über dem Bundesdurchschnitt.

Auch bei der Personengruppe, die sich aktuell im Bildungssystem befindet, spielen mittlere Qualifikationsabschlüsse eine besondere Bedeutung. So ist die Lehranfängerquote, d. h. der Anteil der Jugendlichen im 1. Lehrjahr gemessen an der 15-jährigen Bevölkerung, in Tirol mit 48,8% die zweithöchste nach Vorarlberg. Darüber hinaus liegt diese Quote nur geringfügig unter der Lehranfängerquote Anfang der neunziger Jahre und somit vor Beginn der Lehrstellenkrise, entgegen dem Trend in anderen Bundesländern. Die Lehrausbildung ist demnach in Tirol sehr attraktiv, sowohl für Lehrbetriebe als auch für Lehrlinge. Über einen längeren Zeitraum betrachtet ist es zu einer Verschiebung der Bildungswegentscheidung von Jugendlichen gekommen: Seit den achtziger Jahren ging der Anteil der Schülerinnen und Schüler, die sich in der 10. Schulstufe für die Berufsschule und damit eine Lehre entschieden, um 14 Prozentpunkte zurück. Profitiert haben davon zwei Schulformen in etwa gleichermaßen: Berufsbildende Mittlere Schulen (+5 Prozentpunkte) und Berufsbildende Höhere Schulen (+8 Prozentpunkte). Bundesweit ist ebenfalls eine Verlagerung weg von den Berufsschulen zu beobachten – profitiert haben davon aber beinahe ausschließlich Berufsbildende Höhere Schulen. Der Trend zur Höherqualifizierung ist somit in Tirol weniger stark ausgeprägt. Der Anteil der SchülerInnen (10. Schulstufe) im Bildungssystem, die in Schulen mit Maturaabschluss ausgebildet werden, ist mit 36% unterdurchschnittlich (Österreich: 44%).

Inhaltlich ist die Lehrausbildung überdurchschnittlich stark im Tourismus verankert. Aber auch bei den Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schulen gibt es einen überdurchschnittlich hohen Anteil an SchülerInnen mit Spezialisierung im Bereich Fremdenverkehr. Dies ist angesichts der starken Ausrichtung der Tiroler Wirtschaft auf das Beherbergungs- und Gaststättenwesen, nicht verwunderlich. Die Wirtschaftsstruktur prägt die Ausbildungsstruktur der Bevölkerung maßgeblich. Aus bildungspolitischer Sicht ist dies kein Nachteil. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist jedoch das Beherbergungs- und Gaststättenwesen durch instabile Erwerbskarrieren und geringe Entlohnung gekennzeichnet. Hohe körperliche Belastung durch 6-Tage-Woche, lange Einsatzzeiten und unregelmäßige Dienstzeiten sowie teils hohe Anforderungen im Hinblick auf die örtliche Mobilität tragen dazu bei, dass die Beschäftigten im Sektor relativ jung sind. Vor diesem Hintergrund muss, vor allem in der Lehrausbildung darauf geachtet

werden, den Jugendlichen eine breite Qualifikationsbasis zu vermitteln, um ihnen den Branchenwechsel zu erleichtern.

7. Weiterbildung

Die Aktualisierung der Kenntnisse von Erwerbspersonen wird immer wichtiger und findet im Schlagwort "Lebensbegleitendes Lernen" seinen Niederschlag. Eine stete Aktualisierung der Ausbildungsgänge und die Qualifikationserneuerung der Erwerbstätigen durch Weiterbildung ist unumgänglich, da die Anpassung der Qualifikationen der Erwerbspersonen alleine durch Absolventinnen und Absolventen einer modernisierten beruflichen Erstausbildung nicht ausreicht. Wurde daher im vorherigen Kapitel die Bildungswegentscheidung von Jugendlichen und damit zukünftigen Arbeitskräften näher beleuchtet, steht in diesem Kapitel die Anpassung der Qualifikationen all jener im Mittelpunkt, die bereits im Erwerbsleben stehen. Mittels deskriptiver Auswertung wird die Weiterbildungsbeteiligung nach unterschiedlichen Merkmalen analysiert, um so Ansatzpunkte zu identifizieren, die eine Anhebung der Weiterbildungsbeteiligung bislang bildungsferner oder benachteiligter Gruppen ermöglichen.

Abbildung 7.1: Weiterbildung der 25- bis 64-Jährigen nach Kursart, 2003, Österreich und Tirol



Q: Statistik Austria – Sonderprogramm "Lebenslanges Lernen", Mikrozensus II, Quartal 2003. – Werte sind auf 100 gerundet. Berechnungen auf Basis ungerundeter Werte. Der Bereich des Stichprobenfehlers beträgt, unter der Annahme einfacher Zufallsauswahl, für Werte unter 18.000 Personen (jeweils Österreich und Tirol) mehr als +/- 20%.

Der *Deutsche Bildungsrat* (1970) definiert Weiterbildung als "Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten⁷⁰⁾ Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Ausbildungsphase. ... Das Ende der ersten Bildungsphase und damit der Beginn möglicher Weiterbildung ist in der Regel durch den Eintritt in das volle Erwerbsleben gekennzeichnet". Weiterbildung ist demnach unabhängig von den Bildungsinhalten, und umfasst nicht nur die betriebliche Weiterbildung, sondern auch die allgemeine Weiterbildung. In der folgenden Untersuchung, die auf dem Sonderprogramm des Mikrozensus im II. Quartal 2003 zum Thema

⁷⁰⁾ Unter organisiertem Lernen wird Lernen in Kursen oder Seminaren verstanden.

"Lebenslanges Lernen" basiert, wird diese Definition weitgehend übernommen. Demnach fallen unter den Begriff Weiterbildung allgemeine und berufsbezogene Kurse und Schulungen. Nicht betrachtet werden allerdings Maßnahmen im formalen Bildungssystem, damit wird Lernen im regulären Schul- und Hochschulsystem ausgeschlossen. Nicht formales Lernen ist üblicherweise nicht zertifiziert und umfasst u. a. Kurse und Schulungen am Arbeitsplatz, Maßnahmen des AMS, Kurse und Schulungen der Erwachsenenbildungseinrichtungen und privater Anbieter, Fernunterricht, Privatunterricht aber auch Unterricht an Musikschulen oder Fahrschulen.

Im Rahmen der Mikrozensushebung vom II. Quartal 2003 wurden rund 60.000 Personen in etwa 30.000 Haushalten hinsichtlich ihres Weiterbildungsverhaltens interviewt.⁷¹⁾ Für die Auswertungen dieses Kapitels wurde die Personengruppe auf die 25- bis 64-Jährigen eingeschränkt, da es bei den Jugendlichen zu Unschärfen in den Abgrenzungen zwischen Erstausbildung und Weiterbildung kommen kann, und es in der internationalen Literatur durchaus üblich ist, Weiterbildungsanalysen auf die Personengruppe der Erwachsenen im Erwerbsalter einzuschränken. Im Sonderprogramm des Mikrozensus gibt es zwei relevante Fragen zur Weiterbildung, die mit ja oder nein zu beantworten sind:

- Haben Sie in den vergangenen 12 Monaten an Kursen, Schulungen, Lehrgängen, Seminaren teilgenommen die in erster Linie berufsbezogen waren oder der betrieblichen Weiterbildung dienen?
- Haben Sie in den vergangenen 12 Monaten an Kursen, Schulungen, Lehrgängen, Seminaren teilgenommen die sich in erster Linie auf Freizeit, Sport und Hobby bezogen (z. B. Kunstkurse, Klavierstunden, Chi Gong, Schikurse, Reitstunden, Musikschule, Fahrschule, Hobbykurse aller Art, etc.), Fremdsprachen für private Zwecke oder private Nachhilfe?

Die Auswertung dieser zwei Fragen zur beruflichen und privaten Weiterbildung zeigt, dass sich österreichweit hochgerechnet 1.127.900 Personen in den 12 Monaten vor der Befragung beruflich und/oder privat weiterbildeten, davon 301.700 ausschließlich privat. Von den Weiterbildungsaktiven im Alter von 25 bis 64 Jahren waren 9% oder 231.800 in Tirol wohnhaft. In absoluten Zahlen nahmen 98.400 Tirolerinnen und Tiroler in den letzten 12 Monaten vor der Befragung beruflich und/oder privat an Weiterbildung teil, davon 25.000 ausschließlich für private Zwecke.

Die Ausbildungsinhalte konzentrieren sich bei den beruflich motivierten Weiterbildungskursen sehr stark auf den Bereich "Sozialwissenschaft, Wirtschaft und Recht" sowie die Computerbedienung. Gefragt nach dem zuletzt besuchten Kurs gaben insgesamt 41% der Weiterbildungsaktiven an, sich in einem dieser beiden Bereiche aus beruflichen Gründen weitergebildet zu haben (Österreich und Tirol). Demgegenüber entfallen rund die Hälfte der Kurse, die aus rein privatem Interesse besucht werden, auf Angebote in den Bereichen Dienstleistung sowie Fremdsprachen. Rund 15% der aus privaten Gründen besuchten Kurse haben die Computer-

⁷¹⁾ Im Jahr 2004 kam es zu einer umfassenden Neukonzeption des Mikrozensus (Details siehe *Kytir – Stadler, 2004*).

bedienung zum Inhalt. Die Frage, ob eine Weiterbildung für private und berufliche Zwecke stattgefunden hat, unterliegt dabei der Selbsteinschätzung der Befragten.

7.1 Weiterbildung nach soziodemographischen und beruflichen Merkmalen

Zahlreiche Studien setzen sich mit dem Teilnahmeverhalten an Weiterbildung auseinander: Ziel ist es, besondere Problemgruppen zu erkennen, die bislang nur unzureichend an Weiterbildung partizipieren. Trotz inhaltlicher und methodischer Differenzen zwischen den Studien, zeigen sich im Kern folgende Befunde: "Die Beteiligung an Weiterbildung variiert mit dem schulischen und dem beruflichen Ausbildungsniveau, dem beruflichen Status und der beruflichen Position. Auch geschlechtsspezifische Unterschiede sind dort auszumachen, wo Frauen familiäre Betreuungsaufgaben wahrnehmen. Darüber hinaus gibt es Hinweise auf Unterschiede nach Alter, Nationalität, Einkommen und Region (Schröder et al., 2004)." Im Folgenden wird untersucht, inwieweit diese Befunde auf Tirol zutreffen.

Weiterbildungsquoten nach Altersgruppen und Ausbildung

Die ersten deskriptiven Befunde zur Weiterbildung für Österreich und Tirol zeigen, dass die Weiterbildungsneigung in Tirol in etwa dem Bundesdurchschnitt entspricht und es nur leichte Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt. Starke Abweichungen im Weiterbildungsverhalten zeigen sich indes sowohl in Tirol als auch auf Bundesebene nach Ausbildung und Altersgruppen: Zum einen weisen gering Qualifizierte eine geringere Weiterbildungsaktivität auf, zum anderen sind Arbeitskräfte im Haupterwerbsalter (25 bis 44 Jahre) am weiterbildungsaktivsten.

Die Schulbildung ist einer der wichtigsten Einflussfaktoren auf die Weiterbildung – je höher der formale Bildungsabschluss, desto höher die Weiterbildungsbeteiligung. Bundesweit betrug die Weiterbildungsquote⁷²⁾ im Betrachtungszeitraum 25%, unter der Bevölkerung mit maximal Pflichtschulabschluss haben lediglich 9% an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen. Mit steigendem Ausbildungsprofil steigt auch die Bereitschaft sich weiterzubilden: 24% der 25- bis 64-Jährigen mit Lehr- oder Fachschulabschluss bildeten sich in Österreich weiter, 37% sind es in der Bevölkerungsgruppe mit abgeschlossener Reifeprüfung und bereits 51% in jener mit tertiärem Bildungsabschluss (Uni, FH, Akademie). In Tirol liegt die Weiterbildungsneigung insgesamt geringfügig über dem Bundesdurchschnitt (Tirol 26%, Österreich 25%). Ebenso wie im Österreichdurchschnitt schwankt sie stark mit dem Ausbildungsniveau – und zwar zwischen 8% bei Personen mit maximal Pflichtschulabschluss bis hin zu 59% bei Personen mit Universitäts-, Fachhochschul- oder Akademieabschluss. Im Österreich-Vergleich ist die Weiterbildungsnei-

⁷²⁾ Die hohen Weiterbildungsquoten – bezogen auf die Weiterbildung in den letzten 12 Monaten – unterschieden sich deutlich von jenen, die im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung (Grundprogramm des Mikrozensus) ermittelt werden. Im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung wird die Frage gestellt, ob in den letzten 4 Wochen vor der Befragung eine Teilnahme an berufsbezogenen Kursen, Schulungen usw. erfolgte. Die Unterschiede legen daher in der unterschiedlichen Betrachtungsperiode begründet.

gung der Tirolerinnen und Tiroler mit Matura 42% (Österreich: 37%) sowie jene der AkademikerInnen (Tirol: 59%, Österreich: 51%) höher.

Übersicht 7.1: Weiterbildungsquoten in Österreich und Tirol – Altersgruppen, Ausbildung, in %

	Max. Pflichtschule	Lehrausbildung, BMS	AHS, BHS Männer und Frauen	Uni, FH, Akademie	Insgesamt
<i>Österreich</i>					
25-44 Jahre	13	28	39	54	31
45-64 Jahre	6	19	33	46	19
Insgesamt	9	24	37	51	25
<i>Tirol</i>					
25-44 Jahre	10	28	42	61	31
45-64 Jahre	7	18	43	55	20
Insgesamt	8	24	42	59	26

Q: Statistik Austria – Sonderprogramm "Lebenslanges Lernen", Mikrozensus II. Quartal 2003.

Die Bereitschaft sich weiterzubilden variiert auch mit dem Alter. Sie ist bereits in jungen Jahren relativ hoch, steigt mit zunehmendem Alter und beginnt mit dem 45. Lebensjahr wieder zu sinken. Damit haben junge Personen eine höhere Weiterbildungsneigung als ältere. Ein Vergleich der Weiterbildungsquoten von 25- bis 44-Jährigen und 45- bis 64-Jährigen zeigt, dass Personen im Haupterwerbsalter eine um 12 Prozentpunkte höhere Weiterbildungsneigung aufweisen als Personen zwischen 45 und 64 Jahren: In Tirol (ebenso wie im Bundesdurchschnitt) absolvierten 31% der Bevölkerung im Haupterwerbsalter in den 12 Monaten vor der Befragung mindestens einen Weiterbildungskurs, unter den 45- bis 64-Jährigen betrug der Anteil lediglich 20%.

Weiterbildungsquoten nach Geschlecht

Österreichweit wie auch in Tirol bilden sich 24% der Frauen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren weiter. Die deskriptiven Auswertungen zeigen, dass Männer und Frauen eine annähernd gleich hohe Weiterbildungsneigung aufweisen: Für das gesamte Bundesgebiet liegt die Weiterbildungsneigung der Männer um 2 Prozentpunkte über jener der Frauen, in Tirol um 4 Prozentpunkte. Das Weiterbildungsverhalten ändert sich jedoch deutlich, wenn Kinder unter 6 Jahren im Haushalt leben. Während sich österreichweit 31% der 25- bis 39-jährigen Frauen ohne Kleinkinder im Haushalt in den 12 Monaten vor der Befragung weitergebildet haben, liegt die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen mit mindestens einem Kind unter 6 Jahren nur bei 21%. Am stärksten unterscheidet sich das Weiterbildungsverhalten in der Altersgruppe der 25- bis 29-jährigen Frauen: Frauen dieser Altersgruppe ohne Kleinkind (unter 6 Jahre) haben eine mehr als doppelt so hohe Weiterbildungsquote als Frauen mit mindestens einem Kinder unter 6 Jahre (36% versus 17%).

Unterschiede zwischen der Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen gibt es auch hinsichtlich der Inanspruchnahme des Kursangebots: Männer besuchen deutlich öfter aus-

schließlich berufsbezogene Weiterbildungskurse als Frauen. Von den knapp 46.400 Frauen in Tirol (Österreich: 77.700), die sich in den letzten 12 Monaten weitergebildet haben, besuchten 52% (Österreich: 54%) ausschließlich berufsbezogene Kurse, 31% (Österreich: 32%) nahmen nur an privaten Kursen teil und 16% (Österreich: 14%) gaben an, sowohl berufsbezogene als auch private Kurse belegt zu haben. Bei den weiterbildungsaktiven Männern liegt der Anteil derer, die nur berufsbezogene Kurse besucht haben, um ein Drittel höher: 70% der 52.000 männlichen Weiterbildungsteilnehmer (Österreich: 65% von 577.800) haben ausschließlich berufsbezogene Kurse besucht.

Weiterbildungsquoten nach Einbindung in den Erwerbsprozess

Unter den WeiterbildungsteilnehmerInnen im Alter von 25 bis 64 Jahren sind Erwerbstätige – gemessen an der Weiterbildungsquote – die weiterbildungsaktivste Gruppe: Der Anteil der Erwerbstätigen die sich beruflich und/oder privat in den letzten 12 Monaten weiterbildeten, liegt, gemessen an allen Erwerbstätigen, österreichweit bei 30%, in Tirol mit 32% etwas höher. An zweiter Stelle liegt die Weiterbildungsquote der Arbeitslosen (Österreich und Tirol je 24%), was in erster Linie auf Schulungsaktivitäten des AMS zurückzuführen ist.

Sieht man sich die Weiterbildungsneigung der Erwerbstätigen nach der sozialrechtlichen Stellung im Beruf an, weisen Arbeiterinnen und Arbeiter gegenüber Selbständigen, Angestellten und Beamten eine geringere Weiterbildungsquote auf. Das unterschiedliche Weiterbildungsverhalten steht in enger Relation zur höchsten abgeschlossenen Ausbildung: Während Arbeiterinnen und Arbeiter vor allem im unteren und mittleren Qualifikationssegment stark vertreten sind, konzentrieren sich Angestellte und Beamte auf höhere Ausbildungsabschlüsse. Die höchste Weiterbildungsquote findet sich demnach bei den Beamten und Angestellten.

Übersicht 7.2: Weiterbildungsquoten Erwerbstätiger in Österreich und Tirol – berufliche Stellung, Geschlecht, in %

	Tirol			Österreich		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
Selbständige	33	24	30	28	26	27
Angestellte	42	41	41	40	38	39
Beamte	52	66	57	44	52	47
Arbeiter	18	12	17	19	13	18
Insgesamt	32	33	32	30	32	31

Q: Statistik Austria – Sonderprogramm "Lebenslanges Lernen", Mikrozensus II. Quartal 2003. Abgrenzung der Erwerbstätigen nach dem Lebensunterhaltskonzept.

7.2 Motivation und Auswirkung der beruflichen Weiterbildung

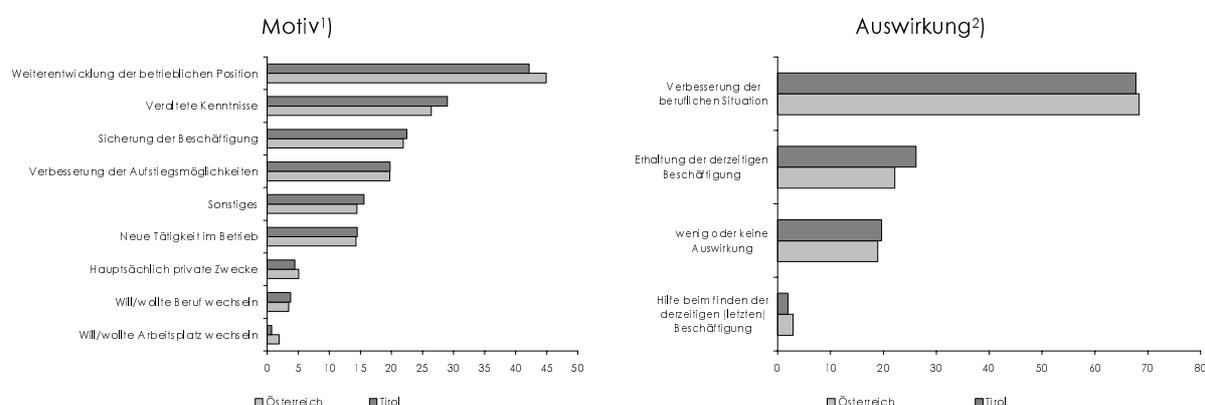
Im Sonderprogramm des Mikrozensus wurden die Weiterbildungsaktiven, die sich beruflich weitergebildet haben, nach den Motiven für die Teilnahme befragt. Als stärkstes Motiv für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung gilt die Weiterentwicklung der betrieblichen Position. 45% (Österreich) bzw. 42% (Tirol) der Weiterbildungsaktiven nannten diesen Grund am häu-

figsten. Auf den Rängen zwei bis vier folgten der Wunsch veraltete Kenntnisse aufzufrischen (Österreich 26%, Tirol 29%), die Beschäftigung zu sichern (Österreich und Tirol 22%) und die Aufstiegsmöglichkeiten zu verbessern (Österreich und Tirol 22%). Eine untergeordnete Rolle scheint dagegen die berufliche Weiterbildung zu spielen, wenn es darum geht, Arbeitsplatz oder Beruf zu wechseln.

Die Gründe für berufliche Weiterbildung differieren nach soziodemographischen Merkmalen. Zwischen Tirol und dem gesamten Bundesgebiet gibt es allerdings kaum Abweichungen:

- Männer nannten den Wunsch nach Weiterentwicklung der betrieblichen Position häufiger als Frauen: In Tirol gaben 45% der Männer und 39% der Frauen dieses Motiv an. Auf Bundesebene wurde der Wunsch nach Weiterentwicklung der betrieblichen Position sowohl von Männern als auch von Frauen öfter genannt (48% bzw. 41%).
- Während bei den Jüngeren die Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten bereits an zweiter Stelle steht (Österreich 23%, Tirol 24%), wurde bei den Älteren das Auffrischen veralteter Kenntnisse (Österreich 35%, Tirol 38%) am zweithäufigsten genannt.
- Während sich hoch Qualifizierte weniger Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen und damit seltener die Sicherung der Beschäftigung als Grund für die berufliche Weiterbildung angaben, wurde dieses Motiv von Erwerbstätigen mit niedrigem Bildungsniveau öfter genannt.

Abbildung 7.2: Motiv für die berufliche Weiterbildung und deren Auswirkung, Österreich und Tirol, in %



Q: Statistik Austria – Sonderprogramm "Lebenslanges Lernen", Mikrozensus II. Quartal 2003. – 1) Frage: Wichtigste Motive für die Teilnahme an berufsbezogenen Kursen, Schulungen usw. in den letzten 12 Monaten (Mehrfachantworten möglich)? 2) Frage: Welche Auswirkungen hatten die Kurse, Schulungen usw. auf Ihre berufliche Tätigkeit (Mehrfachantworten möglich)?

Die Weiterbildungsaktiven schätzen – sowohl in Tirol als auch bundesweit – den Einfluss der absolvierten Weiterbildungsmaßnahmen auf die berufliche Tätigkeit überwiegend positiv ein. Am häufigsten wurde dem absolvierten Kurs eine Verbesserung der beruflichen Situation zugeschrieben (Tirol und Österreich 68%). Immerhin 26% (Österreich 22%) sahen den Erhalt der

derzeitigen Beschäftigung gegeben. Ein Fünftel der Weiterbildungsaktiven (Österreich 19%) sprach den absolvierten, berufsbezogenen Kurs(en) wenig oder keine Auswirkung zu.

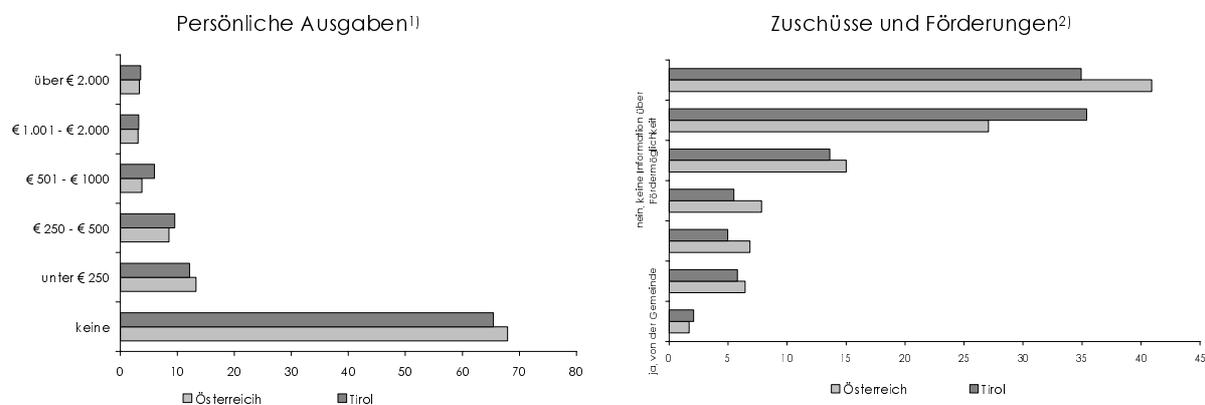
7.3 Finanzielle und zeitliche Aufwendungen der beruflichen Weiterbildung

Einem Großteil der Erwerbstätigen, die sich in den 12 Monaten vor der Befragung beruflich weiterbildeten, entstanden im Rahmen der beruflichen Weiterbildung keine Kosten. Die finanziellen Zuschüsse kamen am häufigsten vom Arbeitgeber: Österreichweit gaben 68% der Weiterbildungsaktiven an, dass ihnen keine persönlichen Ausgaben durch die berufliche Weiterbildungsmaßnahme entstanden sind. 13% zahlten weniger als € 250, weiteren 9% entstanden Kosten in Höhe von € 250 bis € 500. Ob die Weiterbildung mit persönlichen Kosten verbunden war oder nicht bzw. wie hoch die persönlichen Ausgaben waren, hängt eng mit dem Ausbildungsgrad der WeiterbildungsteilnehmerInnen zusammen: Je höher die formale Ausbildung, desto höher der Anteil der Personen mit persönlichen Ausgaben. Insgesamt erhielten 58% von zumindest einer Einrichtung oder Stelle einen Zuschuss bzw. eine Förderung. Die Mehrheit der Weiterbildungsaktiven (41%) gab an, dass der Arbeitgeber den Kurs förderte bzw. einen Zuschuss leistete (siehe Abbildung). 8% erhielten eine Förderung durch das Land, 7% von Interessensvertretungen bzw. Kammern und 6% konnten ihren Weiterbildungskurs steuerlich geltend machen.

Tirolerinnen und Tiroler geben etwas häufiger Geld für ihre berufliche Weiterbildung aus als im Durchschnitt Österreichs (Tirol: 65% hatten keine finanziellen Aufwendungen, Österreich: 68%). 12% gaben weniger als € 250 aus, 10% zwischen € 250 und € 500. Zudem dass berufliche Weiterbildungsmaßnahmen in Tirol öfter mit persönlichen Ausgaben verbunden sind, werden sie weniger oft durch Dritte gefördert: 49% erhielten keinen Zuschuss bzw. keine Förderung für die berufliche Weiterbildung. Bundesweit lag der Anteil mit 42% niedriger. Als Financier⁷³⁾ wurde am öftesten (35%) der Arbeitgeber genannt, wenngleich dieser Anteil geringer als im Bundesdurchschnitt Österreichs (41%) ist. Jeweils 5% erhielten eine Förderung von den Kammern und Interessensvertretungen oder dem Land, 6% konnten die Weiterbildungsmaßnahme steuerlich absetzen. Für die geförderte Person mag jedoch die Einschätzung, welche Förderstelle letztlich einen Zuschuss zur beruflichen Weiterbildung geleistet hat, nicht immer einfach sein. Bei einer schlechten Informationspolitik der Förderstelle kann es daher zu Verzerrungen kommen.

⁷³⁾ Personen die eine berufsbezogene Schulung durch das AMS erhalten haben, sind in der Stichprobe enthalten. AMS Schulungen wurden jedoch nicht gesondert thematisiert.

Abbildung 7.3: Persönliche Ausgaben sowie Zuschüsse und Förderungen für die berufliche Weiterbildung, Österreich und Tirol, in %



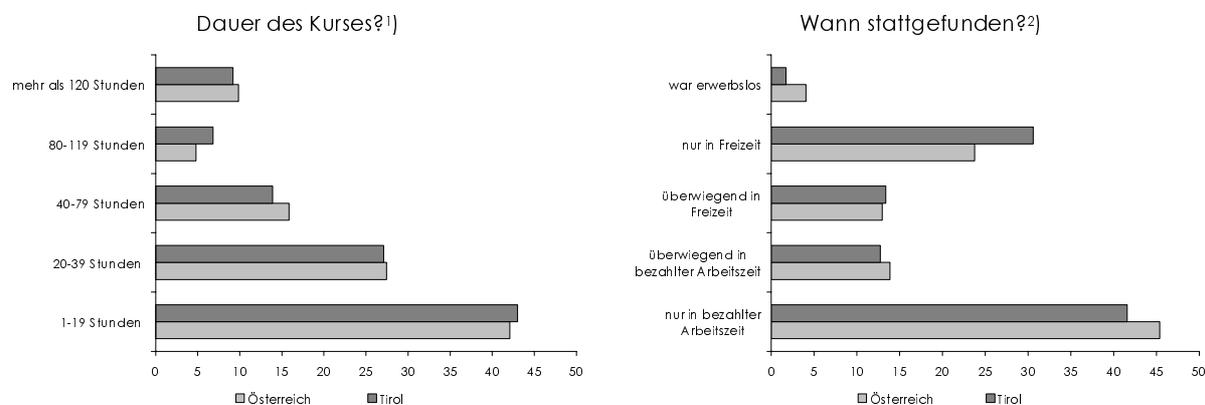
Q: Statistik Austria – Sonderprogramm "Lebenslanges Lernen", Mikrozensus II, Quartal 2003. – 1) Frage: Höhe der persönlichen Ausgaben (ohne Zuschüsse, Förderungen) für Ihre berufsbezogenen Kurse, Schulungen usw. in den letzten 12 Monaten (in Euro)? 2) Frage: Haben Sie für diese berufsbezogenen Kurse, Schulungen usw. (in den letzten 12 Monaten) Zuschüsse, Förderungen erhalten (Mehrfachantworten möglich)?

Neben der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ist die Dauer der Maßnahme, als Indikator für die Intensität der Weiterbildung, von Interesse. Wie intensiv berufliche Weiterbildung betrieben und wie viel Zeit dafür verwendet wird, wird anhand der zuletzt stattgefundenen Weiterbildungsmaßnahme analysiert.⁷⁴⁾ Im Durchschnitt dauert ein Weiterbildungskurs in Tirol 59 Stunden (Österreich: 49 Stunden). Der Großteil der Befragten hat jedoch Kurse und Schulungen im Ausmaß von lediglich 1 bis 19 Stunden besucht (Tirol: 43%, Österreich: 42%). 27% (Tirol und Österreich) bildeten sich zwischen 20 und 29 Stunden im letzten Kurs weiter und 14% zwischen 40 und 79 Stunden. Erst ab einer Anzahl von 121 oder mehr Kursstunden steigt der Anteil der TeilnehmerInnen wieder: 9% der Kursteilnahmen in Tirol (Österreich: 10%) entfielen auf Schulungen mit einer Gesamtdauer von mindestens 121 Stunden.

Von den 25- bis 64-Jährigen, deren letzter Weiterbildungskurs beruflich motiviert war, gab der Großteil an, die Weiterbildung ausschließlich in der bezahlten Arbeitszeit absolviert zu haben (Tirol: 42%, Österreich 45%). Die Bereitschaft sich beruflich auch in der Freizeit weiterzubilden ist aber hoch: Immerhin 31% (Österreich 24%) haben für die berufliche Weiterbildung ihre Freizeit geopfert. Jeweils 13% haben einen Teil der Freizeit bzw. einen Teil der Arbeitszeit für die Weiterbildung verwendet.

⁷⁴⁾ Im Rahmen der Sondererhebung des Mikrozensus wurden Personen, die angaben, sich in den letzten 12 Monaten beruflich oder privat weitergebildet zu haben, um nähere Angaben zu den letzten 3 Kursen bzw. Schulungen gebeten.

Abbildung 7.4: Dauer und Zeitpunkte der letzten beruflichen Weiterbildungsmaßnahme in Stunden, Österreich und Tirol, in %



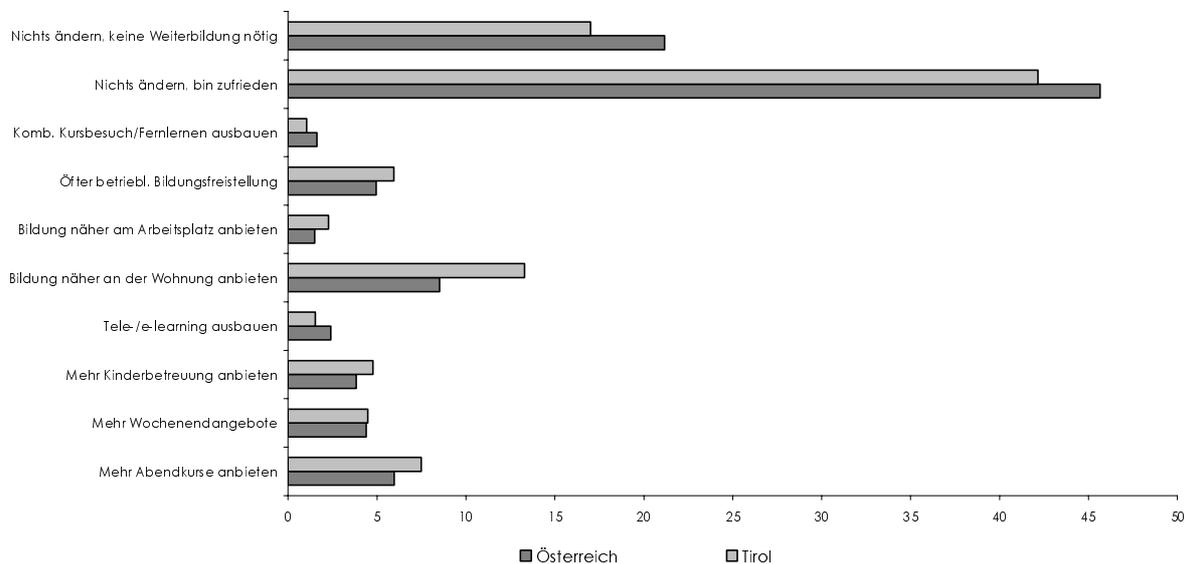
Q: Statistik Austria – Sonderprogramm "Lebenslanges Lernen", Mikrozensus II. Quartal 2003. – 1) Frage nach der Dauer der letzten beruflichen Weiterbildungsmaßnahme. 2) Frage: Wann fand die letzte, aus hauptsächlich beruflichen Gründen besuchte, Weiterbildungsmaßnahme statt?

Änderungswünsche aus Sicht der Betroffenen

Zeitliche Restriktionen werden als wesentliche Barriere erachtet, wenn es darum geht die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen. Im Sonderprogramm des Mikrozensus wurde daher der Frage nachgegangen, welche Veränderungen aus Sicht der Befragten – unabhängig davon, ob sie sich in den letzten 12 Monaten weitergebildet haben oder nicht – notwendig wären, damit sie leichter Zeit für Weiterbildung aufbringen könnten.⁷⁵⁾ Die Frage wurde für die Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren ausgewertet. Von 10 möglichen Antwortkategorien gaben in Tirol 42% (Österreich 46%) an, keinen Veränderungswunsch zu haben und mit der derzeitigen Situation zufrieden zu sein. Weitere 17% (Österreich 21%) hatten keine Änderungswünsche, da sie ohnedies keine Weiterbildungsaktivitäten planen. Damit ist in Tirol der Anteil der 25- bis 64-Jährigen mit Änderungswünschen größer als im gesamten Bundesgebiet (41% versus 33%). In der Gruppe der Befragten mit Änderungswünschen dominierten der Wunsch nach mehr Bildungsangeboten in der Nähe des Wohnortes, gefolgt vom Wunsch nach mehr Abendkursen, dem Wunsch öfter eine betriebliche Bildungsfreistellung zu bekommen, mehr Wochenendangebote und mehr Kinderbetreuungsangebot.

⁷⁵⁾ Die Befragten konnten aus 10 Antwortmöglichkeiten wählen, und jeweils 3 Gründe – mit einer Reihung – angeben. Die folgende Auswertung bezieht sich auf den für die Befragten wichtigsten Grund (1. Nennung).

Abbildung 7.5: Veränderungswünsche die es erleichtern, mehr Zeit für Weiterbildung zu haben, für Tirol und Österreich, in %



Q: Statistik Austria – Sonderprogramm "Lebenslanges Lernen", Mikrozensus II, Quartal 2003. Frage: Welche Veränderungen würden es erleichtern, Zeit für Weiterbildung zu haben?

Die Ergebnisse differieren leicht, je nach dem ob in den 12 Monaten vor der Erhebung eine berufliche Weiterbildung stattgefunden hat oder nicht. Von den Tirolerinnen und Tirolern die nicht weiterbildungsaktiv waren und gleichzeitig Änderungswünsche hatten, nannten 36% (Österreich 28%) den Wunsch nach mehr Bildungsangebot in der Nähe des Wohnortes an erster Stelle, 14% (Österreich 13%) wünschten sich öfter eine betriebliche Freistellung für Weiterbildungszwecke. Für 18% wäre der Ausbau von Weiterbildungsangeboten am Abend und für 11% mehr Angebot am Wochenende eine Erleichterung (Österreich mehr Abendkurse 18% bzw. mehr Wochenendangebote 13%). Im Vergleich zur Personengruppe, die sich in den letzten 12 Monaten beruflich weitergebildet hat, wurde der Wunsch nach einem Ausbau des Kinderbetreuungsangebots deutlich öfter genannt (13% statt 9%). Tele- bzw. E-Learning scheint dagegen bei den Weiterbildungsaktiven etwas wichtiger zu sein (9% statt 6%).

8. Prognose der Wirtschaftsentwicklung in Tirol

Eine der Grundlagen der Berufsgruppenprognose stellt die Prognose der Entwicklung der Zahl der Beschäftigten nach Wirtschaftsbranchen dar. Zusätzlich wurde auch eine Prognose der Bruttowertschöpfungsentwicklung sowie der Arbeitslosenquote für Tirol und Österreich durchgeführt. Der Prognosezeitraum erstreckt sich von 2005 bis 2015. Im Folgenden werden zunächst die Prognosemethoden erläutert und anschließend die Prognoseergebnisse dargestellt.⁷⁶⁾

8.1 Prognosemethoden

MultiREG - das multiregionale multisektorale Modell für Österreich

Die Prognose der Beschäftigungs- und Bruttowertschöpfungsentwicklung für Tirol nach Wirtschaftsbranchen wurde auf Basis des multiregionalen multisektoralen Modells MultiREG durchgeführt. Dieses Modell wurde in den letzten Jahren von einem Forscherteam des WIFO und des Instituts für Technologie und Regionalpolitik der Joanneum Research entwickelt.

MultiREG bildet die wirtschaftlichen Verflechtungen auf der Ebene von 32 Sektoren (Wirtschaftsbranchen) bzw. Gütern und den neun österreichischen Bundesländern ab und erfasst damit die sektoralen Zuliefer- und Konsumbeziehungen innerhalb eines Bundeslandes wie auch jene zwischen den Bundesländern und mit dem Ausland.

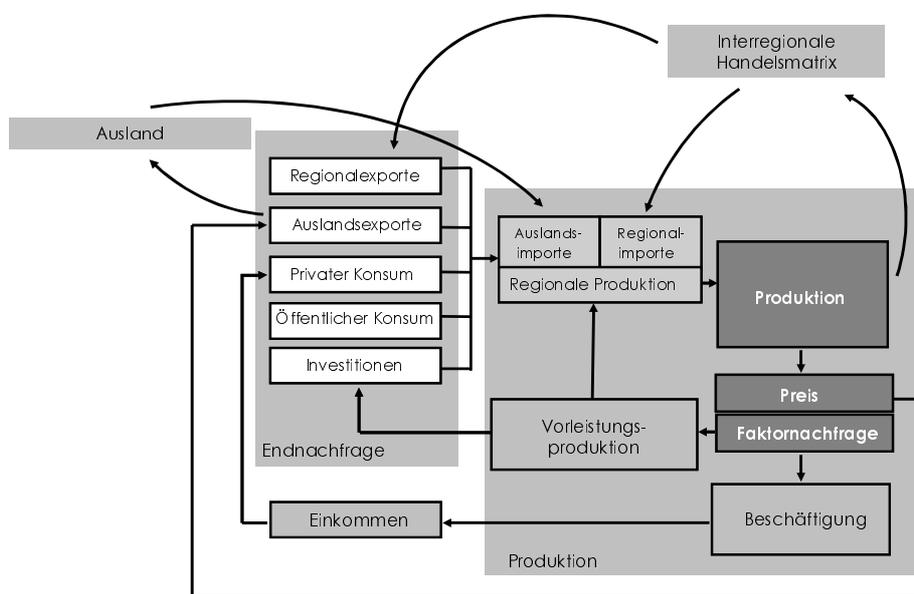
MultiREG besteht aus der Verbindung mehrerer Module:

- 9 regionale Input-Output Matrizen, (welche die Lieferströme zwischen den Sektoren eines Bundeslandes enthalten)
- eine interregionale Handelsmatrix, (welche die Lieferungen verschiedener Güter zwischen den Bundesländern sowie Auslandsexport und -importströme abbildet) sowie
- ökonometrisch geschätzte Zeitreihenmodelle, welche die aus der ökonomischen Theorie abgeleiteten Beziehungen zwischen verschiedenen Variablen (z. B. privater Konsumnachfrage und Haushaltseinkommen, Produktion und Beschäftigung etc.) empirisch quantifizieren und den dynamischen Veränderungen eines Wirtschaftssystems Rechnung tragen.

⁷⁶⁾ Die Prognosen wurden unter Mitarbeit von Dr. Gerhard Streicher (Institut für Technologie und Regionalpolitik, Joanneum Research) erstellt.

MultiREG bildet auf Basis dieser Teilmodelle die für einen Wirtschaftsraum typischen Kreislaufzusammenhänge zwischen Nachfrage, Produktion, Beschäftigung und Einkommen ab (siehe Abbildung 8.1). Die Nachfrage nach einzelnen Gütern geht dabei von Haushalten (privater Konsum), dem Staat (öffentlicher Konsum), dem heimischen (d.h. in der Region ansässigen) Unternehmenssektor (Investitionen, Lagerhaltung) und dem Ausland (Exporte) aus. Diese Nachfrage kann nun in der Region selbst, aber auch durch Importe aus anderen Regionen und Importen aus dem Ausland befriedigt werden. Das daraus resultierende regionale Produktionsvolumen, differenziert nach Gütern, wird schließlich in ein Produktionsmodell eingespeist. Dabei bestimmen die regionalen Input-Output Beziehungen den Produktionswert nach Sektoren; Preise und die Nachfrage nach Produktionsfaktoren (Vorleistungsgüter, Arbeit) werden bei gegebenen Produktionswerten aus ökonomisch geschätzten Kostenfunktionen abgeleitet, die Vorleistungsgüter gehen wiederum in die regionale Gesamtnachfrage ein. Das durch die Vergütung von Arbeitsleistungen und den aus der Produktion erzielten Gewinnen entstehende Einkommen beeinflusst die Nachfrage. Veränderungen in den Produktionspreisen sind wiederum ein wesentlicher Bestimmungsfaktor der regionalen Wettbewerbsfähigkeit und damit der Export- und Importnachfrage. Um technologischen Wandel und Änderungen in den interregionalen Handelsbeziehungen Rechnung zu tragen, enthält das Modell auch einen Mechanismus zur dynamischen Anpassung der regionalen Vorleistungskoeffizienten, die die sektoralen Produktionstechnologien repräsentieren.⁷⁷⁾

Abbildung 8.1: Modellstruktur MultiREG



Q: Joanneum Research, WIFO.

⁷⁷⁾ Eine ausführliche Beschreibung des Modells ist dem WIFO-Monatsbericht 8/2005 zu entnehmen.

Um Prognosen für Produktionswert, Bruttowertschöpfung und Beschäftigung zu generieren, wurden als wichtigste exogene Annahme die Entwicklung der Auslandsexporte sowie der Anteil des öffentlichen Konsums an der gesamten Bruttowertschöpfung bis 2015 exogen vorgegeben. Überdies wurden zur Prognose des regionalen Konsums auch die Tourismusumsätze als exogene Variablen herangezogen (für Details hierzu siehe *Fritz et al.*, 2005).⁷⁸⁾

Die im Rahmen von MultiREG verwendete Datenbasis stammt zum Großteil aus der volkswirtschaftlichen bzw. regionalen Gesamtrechnung (RGR) von Statistik Austria. Die Beschäftigungsprognose im vorliegenden Projekt soll allerdings von der historischen Entwicklung auf Basis der Beschäftigungsdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsanstalten (HV) ausgehen. Vor allem bei der sektoralen Zuordnung der Betriebe treten allerdings in einigen Fällen (z. B. Sektor NACE 29 Maschinenbau) Unterschiede zwischen den Daten des HV und jenen der RGR auf. Aus diesem Grund musste ein zweistufiges Prognoseverfahren gewählt werden: Zunächst werden mit MultiREG Beschäftigungsprognosen generiert, die mit den Zeitreihen der regionalen Gesamtrechnung konsistent sind. Danach wird für jeden einzelnen Sektor der statistische Zusammenhang zwischen den historischen Beschäftigungszeitreihen der RGR und jenen des HV geschätzt; die daraus ermittelten Koeffizienten werden schließlich auf die RGR-Prognosen umgelegt, um zu einer mit den historischen Zeitreihen des HV konsistenten Beschäftigungsprognose zu gelangen.

Die Methode zur Prognose der regionalen Arbeitslosenquote

Nachdem die derzeit verfügbare Modellversion von MultiREG noch kein Arbeitskräfteangebot enthält und damit auch keine regionalen Arbeitslosenquoten geschätzt werden können, wurde die Prognose der Arbeitslosenquote auf Basis eines ökonometrisch geschätzten Modells generiert. In diesem Modell wird die Arbeitslosenquote von der erwerbsfähigen Bevölkerung, der unselbständigen Beschäftigung sowie dem Anteil der Ausländer an der Gesamtbevölkerung bestimmt. Für die Prognosen der exogenen Variablen erwerbstätige Bevölkerung sowie Ausländeranteil an der Bevölkerung wurde die Bevölkerungsprognose der Statistik Austria herangezogen; dabei wurde vom Hauptprognoseszenarium mit den diesem zugrunde liegenden Annahmen zu Fertilität, Lebenserwartung und Zuwanderung ausgegangen. Für die in der Zukunft liegenden Werte der Beschäftigungsvariablen wurden die mit MultiREG generierten Prognosen verwendet.

Das ökonometrische Modell wurde auf Basis einer so genannten Fehlerkorrektur-Spezifikation geschätzt: Dabei wird sowohl eine langfristige Beziehung zwischen der abhängigen und den erklärenden Variablen als auch eine kurzfristige Abweichung von dieser langfristigen Beziehung modelliert:

⁷⁸⁾ Einschränkung muss hier festgehalten werden, dass es sich bei MultiREG nicht um ein Konjunkturmodell handelt, sodass die es sich bei den prognostizierten Werten um die erwarteten Werte für ein "durchschnittliches" Konjunkturjahr handelt.

$$(1) \quad \hat{u} = \hat{\beta}_1 + \hat{\beta}_2 \cdot usb + \hat{\beta}_3 \cdot bev_e + \hat{\beta}_4 \cdot aus$$

$$(2) \quad \varepsilon = u - \hat{u}$$

$$(3) \quad d\hat{u} = \hat{\gamma}_1 + \hat{\gamma}_2 \cdot d(usb) + \hat{\gamma}_3 \cdot d(bev_e) + \hat{\gamma}_4 \cdot d(aus) + \hat{\gamma}_5 \cdot \varepsilon_{-1}$$

$$(4) \quad \hat{ur} = 100 \cdot \hat{u} / (\hat{u} + usb_m)$$

Dabei bezeichnet

u ... die Zahl der Arbeitslosen,

usb ... die Zahl der unselbständig Erwerbstätigen,

bev_e ... die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter, also zwischen 15 und 64 Jahren,

aus ... den Anteil der Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft an der gesamten Bevölkerung,

ur ... die Arbeitslosenquote,

usb_m ... die Zahl der unselbständig Erwerbstätigen einschließlich der Karenz- und Kindergeldbezieherinnen,

ε ... die Abweichung der geschätzten langfristigen Zahl der Arbeitslosen von der tatsächlichen Arbeitslosenzahl,

$d()$... die Veränderung ($t - t-1$) einer Variablen,

β und γ ... die Koeffizienten des Modells, wobei \wedge auf den Schätzwert der Variablen bzw. des Koeffizienten hinweist.

Dieses Modell wurde jeweils für Österreich und Tirol geschätzt. Die Beschäftigungsentwicklung hat dabei, wie erwartet, einen negativen Einfluss auf die Arbeitslosigkeit; die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter sowie der Anteil der Ausländer an der Gesamtbevölkerung einen positiven (siehe Übersichten 8.1 bis 8.4).

Übersicht 8.1: Schätzergebnisse Gleichung (1) des Fehlerkorrekturmodells für Tirol

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
Konstante	-20333,32	3578,940	-5,681380	0,0000
usb	-0,394319	0,056734	-6,950360	0,0000
beve	0,267299	0,024734	10,80676	0,0000
aus	151060,5	26285,53	5,746907	0,0000
R-squared	0,969216	Mean dependent var		11384,16
Adjusted R-squared	0,965795	S.D. dependent var		4548,010
S.E. of regression	841,1348	Akaike info criterion		16,42730
Sum squared resid	19102709	Schwarz criterion		16,61233
Log likelihood	-250,6231	F-statistic		283,3557
Durbin-Watson stat	0,997415	Prob(F-statistic)		0,000000

Q: WIFO-Berechnungen.

Übersicht 8.2: Schätzergebnisse Gleichung (3) des Fehlerkorrekturmodells für Tirol

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
Konstante	235,9417	346,6557	0,680623	0,5024
usb	-0,332714	0,072302	-4,601700	0,0001
beve	0,150267	0,069573	2,159855	0,0406
aus	210898,7	65142,23	3,237512	0,0034
resid(-1)	-0,530102	0,184626	-2,871226	0,0082
R-squared	0,492612	Mean dependent var		426,7667
Adjusted R-squared	0,411430	S.D. dependent var		898,4135
S.E. of regression	689,2476	Akaike info criterion		16,06009
Sum squared resid	11876556	Schwarz criterion		16,29362
Log likelihood	-235,9013	F-statistic		6,067994
Durbin-Watson stat	1,868104	Prob(F-statistic)		0,001484

Q: WIFO-Berechnungen.

Übersicht 8.3: Schätzergebnisse Gleichung (1) des Fehlerkorrekturmodells für Österreich

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
Konstante	-113351,7	165054,5	-0,686753	0,4981
usb	-0,469335	0,066300	-7,078976	0,0000
beve	0,283611	0,022833	12,42137	0,0000
aus	2513130,	372259,4	6,751017	0,0000
R-squared	0,974924	Mean dependent var		161741,3
Adjusted R-squared	0,972138	S.D. dependent var		68834,95
S.E. of regression	11489,96	Akaike info criterion		21,65625
Sum squared resid	3,56E+09	Schwarz criterion		21,84128
Log likelihood	-331,6719	F-statistic		349,9060
Durbin-Watson stat	0,811706	Prob(F-statistic)		0,000000

Q: WIFO-Berechnungen.

Übersicht 8.4: Schätzergebnisse Gleichung (3) des Fehlerkorrekturmodells für Österreich

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
Konstante	2363,801	3261,087	0,724851	0,4753
usb	-0,401581	0,075596	-5,312185	0,0000
beve	0,148090	0,086507	1,711884	0,0993
aus	2791131,	653870,8	4,268628	0,0002
resid(-1)	-0,425417	0,167204	-2,544307	0,0175
R-squared	0,610927	Mean dependent var		6573,000
Adjusted R-squared	0,548675	S.D. dependent var		13508,90
S.E. of regression	9075,375	Akaike info criterion		21,21553
Sum squared resid	2,06E+09	Schwarz criterion		21,44906
Log likelihood	-313,2329	F-statistic		9,813824
Durbin-Watson stat	1,738442	Prob(F-statistic)		0,000065

Q: WIFO-Berechnungen.

Übersicht 8.5: Historische bzw. prognostizierte Beschäftigungsentwicklung nach Sektoren

Abteilung	NACE	Bezeichnung	Veränderung [% p.a.]		Stand 2005 [Beschäftigte]	Prognose [% p.a.]	Vergleich mit Österreich ¹⁾		
			1995-2000	2000-2005		2005-2010	1995-2000	2000-2005	2005-2010
A,B	0105	Land- und Forstwirtschaft	-0,7%	-0,3%	2.485	-1,3%	-	-	0
C	1014	Bergbau	-1,0%	-1,6%	758	0,5%	+	-	+
D	1516	Nahrungs- und Genussmittel, Tabak	-2,4%	1,5%	6.205	-0,8%	-	+	0
D	1719	Textilien, Bekleidung, Schuhe	-6,3%	-8,1%	1.373	-2,8%	-	-	-
D	20	Holzverarbeitung	1,3%	1,6%	3.553	0,2%	+	+	+
D	21	Papier und Pappe	0,4%	3,5%	540	0,2%	+	+	0
D	22	Verlagswesen, Druckerei	-2,4%	1,7%	1.895	0,1%	-	+	+
D	2324	Chemie und Erdölverarbeitung	2,2%	4,5%	4.005	0,0%	+	+	+
D	25	Gummi- und Kunststoffwaren	0,4%	2,0%	1.711	0,0%	-	+	+
D	26	Glas, Waren aus Steinen und Erden	4,1%	3,8%	8.112	1,2%	+	+	+
D	2728	Metalle und Metallerzeugnisse	1,4%	0,3%	8.579	0,2%	+	+	0
D	29	Maschinenbau	2,0%	2,7%	5.310	0,8%	+	+	+
D	3033	Elektrotechnik, Elektronik, Optik	-0,8%	1,0%	2.134	-0,2%	+	+	+
D	3435	Fahrzeugbau	10,7%	-7,4%	628	-0,1%	+	-	+
D	3637	Sonst. Sachgüterproduktion, Recycling	-2,4%	-2,1%	3.896	0,0%	+	+	+
E	4041	Energie- und Wasserversorgung	-1,4%	-1,1%	2.950	-0,7%	+	+	+
F	45	Bauwesen	0,1%	-0,7%	22.379	0,0%	+	+	-
G	5052	Kfz-, Groß- und Einzelhandel	2,0%	1,1%	43.997	1,3%	+	+	+
H	55	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	0,0%	2,8%	30.179	1,2%	-	+	+
I	60	Landverkehr	0,8%	1,0%	14.094	0,7%	+	0	+
I	6162	Schifffahrt, Flugverkehr	5,3%	2,6%	941	0,4%	0	+	+
I	63	Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr	1,0%	4,8%	3.028	1,1%	-	+	+
I	64	Nachrichtenübermittlung	-3,4%	-8,3%	3.130	-0,1%	-	+	+
J	6567	Geld- und Kreditwesen, Versicherungen	0,5%	-0,4%	8.854	0,0%	+	-	-
K	7071	Realitätenwesen, Vermietung	2,4%	2,9%	1.877	1,0%	+	+	+
K	72	Datenverarbeitung, Datenbanken	18,6%	11,7%	1.261	3,9%	0	+	0
K	7374	F&E, unternehmensbezogene Dienstl.	5,1%	2,7%	12.110	2,8%	-	-	-
L	75	öffentliche Verwaltung	0,7%	1,6%	28.848	0,1%	+	+	0
M	80	Unterricht	-0,7%	3,3%	12.881	1,1%	-	0	0
N	85	Gesundheit	3,6%	0,2%	18.219	2,7%	0	-	0
O	9091	Entsorgung, Interessensvertretungen	4,1%	1,8%	6.391	1,8%	0	+	+
O,P	9295	Kultur, sonstige Dienstleistungen	1,9%	2,1%	7.021	1,6%	0	+	0
Gesamt			1,1%	1,2%	269.344	0,9%	+	+	+
¹⁾ + ... Wachstumsrate in Tirol um 25% bzw. 0.2 Punkte größer als in Ö - ... Wachstumsrate in Tirol um 25% bzw. 0.2 Punkte kleiner als in Ö 0 ... Unterschied zwischen Wachstumsraten in Tirol und Ö kleiner als 0.25% bzw. 0.2 Punkte Dies gilt für die Wachstumsraten der einzelnen Sektoren; für jene der Gesamtbeschäftigung wurden die Intervalle auf 10% verkleinert.									

Q: WIFO-Berechnungen.

8.2 Die Prognoseergebnisse

Unselbständige Beschäftigung

Übersicht 8.5 enthält die Ergebnisse der Beschäftigungsprognose. Dabei werden die historischen Veränderungsdaten 1995-2000 und 2000-2005 den für die Zeiträume 2005-2010 und 2005-2015 prognostizierten Veränderungsdaten gegenübergestellt. Weiters ist in der Übersicht 8.5 vermerkt, ob die historischen und prognostizierten relativen Veränderungen der Beschäftigung in Tirol über oder unter jenen für Österreich liegen.

Insgesamt bewegt sich das Beschäftigungswachstum in Tirol sowohl in der historischen Betrachtung wie auch im Prognosezeitraum bei rund 1% jährlich und damit konstant über dem nationalen Wachstumspfad, wobei der Wachstumsvorsprung in der Prognoseperiode bis 2010 etwas niedriger ausfallen sollte als im Zeitraum bis 2005.

Bei 19 von 32 Sektoren ist die Entwicklung in Tirol günstiger als jene in Österreich, d. h. es wird ein im nationalen Vergleich höheres Beschäftigungswachstum bzw. eine geringere relative Abnahme der Beschäftigung vorhergesagt. 4 Sektoren liegen im Beschäftigungswachstum schlechter als der nationale Durchschnitt, 9 in etwa gleich gut.

Bei 20 Sektoren wird mit einer Zunahme der Zahl der Beschäftigten gerechnet, bei 7 mit sinkenden Beschäftigungsniveaus. Die wachstumsstärksten Sektoren in Tirol sind die Datenverarbeitung sowie die unternehmensbezogenen Dienstleistungen (inkl. Forschung und Entwicklung) und der Gesundheitsbereich. Die Beschäftigung in der Datenverarbeitung wird mit rund 4% jährlich zunehmen, dieses Wachstum liegt in etwa im nationalen Durchschnitt. Allerdings nimmt dieser Sektor mit knapp 1.300 Beschäftigten im Jahr 2005 einen relativ geringen Anteil an den Gesamtbeschäftigten in Tirol ein. Die unternehmensbezogenen Dienstleistungen hingegen sind von größerer Bedeutung für die Tiroler Wirtschaft, letztes Jahr fanden dort mehr als 12.000 Arbeitskräfte Beschäftigung, was immerhin einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 4,5% entspricht. Das Beschäftigtenwachstum in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen wird mit 2,8% (2005-2010) prognostiziert. Bis 2010 werden damit im Vergleich mit dem Stand im Jahr 2005 1.750 zusätzliche Arbeitskräfte in diesem Sektor Beschäftigung finden (siehe Abbildung 8.2); nur der Handel und das Gesundheitswesen weisen eine höhere absolute Zunahme der Beschäftigung aus. Das relative Wachstum bleibt aber unter dem nationalen Durchschnitt.

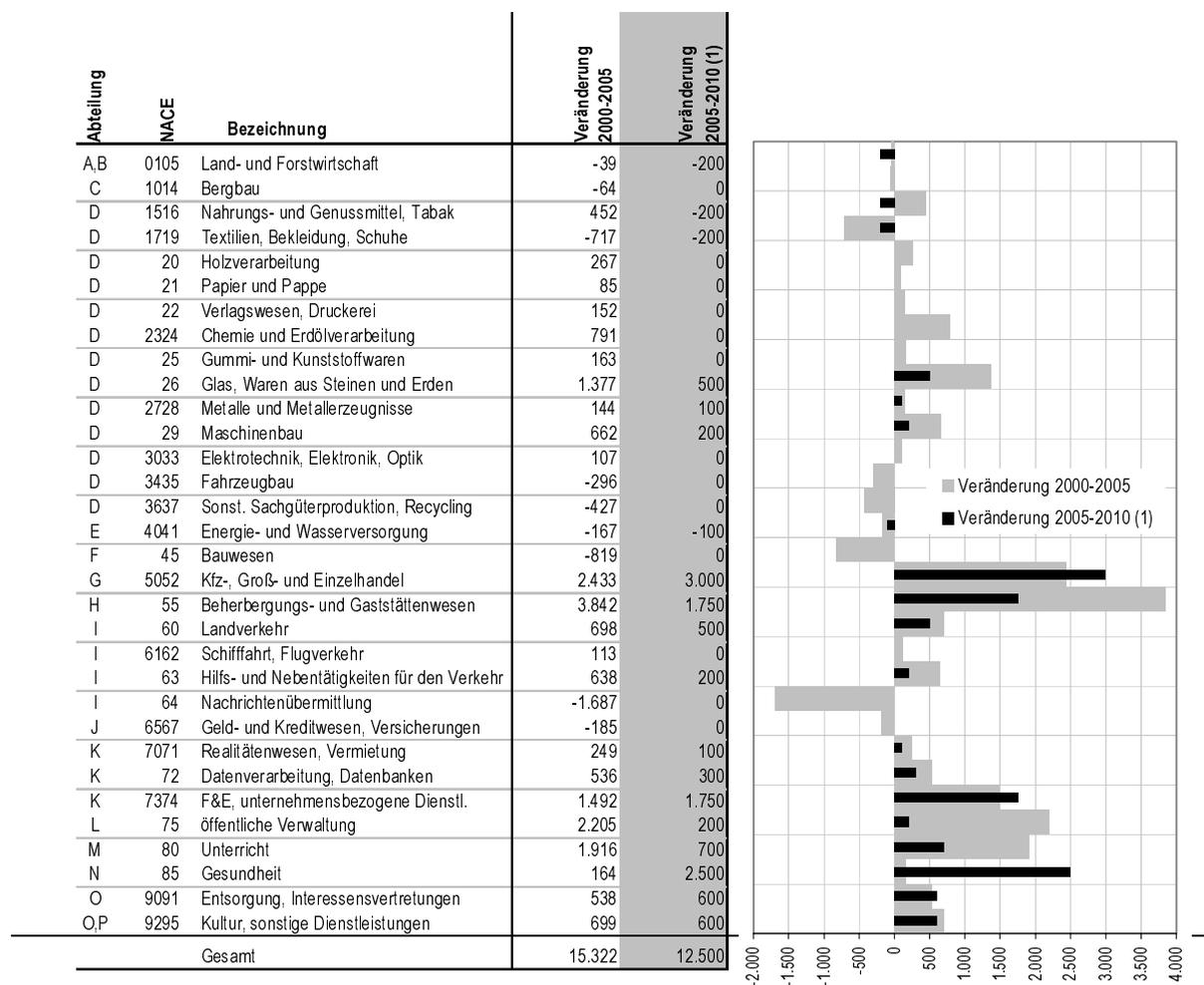
Im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen ist vor allem im Gesundheitssektor mit verstärkter Nachfrage nach Beschäftigten zu rechnen, wobei die prognostizierte Wachstumsrate dort in etwa jener auf gesamtösterreichischer Ebene entsprechen sollte. Für die öffentliche Verwaltung, die nach dem Handel und der Gastronomie und Hotellerie den höchsten Beschäftigungsanteil aller Sektoren in Tirol aufweist, wird ein nur geringfügiges Beschäftigungswachstum prognostiziert. Insgesamt wird nach den Prognoseergebnissen die Zahl der im öffentlichen Dienstleistungsbereich (ohne Entsorgung, Interessensvertretungen) beschäftigten

Arbeitskräfte bis 2010 um 3.400 Personen ansteigen. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass in den Daten des HV die Zuordnung von Arbeitgebern zu den Bereichen der öffentlichen Verwaltung, dem Unterrichts- und dem Gesundheitswesen nicht immer auf Basis ihres wirtschaftlichen Schwerpunkts erfolgt: So können Betriebe des Gesundheitswesens, die aber im öffentlichen Eigentum stehen, der öffentlichen Verwaltung (NACE 75) statt dem Gesundheitswesen (NACE 85) zugeordnet werden. Weiters finden auch immer wieder Umklassifizierungen von Betrieben zwischen diesen drei Bereichen statt. Aus diesem Grund wurde zunächst die HV-Beschäftigung des gesamten Bereichs (NACE 75, 80, 85) prognostiziert; danach wurde eine Prognose der Beschäftigtenanteile der drei Sektoren aus der regionalen Gesamtrechnung der Statistik Austria durchgeführt, die dazu diente, die Prognoseergebnisse für die Beschäftigtenzahl des gesamten Bereichs weiter zu disaggregieren.

Generell wird für alle Dienstleistungssektoren mit Ausnahme der Nachrichtenübermittlung ein positives Beschäftigungswachstum prognostiziert, das auch für die Mehrzahl der Sektoren über bzw. auf dem nationalen Wachstumsniveau liegt. Gemessen am absoluten Beschäftigungszuwachs fallen neben den schon erwähnten Bereichen Gesundheit und unternehmensbezogene Dienstleistungen vor allem die Handelssektoren (Groß- und Einzelhandel) sowie das Beherbergungs- und Gaststättenwesen ins Gewicht: ca. 4.700 zusätzliche Arbeitskräfte werden dort nachgefragt. Der Rückgang in der Nachrichtenübermittlung wird hingegen kaum Einfluss auf die Gesamtbeschäftigungsentwicklung nehmen.

Im Bereich der Sachgütererzeugung bringt die zukünftige Entwicklung kaum neue Arbeitsplätze: Insgesamt ergibt die Prognose, dass im Jahr 2010 der Beschäftigtenstand in der Sachgütererzeugung um 400 Personen höher sein wird. Eine Zunahme der Beschäftigung wird für 6 von 13 sachgütererzeugenden Sektoren prognostiziert (+800 Beschäftigte bis 2010). Die stärkste relative und absolute Beschäftigungsabnahme betrifft den Bereich Textil/Kleidung/Leder, der schon in der Vergangenheit der Bereich mit den höchsten Beschäftigungsverlusten war. Die Zahl der Beschäftigten in diesem Sektor sollte um ca. 200 Personen zurückgehen; auch in der Nahrungsmittelindustrie wird mit einer Abnahme der Zahl der Arbeitskräfte in dieser Größenordnung gerechnet. Die höchste Wachstumsrate sowie der höchste absolute Anstieg der Beschäftigtenzahl wird für den in Tirol größten sachgüterproduzierenden Bereich, die Herstellung von Glas und Waren aus Steinen und Erden, prognostiziert (+1,2% und +500 Personen bis 2010), auch im Maschinenbau, der Metallerzeugung, der Holzverarbeitung, der Herstellung von Papier und dem Verlagswesen/Druckerei sollte die Beschäftigung nach wie vor steigen, wenn auch in einem sehr geringen Ausmaß.

Abbildung 8.2: Prognostizierte absolute Beschäftigungsveränderungen nach Sektoren



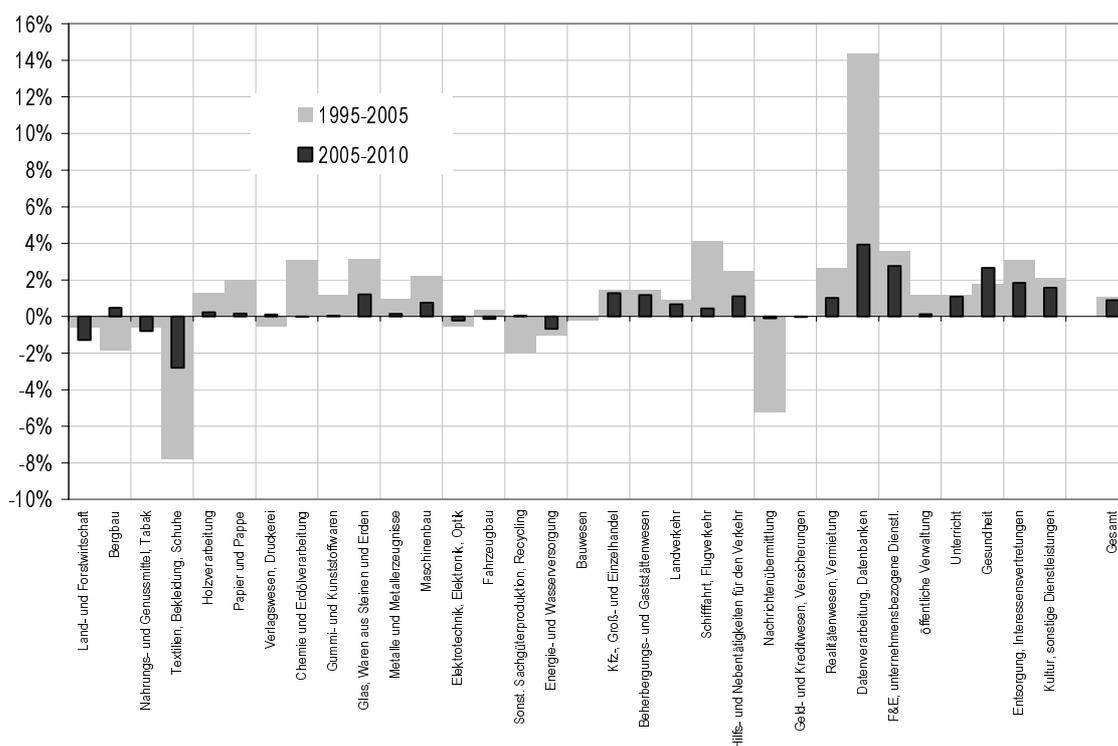
(1) Werte unter 1.000 gerundet auf 100;
 Werte unter 10.000 gerundet auf 250;
 Werte größer 10.000 gerundet auf 500.

Q: WIFO-Berechnungen.

Abbildung 8.3 vergleicht die historische Beschäftigungsentwicklung im Zeitraum 1995 bis 2005 mit der für die Periode 2005 bis 2010 prognostizierten Entwicklung nach Sektoren. Daraus wird ersichtlich, dass die Wachstumsunterschiede zwischen den Sektoren eher abnehmen werden, d. h. viele schrumpfende Sektoren in Zukunft etwas weniger schnell an Beschäftigung verlieren und viele wachsende Sektoren etwas weniger an Beschäftigung gewinnen werden als in der Vergangenheit. Es wird also erwartet, dass der strukturelle Wandel in Zukunft etwas abgeschwächt verlaufen wird. Zu den wenigen Sektoren, deren prognostiziertes Beschäftigungswachstum über dem vergangenen liegen wird, gehören der Bergbau, das Verlagswesen/ Druckerei, die sonstige Sachgüterproduktion und der Gesundheitsbereich. Stärker schrump-

fen als in der Vergangenheit wird die Land- und Forstwirtschaft sowie die Nahrungs- und Genussmittelindustrie.

Abbildung 8.3: Vergleich der historischen (1995-2005) mit der prognostizierten (2005-2010) Beschäftigungsentwicklung in Tirol nach Sektoren



Q: WIFO-Berechnungen.

Bruttowertschöpfung

Die Prognose der realen Bruttowertschöpfungsentwicklung (Preisbasis 2000) wurde auf einer relativ aggregierten Ebene von 10 Sektoren durchgeführt, wobei die Land- und Forstwirtschaft nicht berücksichtigt wurde. Der Prognosezeitraum beginnt bereits mit der Wachstumsrate des Jahres 2004, da aus der regionalen Gesamtrechnung der Statistik Austria zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine aktuelleren Werte verfügbar sind. Um die konjunkturellen Umstände der vergangenen Jahre zu berücksichtigen, wurden für die Jahre 2003 bis 2005 die Prognosewerte aus der kurzfristigen regionalen Wertschöpfungsrechnung des WIFO übernommen; die Prognosen ab 2006 wurden mit MultiREG generiert.

Übersicht 8.6: Historische bzw. prognostizierte Entwicklung der realen Bruttowertschöpfung nach Sektoren

Abteilung	NACE-2Steller	Bezeichnung	Tirol			Vergleich mit Österreich ¹⁾	
			Veränderung [% p.a.] 1995-2003	Stand 2003 [Mio €]	Prognose [% p.a.] 2003-2010	2000-2005	2005-2010
AB	01-05	Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	-	-	-		
C	10-14	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	-	-	-		
D	15-37	Sachgütererzeugung	2,6%	3.187	2,5%	-	-
E	40,41	Energie- und Wasserversorgung	6,8%	263	-5,0%	+	-
F	45	Bauwesen	2,2%	1.439	2,5%	+	+
G	50-52	Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern	3,5%	1.828	2,0%	+	0
H	55	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	1,3%	1.941	2,0%	-	+
I	60-64	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2,6%	1.378	3,0%	+	+
J	65-67	Kredit- und Versicherungswesen	0,3%	736	2,0%	+	-
K	70-74	Realitätenswesen; unternehmensbezogene Dienstleistungen	3,6%	2.537	3,0%	-	-
L	75	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	-0,4%	761	0,0%	-	-
MQ	80-95	sonstige Dienstleistungen	1,7%	2.446	2,5%	+	+
Summe			2,3%	16.515	2,3%	0	-
¹⁾	+ ... gerundete Wachstumsrate in Tirol größer als in Ö - ... gerundete Wachstumsrate in Tirol kleiner als in Ö 0 ... keine Unterschied zwischen gerundeten Wachstumsraten in Tirol und Ö						

Q: WIFO.

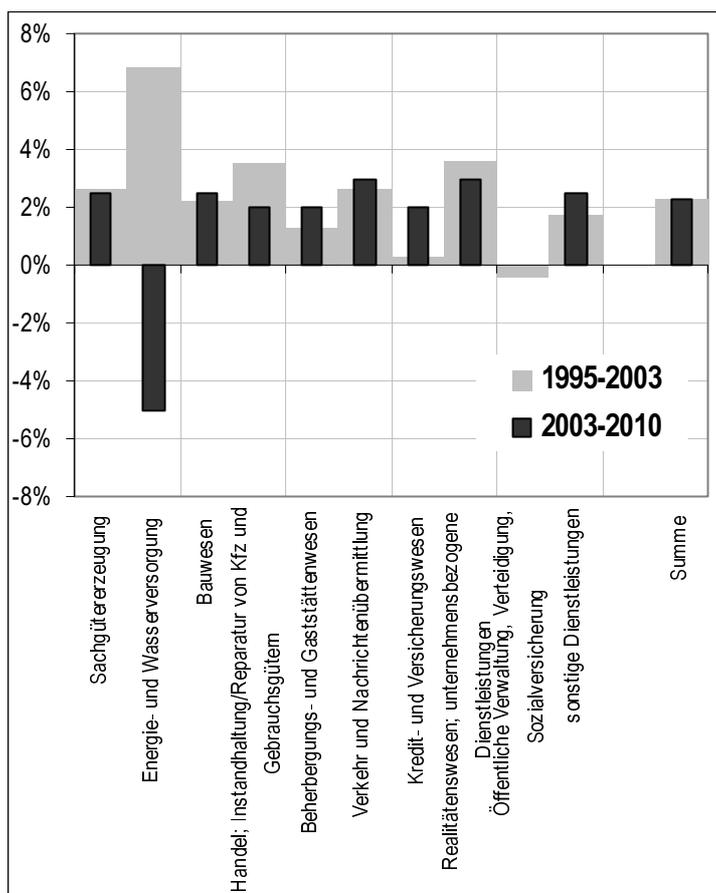
Übersicht 8.6 stellt die Ergebnisse der Prognose dar. Insgesamt wird erwartet, dass sich die Tiroler Wirtschaft in den kommenden Jahren etwas unter dem österreichischen Wachstumspfad bewegen wird. Für das Bauwesen, das Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie die sonstigen Dienstleistungen wird bis 2010 eine überdurchschnittliche Zunahme der Wertschöpfung prognostiziert; eine unterdurchschnittliche Entwicklung über den gesamten Prognosezeitraum wird für die Sachgütererzeugung und die Energieversorgung, das Kredit- und Versicherungswesen, die unternehmensbezogenen Dienstleistungen und die öffentlichen Dienstleistungen erwartet. Der Beitrag des Handels zur gesamten Bruttowertschöpfung dürfte in etwa mit der nationalen Wachstumsrate zunehmen. Stellt man die Wertschöpfungs- und Beschäftigungsprognosen gegenüber, so ergibt sich wie schon in der Vergangenheit für Tirol eine unterdurchschnittliche Produktivitätsentwicklung.

Die wachstumsstärksten Bereiche im Hinblick auf die Bruttowertschöpfung sind die Bereiche Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie die unternehmensbezogenen Dienstleistungen; nur für den Energieversorgungsbereich wird eine Abnahme der realen Bruttowertschöpfung vorhergesagt.

Abbildung 8.4 vergleicht das sektorale Bruttowertschöpfungswachstum der Periode 1995-2003 mit den für die Periode 2003-2010 prognostizierten Veränderungsdaten. Höheres Wachstum wird vor allem im Dienstleistungsbereich prognostiziert, Ausnahmen sind hierbei der Handel

sowie die unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Vor allem für das Kredit- und Versicherungswesen wird eine deutliche Wachstumsbeschleunigung prognostiziert. Sachgütererzeugung und Bauwesen bleiben nur knapp unter bzw. liegen geringfügig über den historischen Wachstumsraten der Bruttowertschöpfung.

Abbildung 8.4: Vergleich der historischen (1995-2003) mit der prognostizierten (2003-2010) Entwicklung der Bruttowertschöpfung in Tirol nach Sektoren



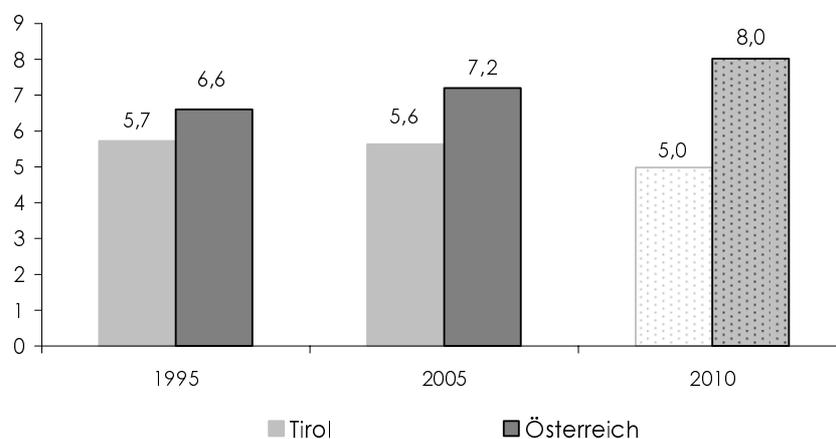
Q: WIFO.

Arbeitslosenquote

Die prognostizierte Entwicklung der Arbeitslosenquote deutet auf eine Entspannung am Tiroler Arbeitsmarkt hin (siehe Abbildung 8.5). Die Arbeitslosenquote wird demnach bis 2010 aufgrund des geringen Wachstums der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sowie aufgrund des geringeren Anteils ausländischer Staatsangehöriger an der Gesamtbevölkerung (beides von Statistik Austria prognostiziert) unter das aktuelle Niveau sinken. Wie schon vor 2005 liegt die regionale Arbeitslosenquote auch im Prognosezeitraum deutlich unter der nationalen; der

Abstand erweitert sich sogar, da für Österreich nach 2005 ein Anstieg der Arbeitslosenquote prognostiziert wird.⁷⁹⁾ Allerdings darf hier nicht unerwähnt bleiben, dass diese Prognosen keine Veränderung der Binnenwanderungsströme aufgrund der unterschiedlichen Arbeitssituationen in den Bundesländern berücksichtigen. Günstigere Arbeitsplatzchancen in Tirol sollten jedoch mittelfristig dazu führen, dass Arbeitskräfte aus anderen Regionen verstärkt auf diesen Arbeitsmarkt drängen und somit die Arbeitslosigkeit ansteigen dürfte. Damit ist zu erwarten, dass die Schere zwischen der nationalen und der regionalen Arbeitslosenquote in Zukunft eher geringer werden könnte.

Abbildung 8.5: Die Arbeitslosenquote in Tirol und Österreich 1995-2005 (historisch) und 2006-2010 (prognostiziert)



Q: WIFO-Berechnungen.

8.3 Trends der beruflichen Nachfrageentwicklung

Die Änderung der Nachfrage nach beruflichen Qualifikationen entsteht einerseits durch den Wandel in der Branchenstruktur der Wirtschaft. Andererseits kommt es zu einer Verschiebung der Bedeutung einzelner Berufe innerhalb der Branchen bzw. entstehen auch neue Berufe. Dieser strukturelle Wandel führt zu Anpassungsbedarf am Arbeitsmarkt und verlangt Flexibilität, sowohl von Betrieben als auch von Arbeitskräften. Entscheidend ist, ob die Anpassungsfähigkeit, vor allem die der Arbeitskräfte, mit dem Tempo des Wandels Schritt halten kann. Für die Angleichung der Qualifikationen und der Berufsstruktur am Arbeitsmarkt gilt das besonders, da Aus- und Weiterbildung nicht nur zeitaufwendig und kostenintensiv sondern auch wesentlich von der Vorbildung abhängig ist. Zur strategischen Ausrichtung wirtschafts-, bil-

⁷⁹⁾ Erst danach sollte aus demographischen Gründen die Arbeitslosigkeit in Österreich wieder zurückgehen.

dungs- und arbeitsmarktpolitischer Aktivitäten ist es daher von entscheidender Bedeutung, zukünftige Entwicklungen am Arbeitsmarkt abschätzen zu können. Das WIFO hat im Auftrag des AMS Österreich eine Studie (Huber et al., 2006) zur Entwicklung der beruflichen und sektoralen Beschäftigung bis 2010 erstellt. Da davon auszugehen ist, dass sich Tirol vom österreichweiten Trend nicht gänzlich unterschieden wird, werden im Folgenden die Österreicherergebnisse dargestellt.

Szenarien

In der Österreichprognose zeigt sich, dass der in der Vergangenheit beobachtbare strukturelle Wandel auch in Zukunft anhalten wird. Beschäftigungsverlusten im Bergbau und verarbeitenden Gewerbe, ausgelöst durch Produktivitätsgewinne oder der Reduktion bzw. Verlagerung der Produktion, stehen Beschäftigungsgewinne im Dienstleistungsbereich gegenüber. Ausgelöst wird die Veränderung der Bedeutung einzelner Wirtschaftssektoren und damit Ausmaß und Struktur der Nachfrage nach Arbeitskräften v. a. durch technische und organisatorische Innovationen, zunehmende internationale Arbeitsteilung, demographischen Wandel und Änderungen von Lebens- und Konsumgewohnheiten. Der steigende Anteil der Beschäftigung im Dienstleistungssektor wird auch wegen des anhaltenden Trends zur Ausgliederung von Unternehmensteilen und Betriebsfunktionen ("outsourcing") anhalten (Lutz et al., 2002). Wenngleich jedoch der Industriesektor quantitativ an Bedeutung verliert, wird er aufgrund der teilweise engen Verzahnung mit Dienstleistungsbranchen ein "... Impulsgeber für neue Entwicklungen ..." (Dostal, 2002) sein – der Trend führt zu einer "Dienstleistungsgesellschaft mit industriellem Nährboden" (Schnur, 1999).

Der Trend zur Tertiärisierung spiegelt sich nicht nur in der sektoralen Beschäftigungsentwicklung wider, sondern auch in der Berufslandschaft. Der Anteil der unselbständigen Beschäftigung in Dienstleistungsberufen⁸⁰⁾ wird von 76,6% auf 78,1% steigen. Hierbei werden drei Tendenzen sichtbar:

- Der strukturelle Wandel geht zulasten von Berufen, die typischer Weise in der Sachgüterproduktion, im Bergbau oder der Landwirtschaft beheimatet sind.
- Zudem ist eine Tendenz zu Berufen mit höheren Qualifikationsvoraussetzungen zu beobachten. Dies gilt sowohl für Wirtschaftsbereiche, in denen Berufe mit hohen Skill-Levels bereits stark vertreten sind, als auch für Branchen mit insgesamt relativ geringen Qualifikationsanforderungen an Beschäftigte.

⁸⁰⁾ Die Abgrenzung der Dienstleistungsberufe erfolgt analog zu Mesch et al. (2005). Dazu zählen: Berufe mit militärischem Charakter (Berufshauptgruppe 0), Berufe mit Leitungsfunktion (Berufshauptgruppen 1), Berufe auf akademischem Niveau (Berufshauptgruppe 2), Berufe zu deren Ausübung Maturaniveau verlangt wird (Berufshauptgruppe 3), Büroarbeiten (Berufshauptgruppe 4) sowie Dienstleistungsberufe (Berufshauptgruppe 5). Außerdem Hilfstätigkeiten im Verkaufs- und Dienstleistungsbereich (Berufsgruppe 54) und BedienerInnen mobiler Anlagen und FahrzeugführerInnen (Berufsgruppen 53).

- Tätigkeiten mit Kundenkontakt werden sowohl durch positive Brancheneffekte (Dienstleistungsorientierung), als auch durch positive Berufseffekte (zulasten von Tätigkeiten ohne Kundenkontakt) an Bedeutung gewinnen.

Eine stark positive Beschäftigungsdynamik ist in Tätigkeiten auf akademischem Niveau, besonders im technischen und medizinischen Bereich zu beobachten, wovon die Beschäftigung von Frauen und Männern in ähnlicher Relation profitieren wird. Sehr schwach fällt das österreichweite Beschäftigungswachstum aufgrund der Entwicklung der Zahl der SchülerInnen hingegen bei Lehrkräften aus.

Das kräftige Beschäftigungswachstum in Berufen auf Maturaniveau wird von *Datenverarbeitungsfachkräften* und von Berufen des Gesundheits- und Sozialbereichs getragen. In letzteren nimmt der hohe Frauenanteil an der Beschäftigung weiter zu. Die quantitativ bedeutendsten Berufsgruppen auf Maturaniveau, die *Finanz- und Verkaufsfachkräfte* sowie die *material- und ingenieurtechnischen Fachkräfte*, werden mit Wachstumsraten unter einem Prozent pro Jahr lediglich moderat an Beschäftigung gewinnen.

In den Berufen auf mittlerem Qualifikationsniveau, d. h. Lehr- oder Fachschulniveau, ist eine sehr heterogen Entwicklung zu erwarten: Für *Bürokräfte und kaufmännische Angestellte* wird lediglich ein mäßiges Beschäftigungswachstum prognostiziert (+0,6% pro Jahr). Beschäftigungszuwächse werden vor allem in Büroberufen mit Kundenkontakt prognostiziert. Zudem werden die Anforderungen an Bürobeschäftigte vielfältiger. Deutliche Beschäftigungsrückgänge wird es bei Postberufen geben.

Die Beschäftigung bei *Dienstleistungsberufen* und *VerkäuferInnen* sollte hingegen deutlich ansteigen (+1,5% pro Jahr). Auffallend ist jedoch das nur mäßige Wachstum bei einfachen Pflegeberufen. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass Pflege Tätigkeiten, die im Haushalt von Familienangehörigen erbracht werden, hier ebenso wenig erfasst sind, wie Pflege Tätigkeiten im informellen Sektor (nicht angemeldete Beschäftigung). Pflegehilfstätigkeiten ohne Ausbildungserfordernis sollten zudem nicht in dieser Berufsgruppe erfasst sein, sie zählen zu den ebenfalls wachsenden Dienstleistungshilfsberufen.

Im technischen Bereich steigt die Nachfrage nach Beschäftigten in *Handwerks- und verwandten Berufen* mit jährlich +0,1% nur schwach, *Anlagen- und MaschinenbedienerInnen* und *MontiererInnen* verzeichnen einen Beschäftigungsrückgang bis 2010 in Höhe von –1,1% pro Jahr. Kräftige Beschäftigungsverluste sind in den *Textil- und Bekleidungsberufen* sowie in den *Druckhandwerksberufen* zu erwarten, während Beschäftigungsgewinne in spezialisierten *Metallberufen* und *Elektro- und Elektronikberufen* prognostiziert werden.

Die Beschäftigungssteigerungen in Büro- und Dienstleistungsberufen kommen tendenziell stärker Frauen zugute, während diese in Handwerksberufen auch absolut an Beschäftigung einbüßen. Hauptverantwortlich dafür ist der Rückgang in Textilberufen mit einem hohen Frauenanteil. Gerade Dienstleistungsberufe auf mittlerem Qualifikationsniveau waren bereits bisher

von Frauen dominiert, sodass die starke geschlechtsspezifische Segmentation am österreichischen Arbeitsmarkt auch in den nächsten Jahren nicht abnehmen wird.

Übersicht 8.7: *Unselbständige Beschäftigung, 2004 und 2010 nach Berufshauptgruppen*

Berufshauptgruppen	Bestand		Veränderung 2004/2010*	
	2004	2010	in % p. a.	absolut
1 Angehörige gesetzgebender Körperschaften, Führungskräfte in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst	166.000	182.100	+1,6	+ 16.100
2 WissenschaftlerInnen	285.400	327.500	+2,3	+ 42.100
3 TechnikerInnen, gleichrangige nicht-technische Berufe	669.200	722.100	+1,3	+ 53.100
4 Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	443.300	458.800	+0,6	+ 15.400
5 Dienstleistungsberufe, VerkäuferInnenInnen in Geschäften und auf Märkten	440.800	482.400	+1,5	+ 41.600
6 Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	21.500	24.200	+2,0	+ 2.700
7 Handwerks- und verwandte Berufe	475.600	477.900	+0,1	+ 2.400
8 Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen	233.500	218.400	-1,1	- 15.000
9 Hilfsarbeitskräfte	330.700	341.900	+0,6	+ 11.200
0 SoldatInnen	12.700	12.700	±0,0	± 0
Summe	3.078.700	3.248.000	+0,9	+169.500

Q: Branchen- und Berufsmodell Österreich. – Werte auf 100 gerundet, Differenzen können sich aufgrund von Rundungsfehlern ergeben, Berechnungen auf Basis ungerundeter Werte.

Berufe mit geringen Qualifikationsanforderungen werden ebenfalls eine heterogene Entwicklung erfahren: Beschäftigungsverluste in der Sachgütererzeugung treffen besonders einfache Tätigkeiten, während höher qualifizierte Berufe leichte Beschäftigungsgewinne verzeichnen. Der Dienstleistungssektor ist die treibende Kraft für die positive Entwicklung der Nachfrage nach Hilfskräften, während im Sachgüterbereich ein Rückgang bei Hilfsarbeitskräften prognostiziert wird. Dies bedeutet gleichzeitig, dass sich die Beschäftigung in Hilfsberufen zunehmend zu Frauen verlagern wird. Aber auch die Beschäftigung von Männern in Hilfstätigkeiten wird durch die Expansion im Dienstleistungsbereich leicht zunehmen.

9. Internationale Best Practice-Beispiele der Arbeitsmarktpolitik

9.1 Einleitung

Die bisherigen analytischen und prognostischen Ergebnisse dieser Studie bescheinigen dem Tiroler Arbeitsmarkt sowohl im europäischen als auch im österreichischen Vergleich eine gute Entwicklung. Trotz der Erfolge steht Tirol – wie die Analyseergebnisse der vorangegangenen Kapitel zeigen – aber auch vor einer Reihe von Herausforderungen. Insbesondere:

- ist die Saisonalität der Arbeitslosenquote in Tirol besonders hoch, was auch die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote erhöht.
- bestehen in Tirol erhebliche regionale Disparitäten in der Arbeitsmarktlage
- sind in Tirol die Geschlechterunterschiede hinsichtlich fast aller Indikatoren größer als im österreichischen Durchschnitt, wobei bei annähernd allen Indikatoren von einer Benachteiligung der Frauen (vor allem im Haupterwerbsalter) am Tiroler Arbeitsmarkt gesprochen werden muss.
- ist die Erwerbsbeteiligung der Älteren in Tirol im europäischen Vergleich gering und im österreichischen Vergleich nur leicht überdurchschnittlich.
- zeigen sich – wie auch im übrigen Österreich – zunehmende Probleme bei der langfristigen Integration von ausländischen Arbeitskräften und Jugendlichen in den Arbeitsprozess.
- steigt in Tirol die Zahl der Langzeitbeschäftigungslosen, insbesondere bei den Männern, stärker an als im übrigen Österreich.
- besteht neben den offiziell registrierten Arbeitslosen in Tirol ein im Österreich-Vergleich etwas höheres Potential an Frauen, die zwar prinzipiell gerne arbeiten würden, ihre Arbeitskraft am Arbeitsmarkt aber aus verschiedenen Gründen nicht anbieten.
- schreitet in Tirol die Atypisierung der Beschäftigungsverhältnisse ebenso rasch voran wie im übrigen Bundesgebiet, wobei zumindest ein Teil der Beschäftigten unfreiwillig in diesen Verhältnissen arbeitet.

Diese Probleme sind allerdings in weiten Bereichen keine Spezifika des Tiroler Arbeitsmarktes, sondern spiegeln die Grundprobleme des europäischen Arbeitsmarktes wider. So wird auch seitens der Europäischen Kommission im Rahmen der europäischen Beschäftigungsinitiative immer wieder auf eine Steigerung der Erwerbsquote der Älteren, eine Gleichstellung der Geschlechter und eine Vermeidung von sozialer Exklusion gedrängt, und in vielen Ländern der EU stellt sich die Frage, wie das bestehende Arbeitsmarktregulierungssystem mit den gestiegenen Flexibilitätsnotwendigkeiten am Arbeitsmarkt in Einklang gebracht werden kann.

9.2 Einige internationale Beispiele von Maßnahmen

Von Seiten einiger Analysten wird dabei darauf hingewiesen, dass der europäische Arbeitsmarkt – trotz erheblicher Unterschiede zwischen den Ländern – im Allgemeinen als rigide bezeichnet werden kann. Gleichzeitig zeigt sich aber auch, dass Arbeitsmarktregulierungssysteme, wie sie zum Beispiel in den angelsächsischen OECD Ländern bestehen, auf dem europäischen Festland kaum mehrheitsfähig sind. Somit entsteht die Frage, wie sich die notwendige Flexibilität mit dem am kontinentaleuropäischen Festland offensichtlich bestehenden Bedürfnis nach sozialer Sicherheit vereinbaren lässt. Die Literatur (siehe *Esping - Andersen et al.*, 2001, *Esping - Andersen*, 1990, *Scharpf*, 2000, *Europäische Kommission*, 2001, *Bock-Schappelwein*, 2005) hebt dabei vier Grundmuster der Arbeitsmarktregulierung und sozialen Sicherungssysteme hervor, die zumeist als angelsächsisches Modell (mit den typischen Vertretern Irland und Vereinigtes Königreich), kontinentaleuropäisches Modell (Österreich, Belgien, Deutschland, Frankreich, Luxemburg, Niederlande), skandinavisches Modell (Dänemark, Finnland, Schweden) und südeuropäisches Modell (Spanien, Griechenland, Italien und Portugal) bezeichnet werden.

Diese Modelle unterscheiden sich sowohl hinsichtlich der Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme, wie auch der Arbeitsmarktpolitik und unterliegen einer Reihe von Reformen (für Details siehe *Bock-Schappelwein*, 2005). Ziel dieses Kapitels ist es, die Erfahrungen einiger dieser Reformbemühungen und mögliche auf Tirol übertragbare Politiken exemplarisch darzustellen. Dabei wird vor allem auf die skandinavischen Länder und die Niederlande eingegangen, weil diese Länder sowohl von der *Europäischen Kommission* (2005) als auch von vielen ExpertInnen als besonders erfolgreich in der Umsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie angesehen werden.

Dabei sind Dänemark und Schweden durch hohe Beschäftigungsquoten sowohl der Männer als auch der Frauen geprägt.⁸¹⁾ Finnland und die Niederlande werden dagegen im *Draft Joint Employment Report* der *Europäischen Kommission* (2004 und 2005) besonders große Fortschritte bei der Steigerung der Beschäftigung der Älteren bescheinigt, während die Beschäftigungsquote der Älteren in Schweden und Dänemark bereits über dem europaweit angestrebten Ziel von 50% liegen. Überdies werden diese Länder von der Kommission auch oftmals hinsichtlich der Entwicklung in anderen Politikbereichen als vorbildlich dargestellt. So wird im *Joint Employment Report* der Kommission hervorgehoben, dass Finnland und Schweden zu den wenigen EU-Ländern gehören, die eine klare Strategie hinsichtlich der Modernisierung der Arbeitswelt haben. Die Niederlande sind unter den EU-Ländern durch eine hohe Teilzeitquote gekennzeichnet und werden in vielen Berichten für die vorbildliche Regulierung atypischer Beschäftigungsformen in den Vordergrund gestellt. Ähnlich wird Schweden wegen seiner Implementierung von Gender Mainstreaming Strategien als vorbildlich angesehen und

⁸¹⁾ Die Beschäftigungsquoten lagen in diesen Ländern im Jahr 2003 laut *Europäischer Kommission* (2005) durchwegs über 70%, die Beschäftigungsquoten der Frauen überschritten die 60% Marke.

viele der erwähnten Länder werden auch für ihre klaren Strategien der Umsetzung des lebenslangen Lernens erwähnt.⁸²⁾

Dänemark

Die konkreten Strategien, die in diesen Ländern am Arbeitsmarkt verfolgt werden, unterscheiden sich dabei recht erheblich. So wird zum Beispiel Dänemark stark mit dem Begriff der "Flexicurity" in Verbindung gebracht. Die Grundpfeiler dieses Systems bestehen dabei (neben einer stabilitätsorientierten Makropolitik, einer Beschäftigungsstruktur, die stark auf den Dienstleistungssektor konzentriert ist und einer starken Involvierung der Sozialpartnerschaft) aus einer Kombination relativ großzügiger Sozialleistungen, einem geringen Kündigungsschutz und einer stark motivierenden Komponente der aktiven Arbeitsmarktpolitik. In Dänemark muss jedem Arbeitslosen nach einer Arbeitslosigkeitsdauer von 12 Monaten eine Ausbildung angeboten werden, die von diesem auch in Anspruch genommen werden muss.⁸³⁾ Überdies gilt seit Juni 2005 die Regelung, dass alle SozialhilfebezieherInnen im Alter zwischen 18 und 25 Jahren, die keine abgeschlossene Ausbildung haben, um eine Zusatzausbildung ansuchen müssen, oder sonst die Sozialhilfe verlieren. Schlussendlich werden Kinderbeihilfen in Hinkunft für Kinder im Alter zwischen 15 und 17 Jahren nur mehr dann bezahlt, wenn diese Kinder noch in Ausbildung stehen (siehe *Danish Government*, 2005).

Diese Kombination intensiver Aktivierungsstrategien (work first policy), geringem Kündigungsschutz und hohen Lohnersatzleistungen führt nach Auffassung der meisten Experten und Expertinnen (siehe z. B. *Larsson, 1999, Wilthagen et al., 2003*) dazu, dass in Dänemark ein hoher Arbeitsmarkturnschlag und rascher Strukturwandel ohne besondere Verwerfungen am Arbeitsmarkt bewältigt werden kann. Durch die hohen Sozialleistungen, so die Argumentation, sind die Arbeitskräfte gegenüber den Risiken des Strukturwandels teilweise versichert. Die frühzeitige Aktivierung führt dazu, dass Arbeitslose starke Anreize haben, einen neuen Job aufzunehmen. Die hohe Erfassung der Langzeitarbeitslosen in intensive Schulungen ermöglicht es Personengruppen, die vom Strukturwandel besonders stark betroffen sind, eine Perspektive auf eine nachhaltige Integration ins Erwerbsleben zu geben. Überdies wird diese Politik durch eine gute öffentliche Infrastruktur im Bereich Bildung, Gesundheit und öffentlicher Verkehr unterstützt. So argumentieren *Andersen – Etherington (2005)*, dass die gute Ausstattung mit öffentlicher Infrastruktur gerade auf der regionalen Ebene dazu beiträgt, die Politik umsetzbar zu machen.

Kritisch wird jedoch gerade gegenüber den Aktivierungsstrategien immer wieder angemerkt, dass die in diesen Kursen angebotenen Inhalte nicht immer den Erwartungen entsprechen

⁸²⁾ Allerdings ist die *Europäische Kommission (2005a)* auch hinsichtlich einiger Politikbereiche durchaus kritisch eingestellt. So wird für diese Länder der eingeschränkte Fortschritt bei der Integration ausländischer Arbeitskräfte (Dänemark und Schweden) in das Beschäftigungssystem kritisiert. Bei der Begrenzung der Drop-out-Rate werden in Finnland und den Niederlanden ebenfalls noch Defizite festgestellt.

⁸³⁾ Jugendlichen muss ein solcher Ausbildungsplatz nach 6 Monaten angeboten werden.

und aus Sicht einer effektiven Arbeitsmarktpolitik besser gestaltet werden könnten (siehe Hygum, 1999).

Allerdings zeigen Evaluierungsstudien (Holm, 2001, Ministry of Labour, 2001), dass

1. die Teilnahme der Arbeitslosen an Programmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit neben positiven Auswirkungen auf die Qualifikationsstruktur der Teilnehmenden, ihre Beschäftigungschancen und ihre Löhne (siehe Holm, 2001 für einen Überblick) auch einen positiven Motivationseffekt hat, der bereits bei der Ankündigung der Maßnahme wirkt. So zeigt etwa eine Untersuchung des dänischen Arbeitsministerium (Ministry of Labour, 2001), dass die Übergangquoten in die Beschäftigung gerade in jenen Gruppen besonders stark ansteigen, die kurz vor der Aufnahme in eine Schulung stehen.
2. die nicht unerheblichen finanziellen Ressourcen, die in die aktive Arbeitsmarktpolitik fließen, über Einsparungen bei den passiven Leistungen und zusätzliche Steuereinnahmen zu insgesamt positiven Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte führen.
3. diese Strategie auch dazu geeignet ist, Langzeitbeschäftigungslose in ein längerfristiges Beschäftigungsverhältnis zu bringen.

Demgegenüber wird aber auch bemerkt, dass, gerade bei Personen mit einer ohnehin hohen Übergangswahrscheinlichkeit in die Beschäftigung, die Aufnahme in eine Schulung auch zu einer späteren Beschäftigungsaufnahme führen kann, weil diese Personen für die Dauer der Schulung dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen (so genannter Entzugseffekt, siehe Holm, 2001).

Ein weiterer Eckpfeiler der dänischen Arbeitsmarktstrategie sind Job Rotation Programme, in denen Arbeitskräfte, die vorübergehend einer Weiterbildung nachgehen wollen, in Form eines Sabbaticals für eine Zeit freigestellt werden und durch einen Arbeitslosen ersetzt werden. Die dänischen Erfahrungen mit diesem Programm sind allerdings durchwachsen. So zeigt Kruhofer (1999), dass nach einer starken Zunahme dieser Programme im ersten Jahr, die TeilnehmerInnenzahlen rasch abfielen. Überdies wurden diese Programme in erster Linie vom öffentlichen Sektor und in zweiter Linie von großen und mittleren Unternehmen angenommen. Kruhofer (1999) argumentiert dabei, dass vor allem folgende Probleme zu einer geringeren Aufnahme dieser Programme im privaten Sektor führen:

1. Unsichere Finanzierung: Da für die Umsetzung der Job Rotation Programme oftmals Mittel aus verschiedenen Töpfen gezogen werden mussten, und es überdies oftmals keine mehrjährigen Finanzierungszusagen gab, sind solche Programme immer mit einer Finanzierungsunsicherheit behaftet, die gerade kleine, private Unternehmen abschrecken kann.
2. Mangelnde institutionelle Kooperation zwischen Arbeitsmarktakteuren, Bildungsträgern und Interessensvertretungen: Da gerade die Verbindung von Sabbaticals mit Job Rotation Programmen eine Personalentwicklungsstrategie voraussetzt, die in kleineren Unter-

nehmen oftmals fehlt, bedarf es zu ihrer Umsetzung auch flankierender Beratungstätigkeiten verschiedener Akteure, die laut *Kruhofer* (1999) nicht immer vorhanden waren.

3. Aufwändige Administration der Programme: Gerade für KMUs war laut *Kruhofer* (1999), der mit solchen Programmen verbundene Verwaltungsaufwand (relativ zur geringen Zahl der TeilnehmerInnen) oftmals zu hoch.

Aktivierungs- und Weiterbildungsstrategien wurden in Dänemark durch eine Reihe von flankierenden Maßnahmen unterstützt. So werden gegenwärtig etwa 66% der 1- und 2-jährigen Kinder und etwa 95% der 3- bis 5-Jährigen in einer Kinderbetreuungseinrichtung betreut, wobei Eltern gegenwärtig etwa 33% der Kosten der Kinderbetreuung selbst tragen und daran gedacht wird, diesen Finanzierungsbeitrag auf 25% zu senken. Dies trägt neben einer Reihe legislativer Maßnahmen im Bereich der Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen auch zu einer hohen Erwerbsbeteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt bei.⁸⁴⁾ Für Ältere wurden hingegen neben Reformen der Frühpensionierung auch Maßnahmen im Bereich der flexiblen Arbeitszeiten für ältere Personen und bewusstseinsbildenden Maßnahmen durchgeführt. Für Behinderte setzt sich die dänische Regierung ebenfalls das Ziel, die Beschäftigung bis zum Jahr 2010 um jährlich 2.000 Personen auszuweiten.

Finnland

Ähnlich wie in Dänemark stellen auch in Finnland Arbeitsmarktreformen Ende der neunziger Jahre, die vor dem Hintergrund einer hohen und steigenden Arbeitslosenquote bis Mitte der neunziger Jahre stattfanden, den Ausgangspunkt der Reformdebatte dar. Im Jahr 1998 beschloss die damalige finnische Regierung eine Reform, die im Wesentlichen auf fünf generellen Zielvorgaben basierte (siehe dazu *Peer Review*, 1999).

1. Sollte der Vermittlungsprozess für Arbeitslose verbessert werden – dabei ging es vor allem darum, die Suchaktivitäten der Arbeitslosen stärker zu fokussieren. Insbesondere wurden dabei obligatorische Beratungsgespräche vorgeschrieben, die nach 5, 11 und 23 Monaten Arbeitslosigkeit durchgeführt wurden. Gleichzeitig wurden die Personalressourcen der Arbeitsmarktverwaltung aufgestockt.⁸⁵⁾
2. Wurden zusätzliche Lohnsubventionen für Langzeitarbeitslose beschlossen, wobei Arbeitgeber, die Personen beschäftigten, deren Arbeitslosigkeitsdauer mehr als 500 Tage

⁸⁴⁾ Überdies wurden in den letzten Jahren in der dänischen Arbeitsmarktverwaltung verstärkte Bemühungen im Bereich des Gender Mainstreaming unternommen.

⁸⁵⁾ Diese Reformen der Arbeitsmarktverwaltung wurden in den folgenden Jahren fortgesetzt und führten in weiterer Folge dazu, dass Finnland ein duales System der Vermittlung einführte, in dem jene Gruppen, die schwerer einen Arbeitsplatz finden, im Rahmen eines gemeinsamen Betreuungszentrums betreut werden, in dem diese Personen alle Formen der Betreuung und Unterstützung erhalten, während Personen, die nur Hilfe bei der Suche nach Arbeitsplätzen benötigen, in den üblichen Arbeitsvermittlungsstellen betreut werden (siehe *Finish Ministry of Finance* 2005).

erreichte, für 12 Monate einen Anspruch auf Subventionen in der Höhe von 100% der direkten Lohnkosten erhielten.

3. Orientierte sich die aktive Arbeitsmarktpolitik verstärkt am Ziel der Vermittlung. – Hierzu wurden zum einen die bestehenden Trainingsprogramme verstärkt durch Arbeitssucheelemente ergänzt. Zum anderen wurde aber – im Gegensatz zum dänischen Modell – auch beschlossen, die Zahl der in aktiven Maßnahmen aufgenommenen Personen auf ein Maximum von 80.000 bis 105.000 Personen zu beschränken, um auf diese Weise eine ausreichende Qualität der aktiven Maßnahmen gewährleisten zu können, und andererseits etwaigen Entzugseffekten⁸⁶⁾ entgegenzuwirken.
4. Sollten Lohnsubventionen für Langzeitarbeitslose stärker an Trainingsmaßnahmen gebunden werden. Der Erhalt der Lohnsubvention wurde daher an die Bedingung eines schriftlich ausgearbeiteten Weiterbildungsplans für neu eingestellte Langzeitarbeitslose geknüpft.
5. Wurden die Rechte und Pflichten der Arbeitslosenunterstützungsempfänger neu definiert, wobei sie dazu verpflichtet wurden, sich aktiv an der Arbeitssuche zu beteiligen und sich an den ausgearbeiteten Arbeitssuchplan zu halten.

Diese Reformen (insbesondere im Bereich der Änderungen in der Arbeitsmarktvermittlung) wurden von den Kunden zumeist positiv aufgenommen und haben daher auch zu einer Verbesserung der Betreuung beigetragen.

Zudem war die Arbeitsmarktentwicklung Finnlands im letzten Jahrzehnt von einer stark steigenden Erwerbsbeteiligung der älteren ArbeitnehmerInnen geprägt. Abgesehen von der guten gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wird dies auch durch die Maßnahmen der finnischen Regierung im Rahmen des Nationalen Programms für ältere Arbeitskräfte erklärt.

Dieses Programm wurde in den Jahren 2000 bis 2002 umgesetzt und sah ein umfassendes Maßnahmenbündel zur Steigerung der Beschäftigung von Älteren vor.⁸⁷⁾ Das Programm besteht aus einer Vielzahl von Maßnahmen, deren Oberziel es ist, erstens die Arbeitsfähigkeit der älteren Arbeitskräfte, zweitens die Beschäftigungsfähigkeit und erst drittens die tatsächliche Beschäftigung der älteren Arbeitskräfte zu erhöhen.

Dieses Programm umfasste Reformen des Pensionssystems, in denen einerseits durch geringere Pensionsleistungen für Frührentner negative Anreize für den Zugang zur Frührentner Pension gesetzt wurden. Andererseits wurden (durch Erleichterungen im Bereich des Pensionsbezuges

⁸⁶⁾ Entzugseffekte entstehen, wenn durch die Teilnahme an einer Schulung die Vermittlung von Arbeitslosen in ein Beschäftigungsverhältnis verzögert wird.

⁸⁷⁾ Dieser Ansatz bedingte unter anderem, dass in der Umsetzung der Maßnahmen drei Ministerien (Ministerium für Arbeit, Bildungsministerium, Ministerium für Gesundheit und Soziales) und eine große Palette an nachgeordneten Dienststellen und Institutionen (z. B. Arbeitsinspektorat, Regionale Gebietskörperschaften, Sozialversicherungsträger, Arbeitsmarktverwaltung und Träger im Bereich des Gesundheitswesens) miteinbezogen waren.

für Teilzeitpensionisten bzw. Garantien der Pensionshöhe falls ein älterer Arbeitsloser einen niedrig bezahlten Arbeitsplatz annimmt) positive Anreize zu einem (zumindest teilweisen) Verbleib in Beschäftigung gesetzt.

Darüber hinaus wurde in diesem Programm auch eine breite Palette von Maßnahmen gesetzt (wie zum Beispiel verstärkter Einsatz von Gesundenuntersuchungen, besondere Beratungen des Arbeitsinspektorats hinsichtlich der optimalen Gestaltung des Arbeitsplatzes für Ältere, verstärkte Förderung von Rehabilitationsmaßnahmen), die allesamt darauf abzielen, die Arbeitsfähigkeit der älteren Arbeitskräfte zu erhalten.

Eine weitere Palette von Maßnahmen war im Bereich der Weiterbildung angesiedelt, (z. B. Informationsmaßnahmen über die besonderen Lernbedürfnisse älterer Arbeitnehmer in Betrieben). Sie zielten vor allem auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitskräfte ab.

Schlussendlich gab es auch Maßnahmen, deren Ziel es war, die Arbeitsplatzanforderungen an ältere Arbeitskräfte mit ihrer persönlichen Arbeitsfähigkeit in Einklang zu bringen. Hier wurden neben den bereits erwähnten Anreizen für Teilzeitpensionen vor allem auch die Entwicklung von Projekten betrieben, in denen einerseits ältere Arbeitskräfte Teilzeitarbeitsplätze erhalten sollten, und in denen andererseits die Information von Unternehmen sowie die Verankerung des Konzepts des "Age Management" im Vordergrund stand.

In einer zusammenfassenden Evaluierung kommt *Arnkil* (2004) zum Ergebnis, dass es durch dieses Programm gelang, in der Wirtschaft das Bewusstsein zu verankern, dass ältere Arbeitskräfte einen wertvollen Ressourcenpool darstellen, und auch einige Fortschritte in der Verbesserung der Arbeitsfähigkeit, Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigungslage älterer Arbeitskräfte erzielt werden konnten, wobei die Erfolge bei der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit wohl die Wichtigsten sind. Im einzelnen zeigt *Arnkil* (2004) dabei, dass es während der Programmlaufzeit gelang, die Übergangsraten älterer Arbeitsloser in die Beschäftigung geringfügig zu erhöhen, das durchschnittliche Pensionsantrittsalter um etwa ein halbes Jahr zu erhöhen, und die Beschäftigungsquote der Älteren sehr deutlich anzuheben.

Abgesehen von der Beschäftigungsfähigkeit der Älteren gilt Finnland auch als eines der wenigen EU-Länder, in dem regionale und lokale Kooperationen im Bereich der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik eine besondere Bedeutung erhalten. Im Unterschied zu den österreichischen territorialen Beschäftigungspakten sind diese Partnerschaften allerdings zumeist auf einer kleinräumigeren Ebene angesiedelt. Ein Beispiel für diese starke Betonung regionaler Partnerschaften ist das "National Workplace Development Programm". In diesem Programm wurden in den Jahren 1996 bis 2000 rund 16 Millionen finnische Kronen im Rahmen von Wettbewerbsverfahren investiert, um rund 280 relativ heterogene regionale Projekte zu finanzieren, deren Hauptziel es war, die Qualität der Arbeitsplätze und die Arbeitsbedingungen zu verbessern und Umweltbelastungen zu verringern. Diese Projekte beschäftigten sich zumeist mit dem Aufbau regionaler Netzwerke, produktivitätssteigernden Maßnahmen in Unternehmen, aber auch der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Kosteneinsparungen im öffentlichen Sektor (insbesondere auf der Ebene der Kommunen).

Obwohl die in diesem Programm finanzierten Projekte sehr heterogen waren und damit sowohl erfolgreiche als auch weniger erfolgreiche Projekte finanziert wurden, zeugen Gesamtevaluierungen doch von einigen Erfolgen. So zeigen *Vartainen et al.* (2000), *Ramstad* (2000) und *Ylösta* (2000), dass die teilnehmenden Institutionen zumeist zufrieden waren, wobei vor allem positive Auswirkungen auf das Know-How der Beschäftigten, verbesserte organisatorische und Management Fähigkeiten konstatiert wurden. Die messbaren Effekte auf Produktivität und auf die psychische und physische Gesundheit blieben aber eher gering.

Niederlande

Ein weiteres Land, welches zumindest nach den Berichten der Europäischen Kommission eine Erfolgsgeschichte hinsichtlich der Arbeitsmarktpolitik darstellt, sind die Niederlande. Während einige der Elemente,⁸⁸⁾ die nach Meinung der meisten Analysten (siehe z. B. *Visser – Hemerijck*, 1998) die Ursache für diese Erfolgsgeschichte sind, jenen Schwedens, Finnlands und auch Dänemarks ähneln, liegt der Unterschied zu diesen Ländern in der starken Betonung des Beschäftigungswachstums in der nationalen Strategie und seiner hohen Teilzeitquote. So erreichten die Niederlande in den neunziger Jahren eine durchschnittliche Wachstumsrate der Beschäftigung von 1,6%, was – bei geringeren Einkommensdifferenzialen als in den USA – in etwa mit US-amerikanischen Zuwachsraten zu vergleichen ist. Laut *Visser – Hemerijck* (1998) waren dabei 60% der neu geschaffenen Arbeitsplätze Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse. Zwischen Mitte der achtziger Jahre und der Mitte der neunziger Jahre stieg die Teilzeitquote um 20 Prozentpunkte.

Die Ursachen dieses rapiden Anstiegs in der Teilzeitquote sind dabei vielfältig. Sie wurde unter anderem durch den Strukturwandel in Richtung der Dienstleistungsbranchen ebenso wie einen Mangel an ganztätigen Kinderbetreuungseinrichtungen und die zurückhaltende Lohnpolitik, die dazu führte, dass insbesondere viele Frauen ein zusätzliches Einkommen erzielen mussten, um ein ausreichendes Familieneinkommen zu erzielen, unterstützt.

Neben diesen gesamtwirtschaftlichen Einflussfaktoren zeigt sich aber auch, dass die holländische Arbeitsmarktpolitik einen Regulierungszugang zu Teilzeit- und auch anderer atypischer Beschäftigung wählte, der vor allem dadurch gekennzeichnet war, etwaige (positive aber auch negative) Diskriminierungen von Teilzeit- und atypischen Beschäftigungsformen zu vermeiden. So werden zum Beispiel:

- in vielen Tarifverträgen die Rechte von Teilzeit und atypisch Beschäftigten gesondert reguliert (zum Beispiel das Recht auf aliquote Beteiligungen an allen freiwilligen Sozialleistungen).

⁸⁸⁾ Diese umfassen zum Beispiel einen konsensual-sozialpartnerschaftlich orientierten Politikdiskurs, eine zurückhaltende Lohn- und stabilitätsorientierte Fiskalpolitik und auch eine starke Betonung aktivierender Elemente in der Arbeitsmarktpolitik.

- verschiedene Regelungen getroffen, um Personen, die vorübergehend in atypischer Beschäftigung arbeiten wollen, die Rückkehr auf den ursprünglichen Arbeitsplatz zu ermöglichen. So wurde im Juli 2000 ein Gesetz verabschiedet, laut dem Arbeitnehmer jederzeit längere oder kürzere Arbeitsstunden verlangen können. Die Arbeitgeber können diesen Wunsch nur aufgrund von unabänderlichen wirtschaftlichen Gründen ablehnen. Es wird somit ein Recht auf Teilzeit, aber auch gleichzeitig ein Recht auf die Rückkehr aus der Teilzeit normiert.
- legislative Maßnahmen, die die Attraktivität von Teilzeitarbeit gegenüber Vollzeitarbeit bevorzugen oder benachteiligen, seit Mitte der neunziger Jahre sukzessive abgebaut (siehe Zaiser 1999/2000).
- verstärkt Initiativen gesetzt, um die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an der betrieblichen Weiterbildung zu erhöhen.
- in den beschäftigungspolitischen Strategien die Teilzeitbeschäftigten immer als gesonderte Kategorie mitgedacht. Zum Beispiel erwähnt das holländische Nationale Reformprogramm, dass die niederländische Regierung, abgesehen von den EU-weiten Zielen hinsichtlich der Beschäftigungsquote (die auch Arbeitskräfte mit sehr kurzen Arbeitszeiten beinhalten), noch zusätzliche Ziele formuliert hat, die sich auf die Beschäftigungsquote von Personen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 12 Stunden beziehen.

Neben der umfassenden Strategie zur Integration von Teilzeitbeschäftigten hat die niederländische Arbeitsmarktpolitik aber auch einen besonderen Schwerpunkt in der Vermeidung sozialer Exklusion gesetzt. So wurde im Jahr 1996 die rechtliche Lage für Sozialhilfeempfänger geändert. Gemeinden konnten arbeitsmarktfernen SozialhilfeempfängerInnen entweder eine zusätzliche finanzielle Unterstützung oder eine Ausnahme von der Verpflichtung zur Suche nach einem Arbeitsplatz gewähren, wenn die Sozialhilfeempfänger an einer entsprechenden Aktivierungsmaßnahme teilnahmen. Dabei wurde zwar eine Kofinanzierung gewährt, der Inhalt der Aktivierungsstrategie aber den Gemeinden überlassen (siehe Nicaise – Meinema, 2005). Überdies wurde von nationaler Seite auch ein nationaler Service Point für soziale Aktivierung geschaffen, um die entstehenden Projekte auf Gemeindeebene zu beraten und einen entsprechenden Erfahrungsaustausch zu ermöglichen.

Diese Änderungen führten dazu, dass bis 2001 rund 130 Gemeinden solche Maßnahmen durchführten, in denen rund 12.000 Personen erfasst wurden, die zumeist durch multiple Vermittlungsprobleme beeinträchtigt waren. Von diesen Personen konnten 16% einen Arbeitsplatz finden und weitere 19% nahmen die Arbeitssuche wieder auf. Überdies zeugen die Ergebnisse von TeilnehmerInnenbefragungen, dass die Teilnahme an solchen Programmen zu einem erhöhten Selbstwertgefühl, und einer regeren Teilnahme am gesellschaftlichen Leben führen.

Eine weitere Maßnahme, mit der in den Niederlanden versucht wird, besonders arbeitsmarktferne Personen an den Arbeitsmarkt heranzuführen, ist das so genannte Disability Manage-

ment System (siehe *Riejenga et al.*, 2003). Ähnlich dem finnischen Beispiel des Nationalen Programms für ältere Arbeitskräfte handelt es sich bei diesem Programm, um den Versuch, über ein Maßnahmenpaket die Chancen behinderter Personen am Arbeitsmarkt zu verbessern. Dabei geht es zum einen darum, über Verbesserungen der Arbeitsbedingungen Krankheitsstände zu verringern und das Entstehen von Behinderungen zu verhindern, und zum anderen wird versucht, Menschen mit Behinderung verstärkt in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Neben einer Reihe von legislativen Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Behinderten, zielen die Maßnahmen in diesem Bereich vor allem darauf ab, verschiedenen Zielgruppen (Arbeitgebern, Beschäftigten und Unternehmen) Informationen über die Beschäftigung von Behinderten zukommen zu lassen. Dazu wurde beim Ministerium für Arbeit und Soziales eine eigene Arbeitsgruppe installiert, deren Ziel es ist, Unternehmen dazu zu bewegen, vermehrt Verantwortung für die Beschäftigung behinderter Personen zu übernehmen. Als Instrumente werden dabei verschiedene Informationsmaßnahmen, Austausch von Best Practice-Beispielen und auch Wettbewerbe unter Unternehmen verwendet.

Mit ähnlichen Ansätzen wird in den Niederlanden versucht dem Problem der Jugendarbeitslosigkeit zu begegnen (siehe *Koning et al.*, 2005). So wurde zum Beispiel im Jahr 2003 ein nationaler Plan zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit (der aus 31 Einzelmaßnahmen bestand) beschlossen. Er wird durch eine Taskforce zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit umgesetzt, die aus Sozialpartnervertretern und bildungspolitischen Institutionen besetzt wird. Aufgabe dieser Taskforce ist es, den direkten Kontakt mit den Arbeitgebern herzustellen und Lehrstellen in Gemeinden anzuwerben. Darüber hinaus wurden in den regionalen Geschäftsstellen der Arbeitsmarktverwaltung durchgehend so genannte Jugendteams gebildet, die der spezialisierten Beratung von Jugendlichen dienen. Ziel der Beratung ist es dabei zunächst zu versuchen, Jugendliche dazu zu motivieren, länger in der schulischen Ausbildung zu verbleiben. Sollte dies scheitern, wird in weiteren Phasen versucht, die Jugendlichen in eine Lehrstelle oder in eine spezielle Jugendmaßnahme zu vermitteln. Nach sechs Monaten Arbeitslosigkeit wird der Jugendliche schlussendlich in eine intensivere Maßnahme vermittelt.⁸⁹⁾

Schweden

Der schwedische Sozialstaat entstand schon in den dreißiger Jahren des letzten Jahrhunderts und die Reformen dieses Sozialstaates begannen schon Mitte der achtziger Jahre. Gemeinsam ist Schweden und den anderen hier analysierten Ländern allerdings, dass auch hier die Sozialstaatsreform erst nach einer Krise des bestehenden Systems durchgesetzt werden konnte, und dass auch in diesem Land die Reformen darauf abzielten, die Anreizkompatibili-

⁸⁹⁾ Ein weiterer Versuch, gerade den Problemen der gering qualifizierten Jugendlichen am Arbeitsmarkt zu begegnen, besteht in der Zertifizierung von Qualifikationen. Dazu wird in den Niederlanden ein Bildungsführerschein für Jugendliche angestrebt, in dem alle formalen Qualifikationen (inklusive der Arbeitserfahrungen des Jugendlichen) dokumentiert und zertifiziert werden.

tät des Regulierungssystems zu verbessern. Dabei wurden in Schweden verstärkt privatwirtschaftliche Elemente in das Versorgungssystem eingeführt, die Institutionen des sozialen Sicherungssystems reformiert und auch Anpassungen im Arbeitslosenversicherungssystem vorgenommen (siehe Rojas, 2005).

Das schwedische Modell eines umfassenden Wohlfahrtsstaates basiert auf einer breiten und umfassenden Erfassung der Arbeitslosen in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Dementsprechend breit angelegt ist das Nationale Reformprogramm in diesem Bereich (siehe *Regeringskansliet*, 2005).⁹⁰⁾

- Ein besonderer Schwerpunkt wird auf die Reduktion von Krankenständen und Arbeitsunfähigkeiten gelegt. Er sieht eine verbesserte Finanzierung von gesundheitlichen Rehabilitationsprogrammen, präventivmedizinischen Maßnahmen und zusätzliche Arbeitsfähigkeitsprüfungen vor.
- In der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit wird angestrebt, dass jeder arbeitslose Jugendliche spätestens nach 100 Tagen eine Ausbildung erhält und binnen 14 Tagen individuelle Betreuungspläne erstellt werden. Überdies sollen gering qualifizierte arbeitslose Jugendliche auch verstärkt dazu gebracht werden, wieder eine schulische Ausbildung aufzunehmen. Den Gemeinden werden zusätzliche Mittel in Aussicht gestellt, um zusätzliche kommunale Trainingsplätze für Jugendliche zu finanzieren.
- Für im Ausland geborene Personen wird überdies – neben einer Reihe von Maßnahmen, die einer Diskriminierung vorbeugen sollen – eine zusätzliche Validation von Qualifikationen vorgenommen, die Qualität von Sprachkursen evaluiert und bei Asylanten in Zusammenarbeit mit den Gemeinden schon während des Asylverfahrens Methoden der vorzeitigen Integration in den Arbeitsmarkt gesucht.
- Neben vielen anderen Reformschritten werden überdies die Regulierungen hinsichtlich verschiedener atypischer Beschäftigungsformen geändert. Zudem wird die räumliche Mobilität durch Subventionen gefördert sowie Verbesserungen des öffentlichen Verkehrs in Aussicht gestellt.

Neben dem wohlfahrtsstaatlichen Modell ist Schweden aber auch für seine hohe Frauenerwerbsquote bekannt. Diese wird unter anderem durch eine umfassende Politik der Gleichstellung der Geschlechter und eine weitreichende Versorgung mit Kinderbetreuungsplätzen abgesichert. So werden im Nationalen Reformprogramm Schwedens Geschlechteraspekte durchgängig in allen Maßnahmen diskutiert. Zusätzliche Reformen des Kindergeldes, die es Vätern leichter machen sollen, auf Karenz zu gehen, werden ebenso in Aussicht gestellt, wie ein obligatorischer jährlicher Bericht der Unternehmen über die Situation von Männern und

⁹⁰⁾ Trotz dieses umfassenden Ansatzes wird dieses Programm von einigen nationalen Akteuren durchaus kritisch gesehen. So argumentiert etwa die schwedische Wirtschaftskammer (*Svenskt Näringsliv*, 2006), dass das Programm gerade jene Bereiche, in denen Schweden im europäischen Vergleich besonders schlecht abschneidet, wie zum Beispiel bei der Förderung des Unternehmergeistes, nur mangelhaft berücksichtigt.

Frauen im Betrieb. Überdies besteht in Schweden für berufstätige oder behinderte Eltern seit dem Jahr 1991 ein Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz für Kinder ab dem Alter von 18 Monaten.

Die ursprünglichen Erfahrungen mit der Einführung dieses Rechtsanspruches waren allerdings eher entmutigend. So berichtet der Überblick von *Nyberg (2004)* von erheblichen Problemen bei der Durchsetzung dieses Anspruchs. Insbesondere lag – wie in Österreich auch – die Finanzierung der Kinderbetreuungspflichten in den Händen der Gemeinden, die sich zumindest Anfang der neunziger Jahre gegen die zusätzlichen Kosten der Kinderbetreuung wehrten und das Angebot an Kindergartenplätzen nur mäßig ausdehnten.

Die Reaktionen seitens der schwedischen Regierung auf diese zögerliche Ausweitung der Kinderbetreuungsplätze waren vielfältig. Zum einen wurde die Kinderbetreuung auch für private Anbieter erlaubt. Als Konsequenz stieg der Anteil der privaten Kinderbetreuungsstätten zwischen 1990 und 2002 von 5% auf 17%. Der Großteil der privaten Kinderbetreuungseinrichtungen wurde dabei von gemeinnützigen Vereinen betrieben, die zum Teil aus Eltern-Kooperativen der achtziger Jahre entstanden. Zum anderen wurde über diverse legislative Maßnahmen der Druck auf die Gemeinden erhöht, für ein entsprechendes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen zu sorgen. Neben dem Rechtsanspruch wurde in Schweden dabei auch versucht, die Qualität und Kosten von Kinderbetreuungseinrichtungen zu kontrollieren. Schweden war auch eines der ersten Länder, das beiden Partnern eine Karenz ermöglichte.

Während der Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung ursprünglich nur auf berufstätige Eltern anwendbar war, wurde er Anfang dieses Jahrhunderts auf Arbeitslose und auf alle Kinder im Alter von 4 und 5 Jahren ausgedehnt. Dabei wurde mit dieser Reform nicht nur eine Verbesserung der Betreuung angestrebt, sondern insbesondere bei den 4- und 5-Jährigen – das bildungspolitische Ziel verfolgt, Kinder möglichst umfassend in Vorschulaktivitäten zu erfassen. Die Konsequenz dieser Reform war ein Anstieg der Betreuungsrate von Kindern. Insgesamt besuchten in Schweden im Jahr 2003 über 90% der 2- bis 5-Jährigen eine Kinderbetreuungsstätte (nachdem die Betreuungsquote Anfang der neunziger Jahre je nach Altersklasse noch 60% bis 70% betrug), und bei den einjährigen Kindern lag die Betreuungsquote im Jahr 2003 bei über 50% (1990 35%). Eine weitere Konsequenz dieser Ausweitung des Anspruchs auf Kinderbetreuung war, dass die im vormaligen System bestehenden Benachteiligungen bei der Erfassung von ausländischen Kindern und AlleinerzieherInnen abgebaut wurden.

Trotz dieser erheblichen Interventionen bleibt der Zusammenhang zwischen Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit auch in Schweden nicht eindeutig. Die Reformen des Kinderbetreuungssystems in Schweden scheinen oftmals das Resultat einer großen Nachfrage nach solchen Kinderbetreuungsplätzen zu sein, die den politischen Druck auf die EntscheidungsträgerInnen erhöhte, ausreichend Betreuungsplätze zur Verfügung zu stellen. Die Erwerbsquote unter Frauen mit Kindern war in Schweden schon Anfang der neunziger Jahre hoch und stagnierte während der gesamten neunziger Jahre (siehe *Nyberg, 2004*). Die hohe Frauenerwerbsquote dürfte daher eher der umfassenden Gleichstellungspolitik geschuldet sein, bei der die Kinder-

betreuung die Rolle einer notwendigen unterstützenden Maßnahme spielte, aber als Einzelmaßnahme nicht hinreichend war, um die Frauenerwerbsquote zu erhöhen.

9.3 EU-Initiativen: EQUAL und Artikel 6

Neben nationalen Reformvorhaben werden aber in den EU-Programmen verschiedene Maßnahmen umgesetzt, die den Anspruch erheben, besonders innovativ zu sein. Im Bereich der Arbeitsmarktpolitik sind dabei aus der letzten Strukturfondsperiode insbesondere die EU-weiten Programme EQUAL und Artikel 6 ESF zu erwähnen.

EQUAL

EQUAL war Teil der Strategie der Europäischen Union für mehr und bessere Arbeitsplätze. Finanziert durch den Europäischen Sozialfonds testete diese Initiative seit 2001 neue Wege, Diskriminierungen und Ungleichheiten zu bekämpfen. EQUAL unterstützte Aktivitäten in allen Mitgliedstaaten der EU. Der EU-Beitrag von € 3.274 Mrd. wurde in gleicher Höhe mit nationalen Haushaltsmitteln kofinanziert. Im Unterschied zur ESF-Regelförderung konnten in EQUAL einzelne Maßnahmen (mit dem Ziel, sie in das Regelprogramm zu übernehmen) ausgelotet werden. Insgesamt wurden in diesem Programm etwa € 3,2 Milliarden ausgeschüttet wobei 3,2% dieser Mittel an Österreich gingen. Der größte Teil (36,3% in der EU und 49,7% in Österreich) der Mittel wurde in Projekten verausgabt, die der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der TeilnehmerInnen diente. Die Förderung des Unternehmergeistes, der Anpassungsfähigkeit und der Chancengleichheit waren weitere wichtige Schwerpunkte, während für Maßnahmen, die speziell auf Asylanten zugeschnitten waren und für die technische Unterstützung ein etwas geringerer Anteil ausgegeben wurde. An der österreichischen Finanzierungsstruktur ist dabei neben dem hohen Anteil der Finanzmittel zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit auch der überdurchschnittliche Anteil der Mittel für Asylanten und die technische Unterstützung auffällig.

Übersicht 9.1: Verteilung von EQUAL-Mittel auf Schwerpunkte in Österreich und der EU

	Österreich		EU		Österreich
	In Mio. €	Anteil an insgesamt in %	In Mio. €	Anteil an insgesamt in %	Anteil in %
Beschäftigungsfähigkeit	51.565,1	49,7	1.187.882,7	36,3	4,3
Unternehmergeist	13.694,0	13,2	580.110,1	17,7	2,4
Anpassungsfähigkeit	14.072,0	13,6	732.178,3	22,4	1,9
Chancengleichheit	12.721,0	12,3	478.274,1	14,6	2,7
Asylanten	6.554,0	6,3	117.041,0	3,6	5,6
Technische Unterstützung	5.195,2	5,0	179.136,7	5,5	2,9
Insgesamt	103.801,3	100,0	3.274.622,9	100,0	3,2

Q: Europäische Kommission.

Insgesamt wurden im Rahmen von EQUAL mehr als 2.000 Entwicklungspartnerschaften (Projekte) gefördert, sodass ein vollständiger Überblick über die einzelnen Programme kaum möglich ist. Allerdings sollen im Folgenden zumindest cursorisch einige nicht österreichische Beispiele für Partnerschaften nach Themenbereichen dargestellt werden, die von Seiten der Kommission als "success stories" bezeichnet wurden.⁹¹⁾

1. Beschäftigungsfähigkeit – Die Erfolgsgeschichten in dieser Finanzierungssäule von EQUAL beschäftigen sich mit einer Reihe von unterschiedlichen Zielgruppen und Ansätzen. Eine irische Partnerschaft entwickelte Vermittlungstools für Häftlinge vor ihrer Haftentlassung und eine andere versuchte, ältere und ausländische Arbeitskräfte vor allem in KMUs zu platzieren oder entwickelte Werkzeuge, um die Selbsthilfefähigkeit von Menschen mit Behinderung festzustellen. Ein besonders interessantes Beispiel der Verbindung von lebenslangem Lernen mit problematischen Lebenssituationen stellt das Projekt "Valuing Carers" dar. Hier wurde versucht, Personen zu unterstützen, die einen pflegebedürftigen Erwachsenen betreuen. Abgesehen von diversen Informationsaktivitäten bei Arbeitsvermittlern und Unternehmen wurde auch ein Kurs entwickelt, in dem Personen mit solchen Betreuungspflichten eine zertifizierte Ausbildung erhalten können, die auf das durch ihre Pflege erworbene Wissen aufbaut, und ihnen in weiterer Folge verwertbare Qualifikationen im Bereich der Krankenpflege anbietet.
2. Unternehmergeist – Unter diesem Titel wurden vor allem Maßnahmen für Unternehmensgründer und für Selbsthilfe von ausgegrenzten Gruppen finanziert. Auffallend ist dabei, dass es sich bei dem Großteil der hier als Erfolgsgeschichten genannten Projekte nicht um eigene Unternehmensgründungsprogramme handelte, sondern sich die Politik entweder darauf konzentrierte, bestehende Beratungs- und Schulungsangebote verschiedener Anbieter zu koordinieren, oder aber in Kooperation mit regionalen Finanzierungsinstitutionen innovative Finanzierungsinstrumente für potentielle UnternehmerInnen zu entwickeln. So wurden in der Entwicklungspartnerschaft Except verschiedene bestehende Beratungstools für UnternehmensgründerInnen und JungunternehmerInnen im Rahmen eines "one-stop-shops" zugänglich gemacht. Die Cyfener Entwicklungspartnerschaft ging noch weiter, indem sie ein integriertes Beratungsangebot entwickelte, das junge Unternehmen über die ersten zwei Jahre beraten sollte. Dabei hat sich in beiden Partnerschaften gezeigt, dass solche Projekte nur dann erfolgreich sein können, wenn sie in bestehenden Akteursnetzwerken stark verankert sind und eine hohe Sichtbarkeit für die neuen Unternehmen erlangen. In Partnerschaften, in denen hingegen neue Finanzierungssysteme erprobt wurden, zeigte sich, dass die Finanzierungsinstitutionen oftmals Probleme haben, das mit einer Unternehmensgründung verbundene Risiko richtig einzuschätzen, insbesondere, wenn es sich bei den potentiellen UnternehmerInnen um Mitglieder benachteiligter

⁹¹⁾ Ein detaillierterer Überblick über EQUAL Projekte findet sich unter http://ec.europa.eu/employment_social/equal/activities/search_en.cfm.

Gruppen handelt. Die Zusammenarbeit von (staatlichen) Hilfseinrichtungen und Kreditinstituten oder auch organisierte Bürgerschaftsnetze können hier eine zusätzliche Sicherheit schaffen, die es dem Unternehmen erlaubt, zusätzliche Kreditkanäle zu nutzen.

3. Anpassungsfähigkeit – Die Erfolgsgeschichten in dieser Säule des Programms beschäftigten sich hauptsächlich mit der Verbesserung von Human Resource Management Systemen in Unternehmen. Insbesondere wurden in zwei französischen Projekten die besonderen Probleme älterer Menschen angesprochen. Dabei wurden sehr unterschiedliche Ansätze gewählt. In einem Projekt ging es darum, durch Unternehmensberatung die Rolle älterer ArbeitnehmerInnen in einem Unternehmen besser zu definieren und auf diese Weise jüngeren MitarbeiterInnen das Erfahrungswissen der Älteren zugänglich zu machen. Ein anderes Projekt entwickelte spezielle Bildungsangebote für ältere Arbeitskräfte. Überdies wurde hier auch eine Serie von Projekten finanziert, die sich damit beschäftigten, besondere Problemgruppen am Arbeitsmarkt in wachsende oder wichtige Branchen zu integrieren.
4. Chancengleichheit – Der überwiegende Teil der Erfolgsgeschichten unter diesem Thema, war auf Sensibilisierung hinsichtlich Geschlechterfragen orientiert. So wurden in einem Projekt geschlechtsspezifische Berufsberatungstools entwickelt und in einem anderen Projekt wurden Medienkampagnen zur Gleichstellung der Geschlechter geschaltet. Dazu kamen Projekte, die zusätzliche Kinderbetreuungseinrichtungen finanzierten oder aber versuchten, Frauen verstärkt in Berufe zu bringen, die bisher zumeist von Männern ausgeübt wurden.
5. Asylanten – In diesem Bereich wurden vor allem Sprach- und Berufsausbildungen für AsylwerberInnen angeboten, um auf diese Weise eine höhere Integration dieser Gruppen zu ermöglichen. Ein besonders interessantes Projekt versucht dabei die bestehenden Qualifikationen der AsylantInnen zu nutzen, um sie als AusbilderInnen für andere Asylanten zu verwenden, und ihnen überdies eine Qualifikation als TrainerIn zu ermöglichen.

Artikel 6: ESF

Der ESF fördert aber auch im Rahmen von Artikel 6 innovative Maßnahmen, die die Entwicklung zukünftiger Politiken und Programme unterstützen, indem sie neue inhaltliche bzw. organisatorische Ansätze im Beschäftigungsbereich (einschließlich Berufsbildung und industrielle Anpassung) erforschten. Diese als "Artikel-6-Maßnahmen" bekannten und unter dieser Zuteilung geförderten Projekte umfassen Pilotprojekte, Studien, Erfahrungsaustausch und Informationstätigkeiten.⁹²⁾ Der zusätzliche Nutzen der innovativen Maßnahmen nach Artikel 6 ergibt sich aus den bei diesen innovativen Ansätzen gewonnenen Erfahrungen, sowie aus den Möglichkeiten des Aufzeigens bewährter Verfahren und des Wissens- und Erfahrungsaus-

⁹²⁾ Ein Überblick über alle ESF-Artikel 6 Projekte findet sich auf ec.europa.eu/employment_social/esf2000/article_6_de.html

tauschs, die sich auch auf die allgemeinen Maßnahmen des Europäischen Sozialfonds übertragen lassen. Somit bildete Artikel 6 eine direkte Schnittstelle zwischen Politik und Praxis. Die Idee des Programms war es dabei, dass sich Politikinhalte auf diese Weise leichter an Praxisvertreter "an der Basis" vermitteln lassen, während diese Praxisvertreter zugleich in die Lage versetzt werden, an der Politikgestaltung auf europäischer Ebene mitzuwirken. Damit sollte gewährleistet werden, dass bei neuen politischen Initiativen das notwendige operative Umfeld für deren Umsetzung entsprechend Berücksichtigung findet.

In der Programmperiode 2000 bis 2006 finanzierte der ESF Projekte, die sich mit den Themen "Anpassung an die neue Wirtschaft im Rahmen des sozialen Dialogs", "Lokale Beschäftigungsstrategien und sozialer Dialog", "Innovative Ansätze zur Bewältigung des strukturellen Wandels" und "Transfer und Verbreitung von Projekten, die im Artikel 6 finanziert wurden" befassten.

Unter dem Titel "Lokale Beschäftigungsstrategien und sozialer Dialog" wurde eine Vielzahl von Projekten gefördert, deren gemeinsames Ziel es war, im Rahmen eines partnerschaftlichen Ansatzes eine umfassende Arbeitsmarktstrategie für eine bestimmte Region zu entwickeln. Die geförderten Projekte gehen zumeist von den regionalen Gegebenheiten in kleinräumigeren Regionen aus und versuchen, darauf aufbauend, beschäftigungswirksame Strategien zu entwickeln. Somit spiegeln die Projekte die unterschiedlichen Problemlagen in den europäischen Regionen. Insbesondere zeigt sich, dass die eher peripher gelegenen Regionen Südeuropas in ihren Strategien oftmals das Problem gering qualifizierter Arbeitskräfte und einer übermäßigen Abhängigkeit von einzelnen Sektoren ansprechen. So wird in der Region Sevilla an einer Strategie gearbeitet, die versucht, einen größeren Anteil der Wertschöpfungskette der dort angesiedelten Olivenölproduktion in der Region zu halten, während auf den Balearen Auswege aus der übermäßigen Abhängigkeit vom Tourismus und der damit verbundenen niedrigen Qualifizierung gesucht werden. In städtischen Regionen stehen hingegen die Probleme der urbanen Segregation und Exklusion im Mittelpunkt. So will die Stadtverwaltung von Mechelen das Problem der zunehmenden Exklusion ausländischer, behinderter und junger Arbeitskräfte ansprechen. In den meisten Industrieregionen steht dagegen die Bewältigung des strukturellen Wandels in dominanten Industrien im Vordergrund. Zum Beispiel wird in Vilborg durch diverse Maßnahmen versucht, die Wettbewerbsfähigkeit der Holz- und Möbelindustrie zu verbessern. In Magdeburg soll die ansässige Maschinenbauindustrie in ihrem Restrukturierungsprozess unterstützt werden.

Während die Programme unter dem Titel "Lokale Beschäftigungsstrategien und sozialer Dialog" somit zumeist relativ allgemein gehaltene Strategien entwickeln, die ein breites Maßnahmenpektrum umfassen, wurden unter dem Titel "Innovative Ansätze zur Bewältigung des strukturellen Wandels" eher thematisch orientierte Projekte finanziert. Dabei wurden eine Vielzahl von Projekten finanziert, die sich der Beschäftigungsfähigkeit von Älteren widmen und versuchen, durch einen Mix von Maßnahmen aus Schulung, Erhalt der Arbeitsfähigkeit, Beratung von Firmen und Awareness Building deren Beschäftigungssituation zu verbessern. Besonders interessant erscheinen dabei Projekte, die sich der Beschäftigungsfähigkeit von Älteren in

einer bestimmten Branche (z. B. Automobilbranche) oder bestimmten Unternehmen (etwa KMUs) widmen, da hier die Chance besteht, die spezifischen Barrieren für eine Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen in einzelnen Branchen oder Betrieben anzusprechen. Überdies widmen sich viele Projekte der Implementierung von Change Management Systemen beziehungsweise von Früherkennungsinstrumenten für strukturellen Wandel, die entweder auf Unternehmens-, Regions- oder auch Branchenebene operieren.

Die Projekte des Schwerpunktes "Anpassung an die neue Wirtschaft im Rahmen des sozialen Dialogs" sind die einzigen, für die bereits durchgehend Ergebnisberichte vorliegen. In diesem Programm lag das Hauptaugenmerk neben einigen Maßnahmen, die hauptsächlich die nationale und internationale Zusammenarbeit der Sozialpartner unterstützen, auf der Implementierung von CSR (Corporate Social Responsibility) in einzelnen Regionen, Branchen oder Unternehmenstypen. Hierbei wurden zumeist Best Practice-Beispiele gesucht, sozialpartner-schaftlich akkordierte Definitionen (bis hin zu einem CSR Qualitätssiegel) von CSR im Kontext der speziellen Bedingungen der Region, Branche und Unternehmen vorgenommen und Beratungen für einzelne Unternehmen durchgeführt.

10. Maßnahmen zur Steigerung der Beschäftigung und Verringerung der Saisonalität

Der Europäische Rat von Lissabon (März 2000) hat für die Europäische Union ein neues strategisches Ziel für das nächste Jahrzehnt gesetzt: "Der wettbewerbsfähigste und dynamischste wissensbasierte Wirtschaftsraum der Welt zu werden, fähig zu nachhaltigem wirtschaftlichem Wachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und größerem sozialen Zusammenhalt". Die Strategie wurde entworfen, um die Union zu befähigen die Bedingungen für Vollbeschäftigung und verstärkten Zusammenhalt bis 2010 herzustellen. Der Europäische Rat bestimmte auch, dass das übergreifende Ziel dieser Maßnahmen die Erhöhung der allgemeinen Beschäftigungsquote in der EU auf 70% ist, wobei die Beschäftigungsquote der Frauen bis 2010 einen Durchschnitt von mehr als 60% erreichen und jene der Älteren (55 bis 64 Jahre) bei 50% liegen soll.

In ihrem Joint Employment Report des Jahres 2005 stellt die Kommission allerdings fest, dass zum Erreichen des Ziels einer 70% Beschäftigungsquote bis ins Jahr 2010 EU-weit noch 22 Millionen Arbeitsplätze geschaffen werden müssten. Die Beschäftigungsquote lag im Jahr 2003 EU-weit bei 63%. Für Frauen betrug sie 55% und für ältere Arbeitskräfte lag sie bei 40%. Die Kommission hält daher fest, dass vor allem das gegenwärtige Niveau der Beschäftigung der Älteren deutlich unter dem Zielwert liegt, während es bei den Frauen erreicht werden könnte, wenn das Beschäftigungswachstum der Frauen ähnlich gut ausfällt wie in den Jahren seit 1997. Überdies stellt die Kommission fest, dass das Erreichen des Zielwertes einer Beschäftigungsquote von 70% ohne eine deutliche Steigerung der Beschäftigung bei den älteren Arbeitskräften wohl kaum erreichbar sein wird.

In Tirol lag die Beschäftigungsquote laut EU-Definition nach den neuesten verfügbaren Daten aus dem Jahr 2004 bei genau 70,0%, auch bei den Frauen wird das Ziel mit einer Beschäftigungsquote von 62,2% bereits überschritten (siehe Übersicht 10.1). Der einzige Bereich, in dem die EU-weiten Beschäftigungsziele noch nicht erreicht sind, ist die Beschäftigungsquote der Älteren. Hier ist die Abweichung aber noch deutlich. Nach den letzten verfügbaren Zahlen aus dem Jahr 2004 müssten bei der gegenwärtigen Bevölkerungsstruktur rund 12.000 Arbeitsplätze für ältere Personen geschaffen werden, um das Ziel einer 50-prozentigen Beschäftigungsquote zu erreichen.

Übersicht 10.1: Beschäftigungsquoten in Tirol und Lissabon-Ziele der Kommission

In % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Ziel 2010
Insgesamt	69,5	68,9	69,0	70,0	70,4	70,0	70,0
Frauen	58,0	57,6	58,8	61,2	61,4	62,2	60,0
Ältere	29,9	32,2	31,9	33,0	34,9	34,6	50,0

Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen.

Die Schaffung von Arbeitsplätzen muss daher ein vorrangiges Ziel der einer Wirtschaftspolitik sein, die sich das Ziel einer Verbesserung der Arbeitsmarktlage setzt. Durch ein höheres Beschäftigungswachstum würde es nicht nur älteren Arbeitskräften leichter fallen in Beschäftigung zu bleiben; auch die Erfüllung anderer arbeitsmarktpolitischer Ziele, wie die nachhaltige Integration von Beschäftigten in das Erwerbsleben, die Verringerung von Geschlechterunterschieden und die Vermeidung unfreiwilliger Teilzeitarbeit können in Zeiten eines stärkeren Beschäftigungswachstums leichter erreicht werden als in Zeiten langsamen Wachstums. Insbesondere gibt es einen engen Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigungswachstum.

Allerdings trifft gerade die Arbeitsmarktpolitik (insbesondere, wenn sie zu eng definiert wird) bei der Schaffung von Arbeitsplätzen auf ihre Grenzen. Zum Erreichen des Ziels eines hohen Beschäftigungswachstums sind Struktur- und Regionalpolitische Instrumente besser geeignet als die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik,⁹³⁾ die erst bei den Arbeitslosen ansetzen und oftmals nur eine gleichmäßigere Verteilung von Arbeitsplätzen über Arbeitssuchende erreichen kann. Überdies zeigen die in Kapitel 9 dargestellten Best Practice-Beispiele, dass Verbesserungen in der Arbeitsmarktlage vor allem dann erzielt werden können, wenn die aktive Arbeitsmarktpolitik in eine breit angelegte Standort- und strukturpolitische Strategie eingebettet wird, deren primäres Ziel die Arbeitsplatzschaffung ist. Auch in Tirol sollte daher die Arbeitsmarktrelevanz der Standort- und Strukturpolitik nicht unterschätzt werden. Diese beiden Bereiche sollten als sich ergänzende Teile einer integrierten wirtschaftspolitischen Strategie gesehen werden, die im Rahmen von Institutionen wie dem Tiroler Beschäftigungspakt koordiniert werden könnten.

In Bundesländern wie Tirol, deren Wirtschaftsstruktur einerseits durch hohe Spezialisierung auf den Tourismus bei einem gleichzeitig nicht unwesentlichen, international wettbewerbsfähigen Industriepotential und andererseits durch eine deutliche räumliche Differenzierung geprägt ist, sind dabei der Erhalt der internationalen Wettbewerbsfähigkeit beider Sektoren (Sachgüterproduktion und Tourismus) und eine regionale Differenzierung der Standortstrategien zentrale Voraussetzungen, um ein ausreichendes Beschäftigungswachstum sicherzustellen. Dementsprechend orientieren sich die verschiedenen maßgeblichen Strategiedokumente des Landes an einer sowohl an der Tourismus- als auch an der Industrieentwicklung angelehnten, regional differenzierten Strategie. So werden im Landesentwicklungskonzept *Zukunftsraum Tirol* (Amt der Tiroler Landesregierung, 2006) neben Strategien zu Siedlungsentwicklung, Verkehr, Infrastruktur, Freiraumentwicklung, Sicherung des Lebensraumes und zur Stärkung der regionalen Abstimmung und Zusammenarbeit im Kapitel *Wirtschaftsstandort* zu insgesamt 5 Themenblöcken (Wirtschaftsstandort allgemein, Standorte für Gewerbe und Industrie, Dienstleistungen ohne Tourismus und Handel, touristische Standorte und Tourismusstruktur) insgesamt 17 Zielvorgaben getroffen, zu denen unter anderem die Stärkung der

⁹³⁾ Gerade die Evaluierungsliteratur (siehe Kapitel 12) zeigt dabei, dass der Beitrag der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Schaffung neuer Arbeitsplätze gering ist.

Innovationskraft, die Stärkung von Leitwirtschaftszweigen aber auch die Profilierung von Gewerbestandorten und die Entwicklung des Tourismus in Richtung eines Ganzjahrestourismus gehören. Zu jedem dieser Ziele wird dabei eine Serie von Maßnahmen in Aussicht gestellt, die zur Erreichung dieser Ziele – und damit auch zu einem weiterhin hohen Beschäftigungswachstum – beitragen können.

Im Wirtschaftsprogramm – Arbeitsprogramm – Tirol 2010 wird überdies die verstärkte Vernetzung der Tiroler Wirtschaft durch den Aufbau von Clustern und verstärktem Wissens- und Technologietransfer und Anwendungsforschung, verstärkte Anstrengungen zur Qualifizierung der Arbeitskräfte, ein Aufbau von Impulszentren, verstärkte Betriebsansiedlungen und einige Änderungen im Forschungsförderungssystem in Aussicht gestellt, und im Rahmen der Studie Marke Tirol, Standortstrategie 2006-2010 (siehe Fischer, Zingg, 2006) wurden Strategien erarbeitet, wie der Standort Tirol insgesamt besser vermarktet werden kann.

10.1 Ansatzpunkte einer Politik zu KMUs und Unternehmensgründungen

Auf europäischer Ebene wird zudem die Stärkung des Unternehmergeistes (und damit erhöhte Unternehmensgründungen und KMU-Förderung) als ein arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitisches Instrument gesehen, um zusätzliche Beschäftigung zu schaffen und die europäischen Zielvorgaben zu erreichen.

In diesem Bereich erweist sich Tirol dabei als ein Bundesland, in dem die Gründungsintensität unter dem österreichischen Durchschnitt liegt und die neu gegründeten Unternehmen, sofern sie einen unselbständig Beschäftigten einstellen, etwas weniger zum Beschäftigungswachstum beitragen als im übrigen Österreich. Allerdings zeigt sich auch, dass junge Unternehmen in Tirol überdurchschnittliche Überlebensraten aufweisen. Überdies zeigt sich, dass der KMU Sektor Tirols gerade im Dienstleistungsbereich ein besonders wichtiger Arbeitgeber ist und auch überdurchschnittlich viele Arbeitsplätze schafft. Als Nachteil ist hier allerdings zu sehen, dass KMUs in Österreich insgesamt auch durch eine sehr hohe Heterogenität gekennzeichnet sind, was in Regionen mit einem hohen Anteil an KMUs zum, in Tirol ohnedies schon hohen, Arbeitsmarktumschlag beiträgt.

Im Hinblick auf diese Stärken und Schwächen könnte sich die Tiroler Politik daher zum Ziel setzen, neben einer Erhöhung der Gründungsquote auch die post-entry Performance von neu gegründeten Unternehmen zu verbessern und überdies zu einer Stabilisierung der Arbeitsplätze im KMU-Bereich beizutragen.

In Tirol besteht dazu ein recht breit ausgebautes Instrumentarium der Beratung und Förderung von Unternehmensgründungen, jungen Unternehmen und KMUs.⁹⁴⁾ Über dieses breit ausge-

⁹⁴⁾ Das AMS führt überdies im Rahmen der JungunternehmerInnenförderung österreichweit (und auch in Tirol) Schulungen und Förderungen von Personen durch, die aus der Arbeitslosigkeit ein Unternehmen gründen wollen. Während internationale Studien (z. B. Niefert-Tchouvakhina, 2006 für Deutschland) gegenüber solchen Programmen oftmals skeptisch sind, weil Unternehmen, die aus der Arbeitslosigkeit gegründet werden, oftmals in wenig kapital-

baute Instrumentarium hinaus gilt es allerdings zu berücksichtigen, dass Unternehmensgründungen oftmals auch von den administrativen Verfahren abhängen, die zu einer solchen Gründung notwendig sind. Gerade in der Verringerung von administrativen Barrieren wurden in den letzten Jahren in Österreich wichtige Fortschritte gemacht. So ist es mittlerweile in den meisten Bundesländern (auch in Tirol) möglich, alle notwendigen Unterlagen und Genehmigungen im Rahmen von One-Stop-Shops relativ rasch zu erhalten.

Während demnach die administrativen Hürden zur Anmeldung eines Unternehmens mittlerweile deutlich geringer sind als noch vor zehn Jahren, sollte die Minimierung dieses administrativen Aufwandes weiterhin ein zentrales Anliegen bleiben. Abgesehen von der einfachen Gestaltung von Genehmigungsverfahren (z. B. durch Verwaltungsvereinfachung und Nutzung moderner Kommunikationstechnologien) ist dabei vor allem darauf zu achten, dass gerade in jenen Branchen, in denen ein besonders großes Beschäftigungspotential besteht, die Zugangsbestimmungen möglichst einfach gestaltet werden.

Zwei solche potentielle Wachstumsbereiche sind die freien Berufe und die Gesundheits- und Pflegeberufe. Ein Großteil dieser Berufe gehört zu den unternehmensnahen (wirtschaftsbezogenen) oder persönlichen Dienstleistungen, die ein hohes Wachstumspotential aufweisen. In den Gesundheits- und Pflegeberufen wird die Nachfrage schon alleine aufgrund der demographischen Entwicklung in den nächsten Jahren wachsen. Die Ausschöpfung des Beschäftigungspotentials in diesen Bereichen wird dabei zum Teil immer noch durch hohe Zutrittsbarrieren, durch das Werbe- und Assoziationsverbot und durch wettbewerbsfeindliche Honorarordnungen, zum Teil lange Ausbildungszeiten (Ziviltechniker, Zahn- und Augenärzte) und Gebietschutz bzw. Bedarfsprüfung (Apotheken, Notare) oder schwere Zutrittsprüfungen behindert.

Ein weiterer Ansatzpunkt, der dazu beitragen könnte, die Zahl von Gründungen zu erhöhen, liegt in der Finanzierung von Unternehmensgründungen. Die Schwächen der österreichischen Finanzmärkte hinsichtlich der Finanzierung von Unternehmensgründungen sind dabei in der Literatur hinreichend diskutiert (siehe *Hözl, 2006* für Österreich und *Beyer et al., 2003* für Vorschläge zu Tirol). Überdies geht es aus Sicht der arbeitsmarktrelevanten Zielgruppen gerade bei Gründungen aus der Arbeitslosigkeit oder Unternehmensgründungen von Mitgliedern besonders benachteiligter Gruppen (z. B. ausländische StaatsbürgerInnen und Minderheiten) oft um relativ kleine Finanzierungsbeträge, die aber aufgrund mangelnder Sicherheiten der

intensiven Branchen operieren, kleiner sind als im Branchendurchschnitt und auch nur einen geringen Innovationsgrad aufweisen, und solche Programme nur für eine kleine Gruppe der Arbeitslosen zugänglich sind, war das österreichische Gründungsprogramm deutlich erfolgreicher. *Lutz - Mahringer - Pöschl (2005)* zeigen für Österreich, dass Arbeitslose, die die JungunternehmerInnenförderung des AMS erhielten, in der Regel länger in der Selbständigkeit verbleiben und auch seltener wieder arbeitslos werden als vergleichbare nicht geförderte JungunternehmerInnen. Dieses Programm ist daher zumindest aus Sicht der Geförderten ein adäquates Instrument zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit. Der besondere Erfolg der österreichischen Maßnahme steht dabei zum Teil in Widerspruch zu internationalen Erfahrungen (siehe *Peer Review, 1999*). Ein möglicher Grund für diesen Unterschied ist die intensive Beratung, die bei der österreichischen JungunternehmerInnenförderung durchgeführt wird. Dies deutet auf die zentrale Rolle hin, die Beratung in der Erhöhung der Überlebenswahrscheinlichkeit von Neugründungen einnimmt.

GründerInnen nicht aufgebracht werden können. In einigen EQUAL Partnerschaften wurden hier in Kooperation zwischen arbeitsmarktpolitischen Akteuren und Kreditinstituten versucht, innovative Finanzierungsformen für geförderte Kleinkredite bei Unternehmensgründungen zu generieren.

Überdies ist aus arbeitsmarktpolitischer Sicht festzustellen, dass bei Betriebsansiedlungen und Neugründungen die rechtzeitige Information des AMS wichtig ist, um den dafür benötigten Qualifikations- bzw. Personalbedarf zu befriedigen.

Neben einer möglichst hohen Gründungsquote muss es aber auch Ziel jeder Gründungspolitik sein, dass möglichst viele der neu gegründeten Unternehmen überleben und in weiterer Folge unselbständige Beschäftigungsverhältnisse schaffen. Schätzungen (siehe *Beyer - Hämmerle - Garbislander, 2005*) gehen davon aus, dass es in Tirol rund 12.000 Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft (mehr als ein Drittel des Bestandes) ohne einen unselbständig Beschäftigten gibt. Der erste Schritt zur Schaffung von Arbeitsplätzen ist für Kleinbetriebe oft schwierig und administrativ mühsam. Noch wichtiger als die finanzielle Förderung wäre dabei oftmals eine Beratung, um gleiche Ausgangsbedingungen hinsichtlich der Fähigkeiten von JungunternehmerInnen herzustellen. Dabei sollte eine Herangehensweise gewählt werden, die davon ausgeht, dass die Gründungsphase eines Unternehmens – zumindest, was das erhöhte Existenzrisiko betrifft – einige Jahre dauert und durch mehrere Professionalisierungsschritte gekennzeichnet ist.⁹⁵⁾ Ziel kann es daher sein, bestehende Beratungsinstrumente, die Unternehmen in verschiedenen Phasen des Gründungsprozesses angeboten werden zu bündeln und verstärkt in Form eines gut publizierten "One-Stop-Beratungsshops" anzubieten und um etwa fehlende Beratungsinstrumente zu ergänzen.

Neben der Nachgründungsphase ist aber auch die Vorgründungsphase ein weiterer Ansatzpunkt einer Politik zur Erhöhung der Gründungszahlen und der Überlebenswahrscheinlichkeiten der Gründungen. In einigen Bundesländern (z. B. Oberösterreich) bestehen dabei spezielle Bildungsförderungen (z. B. im Rahmen von Bildungskonten) für Personen, die überlegen ein Unternehmen zu gründen, oder es werden Praktika für potentielle UnternehmensgründerInnen in Betrieben der wahrscheinlichen Gründungsbranche vermittelt. Gerade solche Praktika erscheinen dabei gut geeignet den potentiellen Unternehmensgründern eine realistische Einschätzung der eigenen Chancen zu geben.

Überdies wäre in einem solchen Ansatz zu beachten, dass der Erfolg von JungunternehmerInnen vor allem davon abhängt, inwieweit sie es schaffen, sich in lokale Netzwerke zu integrieren (ob sie sich also unter den ortsansässigen Unternehmen und KonsumentInnen ein Klientel aufbauen können). Staatliche Institutionen können die JungunternehmerInnen bei dieser "Netzwerkarbeit" erfahrungsgemäß nur mangelhaft unterstützen. Eine frühzeitige Anbindung

⁹⁵⁾ Ein solcher Professionalisierungsschritt ist zum Beispiel die erstmalige Einstellung von unselbständigen Beschäftigten. Die Regelungen des Arbeitsrechtes und der Kollektivverträge lassen eine solche Professionalisierung oftmals als sehr teuer und aufwendig erscheinen. Ein Abwandern in den inoffiziellen Arbeitsmarkt (Schwarzarbeit) ist oft die Folge.

neuer Unternehmen in die Tiroler Cluster, kann sich daher unterstützend auf die Überlebenswahrscheinlichkeit von Neugründungen auswirken.

10.2 Beschäftigungspolitik der Gebietskörperschaften

Neben dem privaten Sektor bietet allerdings auch der öffentliche Sektor Tirols einiges an arbeitsmarktpolitischen Spielraum. 2005 arbeiteten in Tirol 66.343 Personen oder 23,6% aller unselbständig Beschäftigten in Unternehmen des Sektors "Nicht-Markt-Dienstleistungen". Im Anteil des öffentlichen Sektors an der Gesamtbeschäftigung liegt Tirol damit hinter dem österreichischen Durchschnitt zurück. Trotzdem ist die Personalpolitik eines Sektors mit einem Anteil von fast einem Drittel der unselbständig Beschäftigten für die Beschäftigungslage im Land wichtig.

Insbesondere können im Rahmen der Personalpolitik der Gebietskörperschaften jene Maßnahmen (wie zum Beispiel die Entwicklung von Bildungsplänen, bessere Arbeitsbedingungen für Ältere) umgesetzt werden, die in der arbeitsmarktpolitischen Diskussion immer wieder von den Arbeitgebern gefordert werden. Insbesondere können in diesem Bereich oftmals besonders leicht Projekte zur Schaffung eines umfassenden Angebotes zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten, zum Ausbau der Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit (vor allem zur Förderung von qualifizierten Teilzeitstellen), und zur Erhöhung des Angebotes von Bildungskarenz, Gleitpension und Telearbeit umgesetzt werden. Zu beachten ist dabei allerdings, dass der öffentliche Bereich nicht nur die Landesbediensteten umfasst. Im Rahmen einer Beschäftigungsstrategie könnte man sich das Ziel setzen solche Maßnahmen auch verstärkt auf andere öffentliche Beschäftigungsverhältnisse (Gemeindeebene, Bundesdienststellen und andere Bedienstete des öffentlichen Sektors) zu übertragen. Das Ziel wäre es den öffentlichen Sektor in Tirol insgesamt zu einem vorbildlichen Arbeitgeber hinsichtlich der Integration von Teilzeitbeschäftigten und älteren Arbeitskräften und auch hinsichtlich der Umsetzung von Strategien des lebenslangen Lernens zu machen.

Dabei könnte zum einen das bestehende Beratungs-Know-how ausgenutzt werden, um interessierte öffentliche Körperschaften zu beraten, zum anderen könnten bestehende Initiativen und Programme verstärkt auch im öffentlichen Sektor angeboten werden. Obwohl es dazu ohne einer entsprechenden rechtlichen Grundlage des Willens der betroffenen Ämter bedarf, scheint diese Möglichkeit besonders attraktiv, weil internationale Erfahrungen zeigen, dass bestimmte Programme (wie z. B. Sabbaticals) gerade von öffentlich Bediensteten stark angenommen werden. Insbesondere könnte dabei auf folgende Aspekte eingegangen werden:

- a. Teilzeitarbeit: Über die Beratungen könnten interessierte Behörden über die Möglichkeiten der Flexibilisierung der Arbeitszeiten informiert werden.
- b. Teilzeitarbeit: Über die Beratungen könnten interessierte Behörden über die Möglichkeiten der Flexibilisierung der Arbeitszeiten informiert werden.

Übersicht 10.2: Beschäftigung in den öffentlichen Dienstleistungen

	2000	Absolut	2005 Jahr 2000=100 Österreich	Anteile in %
Insgesamt				
Öffentliche Verwaltung	476.044	461.525	97,0	14,8
Unterrichtswesen	124.334	146.029	117,4	4,7
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	147.949	171.172	115,7	5,5
Sonstige öffentliche Dienstleistungen ¹⁾	72.960	77.534	106,3	2,5
Öffentliche Dienstleistungen insgesamt	821.287	856.260	104,3	27,5
Unselbständig Beschäftigte	3.064.459	3.110.408	101,5	100,0
Männer				
Öffentliche Verwaltung	237.372	215.727	90,9	12,4
Unterrichtswesen	43.419	51.771	119,2	3,0
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	31.344	39.664	126,5	2,3
Sonstige öffentliche Dienstleistungen ¹⁾	29.814	31.903	107,0	1,8
Öffentliche Dienstleistungen insgesamt	341.949	339.065	99,2	19,5
Unselbständig Beschäftigte	1.757.010	1.741.025	99,1	100,0
Frauen				
Öffentliche Verwaltung	238.672	245.798	103,0	16,5
Unterrichtswesen	80.915	94.258	116,5	6,3
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	116.605	131.508	112,8	8,8
Sonstige öffentliche Dienstleistungen ¹⁾	43.146	45.629	105,8	3,1
Öffentliche Dienstleistungen insgesamt	479.338	517.193	107,9	34,7
Unselbständig Beschäftigte	1.376.728	1.489.261	108,2	100,0
			Tirol	
Insgesamt				
Öffentliche Verwaltung	26.643	28.848	108,3	10,3
Unterrichtswesen	10.965	12.881	117,5	4,6
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	18.055	18.219	100,9	6,5
Sonstige öffentliche Dienstleistungen ¹⁾	5.854	6.394	109,2	2,3
Öffentliche Dienstleistungen insgesamt	61.517	66.342	107,8	23,6
Unselbständig Beschäftigte	262.322	280.838	107,1	100,0
Männer				
Öffentliche Verwaltung	15.350	14.316	93,3	9,3
Unterrichtswesen	4.679	5.518	117,9	3,6
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	4.629	5.164	11,6	3,4
Sonstige öffentliche Dienstleistungen ¹⁾	2.282	2.473	108,4	1,6
Öffentliche Dienstleistungen insgesamt	26.940	27.471	102,0	17,9
Unselbständig Beschäftigte	148.940	153.203	102,9	100,0
Frauen				
Öffentliche Verwaltung	11.293	14.532	128,7	11,4
Unterrichtswesen	6.286	7.363	117,1	5,8
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	13.426	13.054	97,2	10,2
Sonstige öffentliche Dienstleistungen ¹⁾	3.572	3.921	109,8	3,1
Öffentliche Dienstleistungen insgesamt	34.577	38.870	112,4	30,5
Unselbständig Beschäftigte	113.382	127.636	112,6	100,0

Q: HV, WIFO-Berechnungen. – ¹⁾ Abwasser- und Abfallbeseitigung, Interessensvertretungen und Exterritoriale Organisationen.

- c. Vermehrte Beratungsangebote für Gemeinden und andere öffentlich rechtliche Körperschaften: Einschlägige Beratungsprogramme zur Umsetzung von Bildungsplänen in Betrieben, Beschäftigung von Älteren und zum Gender Mainstreaming könnten auch verstärkt öffentlichen Körperschaften angeboten werden.
- d. Transitarbeitsplätze für Arbeitslose: Gerade im Bereich der Gemeinden besteht oftmals eine große Nachfrage nach lokalen Dienstleistungen, die zumeist weniger qualifizierte Arbeitskräfte erfordern. Ein Teil dieser Nachfrage könnte befriedigt werden, indem Gebietskörperschaften verstärkt Arbeitsplätze – mit Transitcharakter für Arbeitslose (zweiter Arbeitsmarkt) – zur Verfügung stellen, und diese durch das AMS im Rahmen der traditionellen Arbeitsmarktförderung gefördert werden. Dabei müsste sichergestellt werden, dass diese Arbeitsplätze nicht zu Dauerarbeitsplätzen werden. Transitarbeitsplätze für Arbeitslose könnten durch Beschäftigungsgesellschaften oder gemeinnützige Arbeitskräfteüberlasser sichergestellt werden.

Überdies können in der Personalpolitik der regionalen Gebietskörperschaften wichtige Impulse für die Gleichstellung von Männern und Frauen gesetzt werden. Im öffentlichen Sektor arbeiten überproportional viele Frauen. In diesem Sektor ist es daher besonders wichtig (z. B. durch objektive Arbeitsplatzbewertungen zur Sicherstellung einer gerechten Entlohnung, Betriebskindergärten oder Frauenförderpläne) auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu achten.

Schlussendlich ergibt sich ein Ansatzpunkt für arbeitsmarktpolitische Impulse auch aus der öffentlichen Auftragsvergabe und Förderung. Insbesondere können arbeitsmarktpolitische Zielvorstellungen (z. B. Bildungspläne, Frauenförderpläne, besondere Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer oder – insbesondere im Bausektor – zur Vermeidung von Saisonalität) in Ausschreibungsverfahren als ein Kriterium mit berücksichtigt werden, und so ein Beitrag zum Awarenessbuilding in diesem Bereich geleistet werden.

10.3 Verringerung der Saisonalität

Ein weiteres Feld, in dem die Arbeitsmarktpolitik innerhalb des Bundeslandes zur Verringerung von Arbeitslosigkeit beitragen könnte, ist in der Vermeidung temporärer Arbeitsplatzverluste durch Saisonbeschäftigung. Gerade in Tirol – mit seiner hohen Saisonalität – könnte in der Vermeidung von Saisonalität wohl der größte Beitrag zur Verringerung der Arbeitslosigkeit geleistet werden. Dabei gilt es in diesem Bereich die Saisonalität im Gaststätten- und Beherbergungswesen als auch im Bauwesen zu bekämpfen. Obwohl die Möglichkeiten der Tiroler Politik, hier Einfluss zu nehmen, eher begrenzt erscheinen, weil schon bisherige Versuche zur Verringerung der Saisonalität in Österreich eher erfolglos waren und überdies, wie diese Studie zeigt, ein Gutteil der Saisonarbeitslosigkeit in Tirol im Tourismus entsteht, der vor allem von der internationalen Nachfrage getrieben wird, sollte zumindest versucht werden, verstärkte Maßnahmen im Kampf gegen die Saisonalität zu setzen.

Ein genereller Ansatzpunkt zur Verringerung der Saisonalität, der allerdings nur auf gesamt-österreichischer Ebene durchsetzbar ist, wäre dabei eine Reform der Arbeitslosenversicherung in Richtung eines stärker an der tatsächlichen Fluktuation orientierten Systems. In einem solchen System könnten die Beitragszahlungen an das tatsächliche Arbeitslosigkeitsrisiko geknüpft werden. Damit wären zumindest die zusätzlichen finanziellen Anreize zu erhöhter Saisonalität geringer. Eine Studie zu solchen so genannten Experience Rating Systemen (siehe *Felderer - Hofer - Schuh, 1999*) kommt dabei zu dem Ergebnis, dass ein volles Experience Rating System, aufgrund der Konzentration der Lasten auf eine eingeschränkte Zahl an Unternehmen in Österreich zu Mehrbelastungen führen würde, die für diese Unternehmen wirtschaftlich kaum tragbar sein dürften. Die Studie schlägt daher vor einen Höchstbeitragsatz (von 6% der Lohnsumme) einzuführen. Selbst bei dieser abgemilderten Form des Experience Rating, könnte durch die Einführung eines solchen Systems die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote österreichweit um einen halben Prozentpunkt gesenkt werden.

10.4 Verringerung der Saisonalität im Tourismus

Neben diesem allgemeinen Ansatz schlägt eine neuere Studie des Instituts für Wirtschaftsforschung (*Smeral et al., 2004*) für den Tourismus eine Serie von Maßnahmen zur Bekämpfung von Saisonalität der Beschäftigung vor, die auch auf Landesebene umgesetzt werden können. Insbesondere schlägt diese Studie vor:

- Über Änderungen der traditionellen Arbeits- und Freizeitstrukturen, die eventuell auch durch Änderungen in der Ferienordnung und eine stärkere saisonale Preisdifferenzierung durchgesetzt werden könnten, und eine Internationalisierung der Tourismusströme in Regionen mit anderen Freizeitgewohnheiten zu einer gleichmäßigeren Verteilung der Nachfrage im Jahresverlauf beizutragen.
- Durch Schaffung zusätzlicher Angebote in weniger saisonabhängigen Teilbereichen (z. B. Wellnesstourismus, Errichtung von Kultur- und Freizeitparks) die Saisonalität auch angebotsseitig zu verringern.
- Die Tourismusförderung strikt an das Ziel der Förderung eines Ganzjahrestourismus zu orientieren. So sollte überlegt werden, inwieweit durch Änderungen der Förderbedingungen für diverse Veranstaltungen (z. B. durch Vermeiden der Förderung von Veranstaltungen in der Saison und/oder Berücksichtigung der Auswirkungen auf die Saisonalität als Kriterium für die Fördervergabe) zumindest ein Beitrag zur Verringerung der Saisonalität geleistet werden kann.⁹⁶⁾

⁹⁶⁾ Bei diesem Ansatz gilt es aber zu berücksichtigen, dass der wirtschaftspolitische Grund für Förderungen von Großveranstaltungen oftmals in ihrem Werbewert liegt. Dieser Aspekt sollte auch weiterhin Berücksichtigung finden. Hier könnte sogar argumentiert werden, dass auch Großveranstaltungen in der Saison zu einer Vermeidung von Saisonalität beitragen, wenn sie zum Beispiel über eine Internationalisierung der Besucherströme zu einer Entzerrung der Besucherströme beitragen.

- Über verstärkte Kooperation zwischen Tourismusbetrieben (z. B. über gemeinsame Personalpools) mit unterschiedlichen Saisonverläufen das Entstehen von Saisonarbeitslosigkeit möglichst zu vermeiden.

Überdies könnte gerade im klein- und mittelbetrieblich organisierten Tourismusbereich versucht werden über Beratungsangebote und entsprechende Anreize eine strategische, längerfristig orientierte Personalplanung in den Betrieben anzuregen und zu unterstützen. Hier könnten Organisationsmodelle vorangetrieben werden, die Flexibilitätspotentiale nutzen, aber mit einem geringeren saisonalen Umschlag an Arbeitskräften das Auslangen finden. Maßnahmen können dabei von flexiblen Arbeitszeitmodellen und (geförderten) betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen bis zur Unterstützung der Betriebe in der Personalrekrutierung reichen. Auch die Verbindung von innovationsfördernden Maßnahmen mit parallel laufenden Qualifizierungsstrategien könnte einen Beitrag leisten, wenn auch zu bedenken ist, dass Betriebe mit hoher saisonaler Fluktuation oft nicht besonders innovationsorientiert sind.

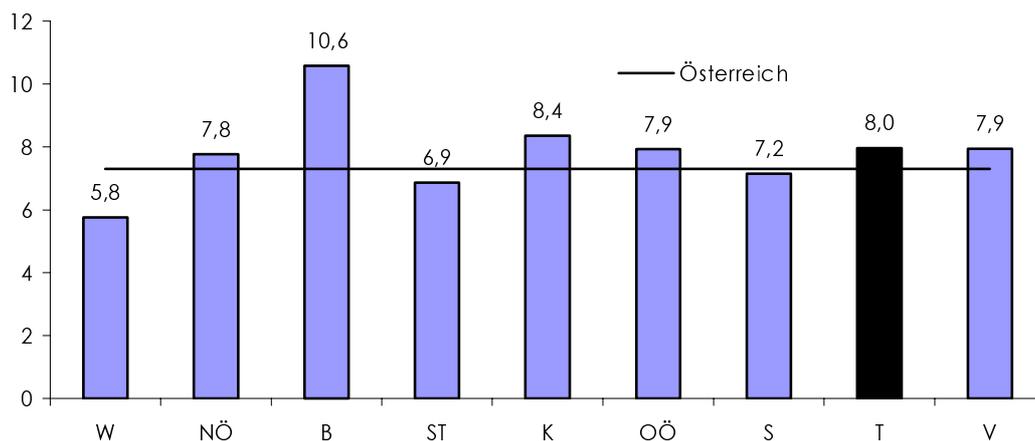
Ein weiterer Ansatzpunkt wäre es, eventuell mit Hilfe des Landes, Arbeitslosen die eine Wiedereinstellungszusage haben außerhalb der Saison verstärkt Bildungsangebote zu machen. Während dies aus arbeitsmarktpolitischer Sicht insofern nicht zielführend wäre, weil Personen mit Wiedereinstellungszusagen keine Probleme beim Finden eines Arbeitsplatzes haben, könnte dies gerade im Tourismusbereich aus standortpolitischer Sicht durchaus Sinn machen. Durch eine Kombination von Schulung von Saisonarbeitslosen mit Schulungsinhalten, die für die Tourismusbranche wichtig sind, bei gleichzeitigem Bezug eines Teils des Arbeitslosengeldes, könnte hier, neben der Verringerung der Saisonarbeitslosigkeit, auch ein Beitrag zur Verbesserung der Qualität und Wettbewerbsfähigkeit der Tiroler Tourismusindustrie geleistet werden.

Des Weiteren sollte gerade in einigen der besonders tourismusintensiven Regionen Tirols überprüft werden, ob rund um die Verbundvorteile, die aus der Positionierung dieser Regionen als "Orte mit hoher Lebensqualität" entstehen, zusätzliche komplementäre wirtschaftliche Aktivitäten angesiedelt werden können, wobei hier vor allem an die Lebensmittel aber auch die Freizeitgeräteindustrie gedacht werden könnte.

Neben dem Tourismus gibt es in Tirol aber auch andere Branchen, die zu einem hohen Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen beitragen. Insbesondere liegt in Tirol auch der Beschäftigtenanteil in der Baubranche (mit 8%) über dem österreichischen Durchschnitt (siehe Abbildung 10.1) und ist insbesondere in einigen industriell geprägten Bezirken Tirols (zum Beispiel in den Bezirken Imst, Reutte und Schwaz) mitverantwortlich für die hohe Saisonalität der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Tirol.

10.5 Verringerung von Saisonalität und exzessivem Beschäftigtenumschlag in anderen Branchen

Abbildung 10.1: Beschäftigtenanteil im Bauwesen in den österreichischen Bundesländern
In %, 2005



Q: HV, WIFO-Berechnungen.

Gerade in diesem Sektor bestehen dabei aufgrund des größeren Anteils der öffentlichen Aufträge bessere Chancen durch eine entsprechende Vergabepolitik auf Ebene der Gebietskörperschaften zusätzliche Saisonalität, die zum Beispiel durch eigene Auftragsvergabe entsteht, zu vermeiden (z. B. können bauliche Innenarbeiten in den Wintermonaten konzentriert werden) und durch Berücksichtigung von betrieblichen Strategien zur Vermeidung von Saisonarbeitslosigkeit in den Ausschreibungsbedingungen die Saisonalität etwas zu verringern.

11. Politikmaßnahmen im Bildungsbereich

Neben der Schaffung von Arbeitsplätzen ist die Aus- und Weiterbildung der in einer Region wohnhaften Bevölkerung eine der wesentlichen Determinanten der Wettbewerbsfähigkeit, aber auch der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und des individuellen Einkommens. Zur Sicherung eines hohen Lebensstandards bedarf es integrierter Strategien im Bereich der Aus- und Weiterbildung, die den gesamten Bildungsbereich (von der vorschulischen Ausbildung bis zur Weiterbildung) umfassen.

11.1 Kindergarten

In Österreich ist das Kindertagesystem seit 1962 Landessache, das bedeutet, dass sowohl Gesetzgebung und Vollziehung, als auch Organisation und Finanzierung in der Verantwortung der Bundesländer liegen. Prinzipiell wird zwischen drei Formen von institutionellen Einrichtungen unterschieden: Krippen für die unter 3-Jährigen, Kindergärten für die 3- bis 6-Jährigen sowie Horte, die die außerschulische Betreuung am Nachmittag für Kinder zwischen 6 und 10 Jahren übernehmen. 67% der Kindertagesheime werden in Tirol von der öffentlichen Hand erhalten (Land oder Gemeinde). Bundesweit liegt der Anteil bei 63%. Im Bereich der Kindergärten werden 88% von der öffentlichen Hand erhalten, österreichweit sind es 75%. Am höchsten ist der Anteil an öffentlichen Kindergärten mit 97% in Niederösterreich, wo das Betreuungsangebot am Vormittag gratis bereitgestellt wird.

Eine flächendeckende, qualitätsvolle Kinderbetreuung ist wünschenswert, da

- damit ein Beitrag zu Chancengleichheit für Frauen geleistet wird
- die Teilnahme an Weiterbildung erleichtert wird und
- durch Frühförderung sprachliche und soziale Defizite, die eine Benachteiligung beim Eintritt in das Schulsystem darstellen, beseitigt werden können.

Flächendeckende, qualitätsvolle Kinderbetreuung ausbauen

Die Kinderbetreuungsquote 1- bis 2-Jähriger beträgt in Tirol 15,3%, im Bundesdurchschnitt werden 15,1% dieser Kohorte in Krippen betreut, Spitzenreiter ist Wien mit 32,6%. Im internationalen Vergleich ist jedoch die Versorgungsquote äußerst gering. Zum Vergleich: In Dänemark gibt es für 64% der 1- bis 2-Jährigen Betreuungsmöglichkeiten, in Schweden für 48%, in Finnland für 36%, in Belgien für 30% und in Frankreich liegt die Versorgungsdichte bei 29% (OECD, 2006). Damit ist Tirol weit vom Lissabonziel entfernt, Kinderbetreuungsmöglichkeiten für 33% der Kinder unter 3 Jahren bis 2010 anzubieten. Der Mangel an Betreuungseinrichtungen für junge Kinder stellt eine Einschränkung der Teilnahmemöglichkeit am Erwerbsleben dar. Dies trifft in der Regel Frauen. Will oder muss die Frau dennoch arbeiten, ist sie auf informelle oder private Dienste angewiesen – eine Kontrolle der Betreuungsqualität ist in Folge nur mehr in

deutlich geringerem Umfang möglich. Eine flächendeckende, qualitätsvolle Kinderbetreuung ist demnach ein Beitrag zu mehr Chancengleichheit für Frauen. Darüber hinaus erleichtert das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen die Teilnahme an Weiterbildung und fördert die Integration der Kinder ausländischer Staatsangehöriger.

Der beste Versorgungsgrad von Kindern in Kinderbetreuungseinrichtungen ist im Alter zwischen 3 und 5 Jahren gegeben. In Tirol lag die Betreuungsquote 2005 für diese Kohorte bei 83,9% und damit über dem österreichischen Durchschnitt (82,7%). Schlecht schneidet Tirol allerdings in Bezug auf die Öffnungszeiten ab: Während österreichweit (ohne Steiermark, hier lagen keine Daten zu Öffnungszeiten vor) 16% der Kindergärten an 50 bis 52 Wochen im Jahr geöffnet sind, sind es in Tirol gerade einmal 4%, Spitzenreiter ist Wien mit einem Versorgungsgrad an ganzjährigen Angeboten in Höhe von 75%. In Tirol dominieren dagegen Kindergärten mit einem Betreuungsangebot von 38 bis 40 Wochen im Jahr (83%). Das bedeutet, dass der Großteil der Kindergärten in Tirol mindestens 12 Wochen im Jahr geschlossen bleibt. Die täglichen Öffnungszeiten sind in Tirol ebenfalls unterdurchschnittlich. Im gesamten Bundesgebiet (ohne Steiermark) haben 56% der Kindergärten 8 oder mehr Stunden pro Tag geöffnet, in Tirol sind es 14% die eine ganztägige Betreuung ermöglichen. Im Bundesländervergleich nimmt Tirol damit den letzten Platz ein; Spitzenreiter ist wiederum Wien mit einem Anteil von 94%. Eine Anpassung der Öffnungszeiten von Kindergärten an die Arbeitsrealität und damit an die Bedürfnisse berufstätiger Eltern würde einen Beitrag zur Steigerung der Qualität leisten.

Unterdurchschnittlich ist in Tirol das Angebot an Betreuungsplätzen für 6- bis 9-jährige Kinder. Bundesweit steht für 11,9% der Kinder ein Platz zur Verfügung, in Tirol lediglich für 3,2%. Überdurchschnittlich hoch ist der Versorgungsgrad in den Bundesländern Oberösterreich (10,7%), Niederösterreich (11,6%), Kärnten (14,6%) sowie in Wien (27,2%).

Kostenloses Kindergartenangebot

Kinder aus bildungsfernen Schichten, die hinter dem, für ihr Alter charakteristischem, Qualifikationsprofil deutlich zurückbleiben, können ohne Frühförderung in Kindergärten die Benachteiligungen durch das familiäre Umfeld nicht mehr ausgleichen. Nur durch das Beheben sprachlicher und sozialer Defizite kann die Chancengleichheit im Bildungssystem verbessert werden (Egbers *et al.*, 2005). Deshalb bedarf es Maßnahmen, die die soziale Selektion am Übertritt in das Schulsystem verringern. Ein Schritt in diese Richtung könnte die Einführung eines kostenlosen Kindergartenangebots sein, wie das in Niederösterreich der Fall ist. Allerdings sollte dieses Angebot auf eine kostenlose ganztägige Betreuung (nicht wie in Niederösterreich halbtags) ausgedehnt werden. Neben dem Vermeiden sozialer Exklusion kann eine frühzeitige Erfassung von Kindern ausländischer Staatsbürger (so genannte 2. Generation) auch dem Ziel der sprachlichen und gesellschaftlichen Integration dienlich sein. Die Erfahrungen Schwedens zeigen, dass das unentgeltliche Angebot von Kinderbetreuungsplätzen gerade von Eltern mit Migrationshintergrund angenommen wird.

11.2 Erstausbildung

Nach wie vor werden die Chancen und Risiken der Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt entscheidend von der Qualifikation bestimmt: Je niedriger die formale Qualifikation, desto schlechter die Position auf dem Arbeitsmarkt. Der Bildungswegentscheidung kommt daher große Bedeutung zu. Die Europäische Union steckte sich im Rahmen des Lissabon Prozesses das Ziel, bis 2010 die Drop-out-Raten auf maximal 10% zu reduzieren und unter den 22-Jährigen einen Anteil an Abschlüssen auf Sekundarstufe II oder höherwertigen Ausbildungen von mindestens 85% zu erzielen. Wenngleich das Ziel der Drop-out-Raten in Österreich erreicht scheint, sollte versucht werden, den Anteil weiter zu senken. Noch immer scheiden 9% der Jugendlichen im Alter von 15 bis 24 Jahren ohne Bildungsabschluss vorzeitig aus dem Bildungssystem (Steiner – Lassnigg, 2005) aus. Zwar ist zwischen 1994 und 2000 österreichweit der Anteil der 15- bis 24-Jährigen die nach der Pflichtschule keine Lehre oder vollzeitschulische Ausbildung begonnen haben bzw. die Ausbildung vorzeitig abbrechen, von 13% auf 9% gesunken, seither stagniert dieser Wert jedoch auf diesem Niveau. In absoluten Zahlen waren es 2003 77.000 Jugendliche.

Angesichts des in Tirol hohen Anteils an Personen mit maximal Pflichtschulabschluss stellen "drop-outs" eine wichtige Zielgruppe in der Bildungspolitik dar. Die Ursachen für Schulabbruch oder Schulverweigerung können vielfältig sein – sie reichen von Schulangst und Überforderung bis hin zu zerrütteten Familienverhältnissen, Desinteresse der Eltern für die Schulbildung, mangelnde Deutschkenntnisse und Suchtproblemen. Jugendliche ohne berufliche Qualifizierung haben es am Arbeitsmarkt schwer eine Beschäftigung zu finden. Gerade der Einstieg ins Berufsleben entscheidet über den beruflichen und sozialen Werdegang. Jugendarbeitslosigkeit stellt somit ein besonderes Problem dar und ist nicht nur als "Arbeitslosigkeit einer Altersgruppe" zu begreifen. Misslingt es, sie wirksam zu bekämpfen, besteht die Gefahr, dass Jugendliche ins "soziale Abseits" geraten, mit erheblichen Folgekosten für die Gesellschaft. Im Folgenden wird daher einerseits auf Jugendliche am Ende der Pflichtschulzeit eingegangen, die keinen Ausbildungsplatz finden. Andererseits werden Maßnahmen für gering qualifizierte, arbeitslose Jugendliche angedacht.

Verbleib im Schulsystem fördern

Die Krise am österreichischen Lehrstellenmarkt, ausgedrückt in einem Überangebot an Lehrstellensuchenden und einer Knappheit an Lehrstellen, war in Tirol in den letzten Jahren deutlich weniger stark ausgeprägt als in andern Bundesländern. Nichtsdestotrotz gibt es auch in Tirol Lehrlinge, die am Ende ihrer Pflichtschulzeit keine Lehrstelle finden. Primäres Ziel sollte es sein, diese Jugendlichen mittels individueller Bildungsberatung wieder zur Aufnahme einer Ausbildung zu bewegen. Doch nicht immer liegt diese Entscheidung im Einflussbereich der Jugendlichen. Die Bildungswegentscheidung von Jugendlichen am Übergang zwischen 8. und 9. Schulstufe bzw. am Ende der Pflichtschule wird wesentlich von der Einkommenssituation, vom Bildungsstand der Eltern und dem Zugang zu Bildungsinformationen beeinflusst. Im

Hinblick auf die finanziellen Benachteiligungen zeigt sich, dass im Wesentlichen zwei Faktoren die Teilnahme an einer weiterführenden, vollzeitschulisch organisierten Ausbildung verhindern:

- Einerseits die begrenzten finanziellen Ressourcen zur Unterstützung der Bildungsbemühungen der Kinder (z. B. Nachhilfeunterricht, Teilnahme an nicht-schulischen Bildungs- und Freizeitangeboten).
- Andererseits das Drängen der Eltern in Haushalten mit niedrigem Einkommen auf einen raschen Eintritt in den Arbeitsmarkt.

Jugendliche die keine Lehrstelle finden, sollten – unabhängig von der finanziellen Situation der Eltern – die Möglichkeit haben, ihren Fähigkeiten entsprechende Bildungseinrichtungen zu besuchen. Um dies zu ermöglichen, sollte ein bedürftigkeitsabhängiges Stipendium für die Ausbildung an weiterführenden vollzeitschulischen Einrichtungen (BMS, BHS) gewährt werden. Bereits jetzt gewährt das Land Tirol Schulbeihilfen für SchülerInnen der 9. Schulstufe, die eine mittlere oder höhere Schule besuchen, und SchülerInnen ab der 10. Schulstufe, wenn aufgrund besonderer Gegebenheiten (Notendurchschnitt, Schulwechsel, etc.) keine Beihilfe des Bundes möglich ist, aber soziale Bedürftigkeit vorliegt bzw. besonders berücksichtigungswürdige Gründe vorhanden sind (www.tu-was.com/tuwas/foerderung/stipendienabteilung.htm). Die Unterstützung seitens des Landes ist jedoch freiwillig, es besteht kein Rechtsanspruch auf Zuerkennung eines Stipendiums.

Neben den finanziellen Möglichkeiten der Eltern können mangelnde Bildungsinformationen die Bildungswegentscheidung der Jugendlichen prägen. Daher sollte gezielt und verstärkt in der 8. Schulstufe individuelle Bildungs- und Berufsberatung angeboten werden um den Jugendlichen die vielfältigen Bildungsmöglichkeiten und die damit verbundenen Berufsmöglichkeiten aufzuzeigen.⁹⁹⁾ Diese Maßnahme kann einen Beitrag dazu leisten, mehr Jugendliche für eine weiterführende Ausbildung zu gewinnen, Bildungsfehlerscheidungen zu vermeiden und die Geschlechtssegmentation von Ausbildungswegen und Berufsfeldern aufzuweichen. Das heißt, den Mädchen können im Rahmen dieser Beratung technische und damit eher männerdominierte Berufe näher gebracht werden bzw. Burschen typische Frauenberufe.¹⁰⁰⁾ Darüber hinaus sollten Mechanismen angedacht werden, die bei den ersten Anzeichen eines Schulabbruchs aktiviert werden. Beispielsweise wäre es denkbar, Jugendliche für ein Beratungsgespräch ans AMS zu verweisen. Damit könnten Jugendlichen frühzeitig die Alternativen zum Schulbesuch aufgezeigt werden, d. h. über aktuelle Jobmöglichkeiten, Ver-

⁹⁹⁾ Im österreichischen Schulwesen ist der Berufsorientierungsunterricht in der 7. und 8. Schulstufe in allen Schularten als "verbindliche Übung" verpflichtend im Ausmaß von 32 Unterrichtsstunden vorgesehen. Dieser Unterricht kann entweder fächerintegrativ oder als eigenes Fach unterrichtet werden.

¹⁰⁰⁾ Projekte in dieser Richtung werden bereits umgesetzt: Das Projekt "Mut! – Frauen und Technik" versucht gezielt Hauptschulen für eine Mitarbeit im Projekt zu gewinnen. Das Projekt "Girl's Day" versucht das Berufswahlspektrum der Mädchen zu erweitern.

dienstaussichten, etc. aufgeklärt werden. Wie wichtig gezielte Berufsinformation ist, zeigt u. a. ein Blick auf die vorzeitig aufgelösten Lehrverhältnisse. Laut Wirtschaftskammer Tirol wurden 2005 knapp 2.000 Lehrverhältnisse vorzeitig gelöst, wobei in 44% der Fälle das Lehrverhältnis während der Probezeit beendet wurde.

Jugendliche ohne verwertbare Qualifikationen sollten verstärkt für Bildungsmaßnahmen, die zu einem zertifizierten Abschluss führen, motiviert werden. In Dänemark sind Jugendliche bis zum Alter von 25 Jahren verpflichtet, nach einer Arbeitslosenepisode von 6 Monaten an einer Bildungsmaßnahme teilzunehmen. Hierbei handelt es sich um eine mindestens 18 Monate lang dauernde Vollzeitmaßnahme im Bereich der allgemeinen oder beruflichen Bildung – organisiert als reguläre Bildungsmaßnahme im allgemeinen Bildungssystem oder als spezielles Ausbildungsprogramm an den Berufsschulen. Weigern sich die Jugendlichen daran teilzunehmen, verlieren sie den Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung. Bereits nach 3 Monaten Arbeitslosigkeit wird ein individueller Aktions- oder Bildungsplan erstellt, der vom Jugendlichen unterzeichnet werden muss und dann zum Tragen kommt, wenn der Jugendliche nach 6 Monaten keine Beschäftigung findet. Nach vier Monaten Arbeitslosigkeit beginnt die Arbeitsverwaltung mit der Organisation des jeweiligen Ausbildungsangebots, das im individuellen Bildungsplan vereinbart wurde.

Selektive Lehrstellenförderung

Seit 1996 gelingt es nicht mehr, alle Jugendlichen die den Bildungsweg im dualen System einschlagen wollen, mit einer Lehrstelle zu versorgen, geschweige denn sie in ihrem Wunschberuf auszubilden (Gruber, 2004). Um die Zahl der angebotenen Lehrstellen zu erhöhen gab und gibt es immer wieder finanzielle Anreize zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze für Betriebe. Die jüngste Initiative der Bundesregierung beispielsweise, die Blum-Prämie (€ 400 pro Monat und Lehrling im ersten Lehrjahr, € 200 im zweiten und € 100 im dritten Lehrjahr), gewährt eine deutliche finanzielle Unterstützung der Lehrbetriebe für zusätzlich geschaffene Lehrstellen. Die Zusätzlichkeit ergibt sich aus einem Vergleich der Lehrlingszahlen zu Beginn des Lehrverhältnisses mit dem Stichtag 31.12.2004. Die bislang vorliegende hohe Zahl an Förderfällen deutet allerdings auf massive Mitnahmeeffekte hin: Zwischen Herbst 2005 und Ende Mai 2006 wurden österreichweit 11.400 Anträge genehmigt, die Zahl der LehranfängerInnen stieg jedoch um bescheidene 3.700. In Tirol stehen knapp 1.400 genehmigte Förderanträge einem Plus bei den LehnanfängerInnen von rund 100 gegenüber (Zahl der LehranfängerInnen zum Stichtag 31.12.2005 im Vergleich zu 31.12.2004).

Anstatt einer undifferenzierten Lehrstellenförderung sollten verstärkt Lenkungsmöglichkeiten dieses Instruments genutzt werden. Sinnvoller wäre die Einschränkung der Förderung auf jene Lehrberufe, die als zukunftssträftig erachtet werden und in denen ein Fachkräftemangel erwartet wird. Beispielsweise könnte versucht werden, die Zahl der Lehrstellen im hoch qualifizierten Dienstleistungsbereich zu heben (Lehrberufe im EDV Bereich).

Förderung von Ausbildungsverbänden

Neben der Förderung der Wiederaufnahme einer vollzeitschulischen Ausbildung sollten verstärkt Ausbildungsverbände gefördert werden. In Ausbildungsverbänden schließen sich Betriebe zusammen, um gemeinsam Lehrlinge auszubilden. Dadurch können einerseits hoch spezialisierte Betriebe, die kein umfassendes Berufsbild anbieten können, Lehrlinge ausbilden, andererseits wird es möglich, Lehrlinge breiter auszubilden (Doppellehre). Heute gibt es insbesondere in Deutschland und der Schweiz zahlreiche Ausbildungsverbände. Das Konzept wird dabei nicht nur auf die Lehrausbildung, sondern auch auf andere Formen der Ausbildung, wie beispielsweise die betriebliche Weiterbildung im Rahmen von Qualifizierungsverbänden, angewendet. In Tirol wird diese Art der Kooperation vom Land gefördert. Ende 2004 wurde der Ausbildungsverbund Tirol gegründet (<http://www.ausbildungsverbund.at/>). Betriebe, die Mitglieder des Firmenausbildungsverbands sind und ihren Lehrlingen Teile der Lehrausbildung bei anderen Betrieben zukommen lassen, erhalten pro Lehrling und externen Ausbildungstag einen Zuschuss.

Produktionsschulen: ein Modell zur (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt

Ein interessantes Modell zur (Re-)Integration benachteiligter Jugendlicher in den Arbeitsmarkt bzw. in das Bildungssystem wird in Oberösterreich erprobt. In sogenannten Produktionsschulen werden arbeitslose Jugendliche ohne abgeschlossene Erstausbildung mit schwerwiegenden persönlichen Problemlagen, die sich in Entwicklungskrisen befinden oder sozial benachteiligt sind, betreut. An den Standorten Linz, Steyr und Mattighofen wird versucht, benachteiligte Jugendliche in den Arbeitsmarkt zu (re-)integrieren, sie in Lehrstellen bzw. an weiterführende Schulen zu vermitteln, zu stabilisieren und ihnen berufliche Orientierung zu bieten. Durch die praktische Tätigkeit in Werkstätten sollen Selbstwertgefühl und Verantwortungsbewusstsein gestärkt werden. Ergänzt werden der Werkstättenunterricht um Seminare zum Thema Bewerbungstraining und Berufsorientierung, aber auch um Nachhilfeunterricht, Deutsch, Mathematik, Englisch und EDV Unterricht. Vorbild für die Produktionsschulen in Oberösterreich sind die Produktionsschulen in Dänemark, die es seit 1978 gibt. Im Gegensatz zu ihrem dänischen Vorbild haben die oberösterreichischen Produktionsschulen jedoch keine bildungspolitische Anerkennung. Sie sind nicht als eigenständige Schulform anerkannt und führen zu keinen (Teil-)Abschlüssen (Schöne et al., 2006).

Erste Ergebnisse zu den Produktionsschulen sind jedenfalls viel versprechend. Am Standort Linz wurden zwischen 2001 (Gründungsjahr) und 2005 571 TeilnehmerInnen registriert. Von den 366 TeilnehmerInnen, die die Beratungen abgeschlossen haben, konnten 305 in eine Lehre oder einen Job vermittelt werden, das entspricht einer Vermittlungsquote von 83%.¹⁰¹⁾

¹⁰¹⁾ http://www.vsg.or.at/factory/src/factor_frameset.htm

Vollwertige Berufsausbildungen als Alternative zu den JASG Lehrgängen

Neben Maßnahmen zur Schaffung von Lehrstellen in Betrieben wurde am Arbeitsmarkt auch mit dem Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG) versucht die Lehrstellenlücke zu verringern. Dieses sieht vor, Jugendlichen ohne Lehrstelle einen Ausbildungsplatz in einem Lehrgang zu vermitteln. Diese Lehrgänge wurden als Provisorium konzipiert, da mit einer demographischen Entlastung in absehbarer Zeit gerechnet wurde. Mit den jährlichen Revisionen zur Bevölkerungsvorausschau schiebt sich jedoch der Zeitpunkt, ab dem die Besetzung der Altersgruppe der 15-Jährigen und damit potentiellen Lehrstellensuchenden zurückgeht, immer mehr in die Zukunft. Die JASG Lehrgänge dauern bis zu 12 Monate. Jugendliche sollen in dieser Zeit von den temporären JASG Lehrgangsplätzen in reguläre Lehrverhältnisse vermittelt werden (Transitkonzept). Gelingt dies nicht, sind nach dem "ersten Lehrjahr" aufbauende Lehrgänge vorgesehen. Die Lehrgänge sind aus mehreren Gründen nicht optimal. Erstens sind die Lehrgänge nach dem Transitkonzept konzipiert. Für die Jugendlichen ist es daher ungewiss, wie lange sie am Lehrgang teilnehmen bzw. ob sie überhaupt eine Lehrstelle finden. Zweitens entschärft sich die angespannte Situation am Lehrstellenmarkt für die Jugendlichen im Lehrgang nicht. Da das primäre Ziel die Vermittlung in eine reguläre Lehrstelle ist, treten die Jugendlichen nach einigen Monaten in Konkurrenz zu der neuen Generation an 15-Jährigen. Drittens kann die Ausbildung in einem Lehrgang zur Stigmatisierung der Jugendlichen beitragen.

Anstelle der Förderung von temporären Lehrgangsplätzen (JASG) sollte jenen Jugendlichen, die nicht in eine weiterführende, vollzeitschulische Ausbildung vermittelt werden können, eine vollwertige Lehrausbildung in einer Lehrwerkstatt angeboten werden. Beispielgebend hierfür könnte der in Wien ansässige Verein "Jugend am Werk" (www.jaw.at) sein, der vielfältige Möglichkeiten der Berufsorientierung und Berufsqualifizierung anbietet. Neben der genannten Berufsausbildung können auch Lehrlinge anderer Betriebe bestimmte Ausbildungseinheiten in den Lehrwerkstätten absolvieren, Jugendliche mit Behinderung¹⁰²⁾ eine qualifizierte Berufsausbildung (mit einer um bis zu 2 Jahre längeren Lehrzeit) erlangen, oder LehrabbrecherInnen mittels spezieller Qualifizierungsmaßnahmen auf einen Antritt zur außerordentlichen Lehrabschlussprüfung vorbereitet werden. Die Jugendlichen schließen für die Berufsausbildung einen Lehrvertrag mit dem Verein ab, absolvieren den praktischen Teil der Ausbildung in der Lehrwerkstatt und den theoretischen Teil in der Berufsschule. Das Modell "Jugend am Werk" geht damit über das Angebot der Produktionsschulen hinaus.

¹⁰²⁾ Während dieser Ausbildung werden die Jugendlichen von der Berufsausbildungsassistenz von Jugend am Werk begleitet.

11.3 Tertiärer Bildungsbereich

Stärkere Förderung der Berufs- und Studienberechtigungsprüfung

Durch die starke Ausrichtung der Tiroler Bildungslandschaft auf das duale Ausbildungssystem und die Mittlere Schule sollte, vor dem Hintergrund steigender Qualifikationsanforderungen am Arbeitsmarkt, der Förderung des Übergangs von AbsolventInnen einer Lehrausbildung oder Mittleren Schule an die Fachhochschule mehr Gewicht beigemessen werden. Die Kosten für die Teilnahme an den Vorbereitungskursen stellen, insbesondere für die Zielgruppe der AbsolventInnen von Mittleren Schulen oder der dualen Ausbildung eine nicht zu unterschätzende Zugangsbarriere dar. Zwar werden bereits jetzt im Rahmen des Tiroler Bildungsgeldes (www.mein-update.at) Vorbereitungskurse zur Berufsreifeprüfung oder Studienberechtigungsprüfung mit 30% bis 50% gefördert. Eine stärkere Förderung wäre jedoch wünschenswert, insbesondere vor dem Hintergrund, dass für schulische Formen in der Regel keine Gebühren eingehoben werden.

Ausweitung des berufsbegleitenden Angebots an Fachhochschulstudiengängen

Berufsbegleitend geführte Studiengänge können ein attraktives Weiterbildungsangebot für Erwerbstätige darstellen. Der Anteil an berufsbegleitenden Fachhochschulstudiengängen in Tirol ist jedoch unterdurchschnittlich: 5 von 13 Studiengängen werden berufsbegleitend organisiert, 2 (15%) davon werden auch im Vollzeitstudium angeboten. Der Großteil der Studiengänge (62%) ist dagegen ausschließlich als Vollzeitstudium organisiert. Die berufsbegleitende Organisation kann einen Beitrag zur Erhöhung der Weiterbildungsteilnahme leisten und sollte daher forciert werden. Gerade Personen, die bereits in den Erwerbsprozess eingebunden sind und den Wunsch nach einer formalen Höherqualifizierung haben, können oder wollen ihre Erwerbstätigkeit für ein Vollzeitstudium an einer Fachhochschule nicht aufgeben. Durch die berufsbegleitende Organisation können dagegen Weiterbildung und Erwerbstätigkeit kombiniert werden.

Umwandlung post-sekundärer Akademien in Fachhochschulen

In drei Bundesländern (in Niederösterreich, der Steiermark und Salzburg) werden mit Studienjahr 2006/07 die Ausbildungsbereiche der gehobenen medizinisch-technischen Dienste¹⁰³⁾ sowie der Hebammen als Bildungsangebot an den Fachhochschulen eingerichtet.¹⁰⁴⁾ Mit der Integration der Ausbildung in den Fachhochschulsektor wird es erstmals möglich, einen akademischen Titel in Gesundheitsberufen (abseits des Medizinstudiums) zu erlangen. Der Fachhochschulabschluss ermöglicht auf internationaler Ebene eine Vergleichbarkeit der Ausbil-

¹⁰³⁾ Dazu zählen Biomedizinische AnalytikerInnen, DiätologInnen, ErgotherapeutInnen, LogopädInnen, RadiologietechnologInnen, OrthoptistInnen, PhysiotherapeutInnen.

¹⁰⁴⁾ Die Bildungsgänge an den Akademien laufen damit aus.

derung und der Berufsberechtigung. Darüber hinaus ist die Ausbildung durch die Integration in den tertiären Bereich keine bildungspolitische Sackgasse mehr, da aufbauend auf das absolvierte Bakkelaureat ein Masterstudium begonnen werden kann. In Tirol sollte die Überführung dieser Ausbildung von den Akademien zu den Fachhochschulen vorangetrieben werden.

11.4 Weiterbildung

Zielgruppe einer Weiterbildungsstrategie müssen jene Personen sein, die bislang nicht oder nur unzureichend am lebensbegleitenden Lernen teilgenommen haben. Für die Nicht-Teilnahme an lebensbegleitendem Lernen gibt es im Wesentlichen zwei Gründe: Entweder fehlt das Interesse bzw. die Motivation, oder es gibt Hindernisse, die dem Wunsch nach Weiterbildung entgegenstehen. Eine repräsentative Befragung in den alten EU 15 Staaten (CEDEFOP, 2003) kommt zu dem Ergebnis, dass in Österreich 32% der Befragten (Bevölkerung ab 15 Jahre) kein Interesse an Weiterbildung zeigen (EU 15: 35%, Dänemark: 15%, Schweden: 17%). Informationsdefizite, fehlende Anreizstrukturen oder die Vorstellung, dass die Erträge aus der Weiterbildung gering sind, werden von der OECD als mögliche Ursache genannt (OECD, 2004). 14% der Befragten (EU 15 20%, Dänemark: 16%, Schweden: 19%) gaben an, dass sie sich gern weitergebildet hätten, es de facto aber nicht getan haben. Zu den Ansatzpunkten einer Weiterbildungs politik sollten daher zählen:

- Motivation bzw. Interesse erhöhen, indem der Vorteil von Weiterbildung aufgezeigt wird.
- Informationsdefizite beheben und
- Anreizstrukturen schaffen bzw. Barrieren, die einer Teilnahme entgegenstehen, beseitigen. Zu den wichtigsten Barrieren zählen begrenzte zeitliche und finanzielle Ressourcen.

Die Europäische Union hat sich im Rahmen des Lissabon Prozesses das Ziel gesteckt, dass mindestens 12,5% der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren am lebensbegleitenden Lernen teilnehmen. Österreichweit lag die Quote im Jahr 2005 bei 12,9%, in Tirol bei 12,2%.

Motivation bzw. Interesse an Weiterbildung erhöhen

Vorteile von Weiterbildung sichtbar machen

Es gilt, jene Personengruppe zu motivieren, die aus den unterschiedlichsten Gründen kein Interesse zeigt, sich weiterzubilden. Diesen Personen müssen die Vorteile sichtbar gemacht werden – das kann von einem höheren Einkommen über den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bis hin zum Erwerb nützlichen Wissens reichen. Beispielsweise ist die Teilnahme an Kursen zur Verbesserung der Lese- und Schreibfähigkeiten per se oftmals nicht attraktiv genug. Werden diese jedoch mit anderen Inhalten kombiniert, steigt die Motivation der Lernenden. Die OECD (2004) verweist hierbei auf eine Reihe von Projekten, bei denen der Lehrplan um prakti-

sche Themen des Alltags erweitert wurde. In Berlin¹⁰⁵⁾ werden in einem Projekt zur Erhöhung der Lese- und Schreibfertigkeit auch Fertigkeiten des Alltags vermittelt. Dazu zählen Formulare ausfüllen, Bewerbungstrainings, die Anleitung für Renovierungsarbeiten im Haus oder Fertigkeiten im hauswirtschaftlichen Bereich wie Rezepte lesen, Mengen kalkulieren und einkaufen. Dieser Zugang ist vor allem auch für die Zielgruppe der ImmigrantInnen interessant. In den Niederlanden werden Sprachkurse für ImmigrantInnen um Themen wie Kinderbetreuung, Rechtsberatung und den Umgang mit Geld erweitert, wodurch die Motivation zur Teilnahme unter den TeilnehmerInnen steigt.

Informationsdefizite beseitigen

Individuelle Bildungsberatung

Die Bildungsberatung wird im Rahmen des Lebensbegleitenden Lernens zunehmend wichtiger. Sie ist Voraussetzung dafür, dass Individuen einerseits eigenverantwortliche Entscheidungen für ihren Bildungsweg treffen können, andererseits Transparenz und Orientierungsmöglichkeit im Hinblick auf die Qualität und den Nutzen des umfangreichen Bildungsangebots sichergestellt wird. Eine gezielte Bildungs- und Berufsberatung kann auch zu einer Reduktion der Schulabbrüche oder Verkürzung der Ausbildungsdauer führen, da durch eine kompetente Berufs- und Bildungsberatung die Zahl der AusbildungswechslerInnen verringert werden kann (Sultana, 2004). Die breit gefächerte Weiterbildungslandschaft in Österreich ist Ausdruck einer gewünschten Vielfalt, die Wahlmöglichkeiten schafft. Parallel dazu führen aber Informationsdefizite hinsichtlich des Umfangs, der Struktur und Qualität auf Anbieterseite zu hohen Informations- und Suchkosten. Der Vorgang der Informationsbeschaffung kann in Folge zu einem sozialen Selektionsprozess werden bzw. der Mangel an Information und Beratung eine soziale Zugangsschwelle darstellen. Insbesondere für niedrig Qualifizierte kann die geringe Transparenz eine Barriere darstellen.

Für Lernende muss Bildungsberatung anbieterübergreifend und unabhängig, aber auch niederschwellig, flächendeckend und qualitativ hochwertig zur Verfügung stehen. Zudem muss sie sich an alle Personen richten, unabhängig von deren Einbindung in den Erwerbsprozess, das bedeutet an Erwerbstätige (atypisch oder vollsozialversicherungspflichtig Beschäftigte) ebenso wie an Arbeitslose und Personen außerhalb des Erwerbslebens. Im Rahmen einer solchen Beratung sollen Bildungspfade aufgezeigt und so Perspektiven für Bildungswege und Bildungsmöglichkeiten eröffnet werden. Die OECD (2004) konstatiert für Österreich eine zersplitterte Informations- und Beratungsdienstleistung. Ist sie beispielsweise bei Weiterbildungseinrichtungen angesiedelt, bezieht sie sich überwiegend auf das institutseigene Programm.¹⁰⁶⁾ Informationsdienstleistungen beim AMS werden dagegen kaum von Personen in

¹⁰⁵⁾ Projekt "Lesen und Schreiben". <http://www.lesen-schreiben-berlin-ev.de/>.

¹⁰⁶⁾ Damit eine Bildungsberatung auch tatsächlich anbieterübergreifend wahrgenommen wird, darf sie nicht bei

Anspruch genommen, die nicht arbeitslos gemeldet sind. Die OECD stellt daher Ausbaubedarf überwiegend bei Angeboten fest, die sich primär an Erwachsene richten oder an Jugendliche, die sich nicht mehr im Bildungssystem befinden. Im schulischen Kontext (Bildungs- und SchülerInnenberatung, MaturantInnenberatung) und im universitären Bereich (Inskriptionsberatung, Beratung für UniversitätsabsolventInnen) ist dagegen das Angebot gut ausgebaut. Einige Bundesländer haben bereits auf die Fragmentierung in der Bildungsberatung reagiert und unabhängige regionale Beratungsangebote initiiert. Eine unabhängige Bildungsberatung gibt es derzeit beispielsweise im Burgenland, Vorarlberg und der Steiermark¹⁰⁷). In Tirol gab es bis Februar 2005 eine aus EU Mitteln finanzierte, unabhängige Bildungs- und Berufsberatung¹⁰⁸). Seitdem können Bildungs- und Berufsberatungsdienstleistungen im wesentlichen nur mehr bei Erwachsenenbildungseinrichtungen oder Interessensvertretungen in Anspruch genommen werden. Nach wie vor zugänglich ist eine, im Rahmen des EQUAL Projektes entwickelte, online Datenbank die einen institutsneutralen Zugriff auf das Bildungsangebot in Tirol verschafft und somit eine trägerunabhängige Bildungsinformation darstellt. Es handelt sich dabei allerdings um eine reine Informationsweitergabe – Bildungsberatung berücksichtigt im Gegensatz dazu auch die persönlichen Aspekte des Ratsuchenden, wie beispielsweise Neigungen, Fähigkeiten und Wünsche.

Eine trägerneutrale Bildungs- und Berufsberatung sollte in Tirol wieder eingerichtet werden. Neben der individuellen Beratung im Bereich der Aus- und Weiterbildung könnte die Beratungsstelle auch Möglichkeiten der Förderung und Finanzierung aufzeigen¹⁰⁹). Darüber hinaus könnte die Beratungsstelle einen wesentlichen Beitrag zur Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs einerseits und von Angebotsdefiziten andererseits leisten, da in der Beratung die Bedürfnisse und Interessen der Ratsuchenden offenkundig werden. Erreicht werden kann dies durch die systematische Dokumentation und regelmäßige Rückmeldung der Beratungsstellen an die Anbieter von Aus- und Weiterbildung. Eine weitere Aufgabe könnte die Öffentlichkeitsarbeit sein, wie sie die trägerneutrale Bildungsberatungsstelle im Burgenland übernimmt¹¹⁰). Ziel dabei ist es, einer breiten Öffentlichkeit die Möglichkeiten der Bildungsberatung und Bildungsinformation zugänglich zu machen. Auch in regionaler Hinsicht könnte die Arbeit der Beratungsstelle im Burgenland als Vorbild dienen: An einzelnen Tagen im Jahr finden Beratungstage in den Bezirken statt. Gerade die regionale Komponente in der Berufs- und Bil-

einem Bildungsanbieter angesiedelt sein.

¹⁰⁷) <http://www.biber.salzburg.at/biberoe.htm>.

¹⁰⁸) Im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL wurde in Tirol die Entwicklungspartnerschaft "Bildungswegweiser" gestartet, die sich aus 6 Teilprojekten zusammensetzt: Bildungsforschung, Bildungsförderung "update+", Netzwerkinitiativen, Tiroler Bildungskatalog (www.tu-was.com), Lehrgang Bildungs- und Berufsberatung, Bildungs- und Berufsberatung.

¹⁰⁹) Informationen zur Weiterbildungsförderung "update" des Landes Tirol sind derzeit nur online verfügbar (<http://www.mein-update.at/>).

¹¹⁰) <http://www.bildungsberatung-burgenland.at/>.

dungsberatung spielt – aufgrund der geographischen Gegebenheiten – in Tirol eine besondere Bedeutung (Scheuermann, 2003).

Akkreditierung von Ausbildungseinrichtungen

Einen wesentlichen Beitrag zur Schaffung von mehr Transparenz bietet auch die Etablierung eines qualitativ hochwertigen Akkreditierungssystems, in dem Mindeststandards zur Sicherung der Qualität der angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen gesetzt werden. Die Akkreditierung soll Individuen wie Unternehmen eine verlässliche Orientierungshilfe über Qualität und Niveau des Weiterbildungsangebots liefern. Vorbildwirkung hat in diesem Zusammenhang das Bundesland Oberösterreich, das berufliche Aus- und Weiterbildung an zertifizierten Einrichtungen mittels des Bildungskontos fördert. Die Zertifizierung ("Qualitätssiegel der oberösterreichischen Erwachsenen- und Weiterbildungseinrichtungen") der Bildungsanbieter erfolgt hierbei durch das Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz. Neben der Akkreditierung ist auch die regelmäßige Evaluierung der akkreditierten Institutionen für die Qualitätssicherung wichtig. Die Erwachsenenbildungseinrichtungen werden im Zuge der Akkreditierung und Folge-Evaluierung hinsichtlich bestimmter Kriterien überprüft. Dazu zählen institutionelle und organisatorische Kriterien, die räumliche und sachliche Ausstattung, personelle Rahmenbedingungen, Kriterien hinsichtlich der Erstellung und der Transparenz des Bildungsangebots sowie die Evaluation des Bildungsangebots. In Bezug auf die Qualifikation der Trainerinnen und Trainer wird eine Stellen- und Arbeitsplatzbeschreibung der hauptamtlichen MitarbeiterInnen verlangt, der Nachweis der pädagogisch-didaktischen Qualifikation der in pädagogischen Bereichen tätigen MitarbeiterInnen sowie Weiterbildungspläne und -nachweise der haupt- und nebenberuflich beschäftigten pädagogischen MitarbeiterInnen. Nicht überprüft werden jedoch die Curricula der angebotenen Kurse und Schulungen. Die Zertifizierung bezieht sich damit auf die Einrichtung an sich und nicht die Bildungsinhalte. Die Bildungsförderung des Landes Tirol ("update" – siehe individuelle Weiterbildungsförderung im folgenden Unterkapitel) könnte hier mit entsprechenden Richtlinien steuernd eingreifen und den Bildungsanbietern beispielsweise Mindeststandards in der Qualität auferlegen.

Information zum Bildungssystem für Personen mit Migrationshintergrund

Die Grundlage für lebensbegleitendes Lernen wird in der frühen Kindheit und im Grundschulalter gelegt – hier werden die Weichen für Bildungschancen und damit Lebenschancen gestellt. Das österreichische Erstausbildungssystem zeichnet sich allerdings durch eine ausgeprägte Differenzierung in der Bildungsbeteiligung nach sozialer Herkunft, Bildungsinformation und regionaler Bildungsinfrastruktur aus. Die Bildungsvererbung ist immer noch sehr hoch, d. h. die soziale Herkunft bestimmt nach wie vor wesentlich die erreichbare Bildungsstufe. Um eine Benachteiligung aufgrund unzureichender Bildungsinformationen zu verringern oder zu vermeiden, müssen die Eltern der Kinder angesprochen werden. Dies trifft insbesondere Eltern,

die nicht das österreichische Bildungssystem durchlaufen haben. Als Positivbeispiel kann ein niederschwelliges Wiener Projekt angeführt werden, das ab Herbst 2006 um einen Euro pro Stunde mit Basisbildungskursen an Wiens Schulen startet: "Mama lernt Deutsch". Im Mittelpunkt der Kurse steht nicht nur der Spracherwerb und die Alphabetisierung, sondern auch der Kontakt zwischen Eltern und Schule. Zusätzlich informieren integrative Bildungsmodule über das Schul- und Bildungssystem, über Erziehungsfragen, den Umgang mit Ämtern und Behörden oder über das Thema Gesundheit.

Anreizstrukturen schaffen

Individuelle Weiterbildungsförderung in Tirol: "update"

Das Land Tirol bietet seit September 2002 eine individuelle Bildungsförderung an. Zielgruppe sind in Tirol wohnhafte ArbeitnehmerInnen mit aufrechtem Arbeitsverhältnis, Arbeitslose, sofern sie nicht aus den Mitteln des AMS geschult werden, Personen in (Bildungs-)Karenz, WiedereinsteigerInnen und Selbständige mit maximal drei MitarbeiterInnen. Zur Verbesserung der beruflichen Qualifikationen gewährt das Land Tirol eine Förderung von bis zu 30% der Kurskosten, sofern die Kursgebühr mindestens € 150,- beträgt (Basisförderung). Die Höchsthöchstförderung beträgt maximal € 700,- pro Jahr. Beträgt die Kursgebühr mindestens € 500,- und handelt es sich bei der Bildungsmaßnahme um einen formalen Abschluss¹¹¹⁾, so werden zusätzlich bis zu 20% der Kurskosten ersetzt. Für die Zusatzförderung gibt es eine jährliche Höchsthöchstförderung von € 200,-. Die förderungswürdigen Kurse sind in der Bildungsdatenbank www.mein-update.at abrufbar. Von den 10.600 Angeboten sind ca. 3.000 gefördert.

Laut § 4 der Förderungsvoraussetzungen sind vor der Inanspruchnahme der Förderung "update" alle sonstigen öffentlichen Förderungen auszuschöpfen: "Erhält der Förderungswerber einen Zuschuss zu den zu fördernden Bildungskosten aus Mitteln der Gebietskörperschaften oder des AMS, so wird dieser Zuschuss von einem nach diesen Richtlinien möglichen Bildungsgeld in Abzug gebracht und der Differenzbetrag ausbezahlt. Dabei gelangen Beträge unter € 45,- nicht zur Ausschüttung. Förderungen und Zuschüsse von anderer Seite außer den Gebietskörperschaften oder dem AMS finden nur insofern Berücksichtigung, als der gesamte Förderbetrag (incl. Bildungsgeld) nicht höher als 80% der nachgewiesenen Bildungskosten sein darf. Bei Förderquoten über 80% der Bildungskosten verringert sich das Bildungsgeld entsprechend" (<http://www.mein-update.at/RichtlinienOnline.pdf>).

Obwohl die Bildungsförderung des Landes Tirol subsidiär ist, liegen die Zuwachsraten bei den Ausgaben laut Landesrechnungshofbericht vom April 2006 deutlich über den Erwartungen. Die Kosten für das Bildungsgeld stiegen von € 124.414,- im Jahr 2003 auf € 921.933,- und er-

¹¹¹⁾ Zu den formalen Abschlüssen werden jene gezählt, die auf einer rechtlichen Grundlage beruhen (z. B. Meisterprüfung, Lehrabschluss) und solche, die als Voraussetzung für eines im Kollektivvertrag geregeltes Berufsbild gelten (z. B. BilanzbuchhalterIn).

reichten 2005 einen Stand von € 1.820.277,-. Im Vergleich zu Oberösterreich, das im Bereich der Weiterbildungsförderung auf Landesebene eine Vorreiterrolle einnimmt, sind die Kosten jedoch gering: In den letzten drei Jahren wurden in Oberösterreich, im Rahmen des Weiterbildungskontos, 60.000 Förderanträge bearbeitet und rund € 21 Millionen ausbezahlt.¹¹²⁾ Der Tiroler Landesrechnungshof empfiehlt, angesichts der stark gestiegenen Kosten, die Zuerkennung an einen Einkommensnachweis zu binden (*Landesrechnungshof*, 2006). Eine andere Möglichkeit besteht jedoch darin, die Weiterbildungsförderung besser auf bestimmte Zielgruppen zuzuschneiden, indem beispielsweise auf den Grad der höchsten formalen Ausbildung (Oberösterreich: Personen mit maximal Matura) oder das Alter abgestellt wird. Wie die Untersuchungen zur Weiterbildungsbeteiligung zeigen, sind gerade ältere Personen und Personen mit geringen Qualifikationen weiterbildungsfern. Durch eine Fokussierung auf diese Zielgruppe könnten überdies Mitnahmeeffekte vermindert werden.

Auf die Bedürfnisse der Individuen zugeschnittene Bildungsangebote

In der Befragung zum Thema lebenslanges Lernen im Jahr 2003 wurde u. a. abgefragt, welche Änderungen notwendig wären, um mehr Zeit für die Teilnahme an Weiterbildung aufbringen zu können. Unter den Änderungswünschen dominierten der Wunsch nach mehr Bildungsangebot in der Nähe des Wohnortes, der Wunsch nach mehr Abendkursen, der Wunsch öfter eine betriebliche Bildungsfreistellung zu bekommen und der Wunsch nach mehr Wochenendangebot. Bildungsanbieter sind daher gefordert, sich den Bedürfnissen der Bildungskonsumenten anzupassen. Um dem Nachdruck zu verleihen, könnte die zeitliche Strukturierung des Bildungsangebotes der Bildungseinrichtungen, die sich um die Förderung ihres Kursangebots durch das Land ("update") bemühen, berücksichtigt werden.

Darüber hinaus kann der Einsatz innovativer Lehr- und Lernmethoden Personen in geographisch benachteiligten Regionen aber auch Arbeitskräften mit atypischen Beschäftigungszeiten (z. B. Beschäftigte im Tourismus, der Bauwirtschaft, im Schichtbetrieb) die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen erleichtern. E-Learning, als eine Form des distance learning, wird in Österreich laut OECD noch unzureichend wahrgenommen, eine stärkere Nutzung wäre daher wünschenswert. Dies trifft insbesondere auf Tirol zu, wo aufgrund der geographischen Gegebenheit die Mobilität oftmals eingeschränkt ist. In der Befragung zum Thema lebenslanges Lernen gaben 2% der Befragten an, der Ausbau des Angebots an Tele- bzw. e-Learning würde ihnen die Weiterbildungsteilnahme erleichtern.

Betriebliche Weiterbildungsförderung

Die betriebliche Weiterbildungsförderung konzentriert sich in Tirol auf das Qualifizierungsprogramm von AMS und ESF für Beschäftigte (inklusive Qualifizierungsberatung). Die Qualifizie-

¹¹²⁾ Landeskorrespondenz Nr. 137 vom 16. Juni 2006. http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xchg/SID-3DCFCFC3-5EC9BC24/ooe/hs.xsl/48803_DEU_HTML.htm#Sub%20Weiterbildung1372006.

rung für Beschäftigte zielt in erster Linie darauf ab, die Weiterbildungsbeteiligung benachteiligter Gruppen zu verbessern und auf diese Weise einen präventiven Beitrag zur Beschäftigungssicherung zu leisten. Darüber hinaus will man Betrieben einen Anreiz zu einer längerfristigen Ausrichtung der Weiterbildungsaktivitäten geben, und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken. Zur förderbaren Zielgruppe zählen niedrig Qualifizierte, ältere Beschäftigte sowie generell Frauen. Eine Evaluierung dieser Maßnahme (Lechner *et al.*, 2005) zeigt, dass es insbesondere gelungen ist, Betriebe mit 10 bis 50 MitarbeiterInnen sowie Beschäftigte ab 45 Jahren und Frauen einzubeziehen. Die Einbeziehung von Kleinstbetrieben sowie niedrig qualifizierten Beschäftigten konnte dagegen nur in geringerem Umfang verwirklicht werden. Sehr kleine Betriebe können offenbar schwer auf ihre Beschäftigten während der Qualifizierung verzichten und verfügen über ein geringeres Potenzial an vorausblickender Weiterbildungsplanung. Die Untersuchung kommt zudem zum Schluss, dass es den Betrieben an Informationen über die bestehenden Fördermöglichkeiten mangelt, wobei Kleinbetriebe im allgemeinen schlechter informiert waren als Großbetriebe. Aus diesem Grund sollte mittels Informationskampagne verstärkt auf diese Möglichkeit der Förderung hingewiesen werden und gezielt Kleinbetriebe angesprochen werden.

Neben der finanziellen Förderung beruflicher Qualifizierung erhalten Betriebe Unterstützung bei ihrer Personalentwicklung durch die Bereitstellung kostenloser und professioneller Beratung. Mit diesem Instrument konnten vor allem in Kleinbetrieben sehr gute Erfahrungen gemacht werden. Insbesondere gelang es durch die Ausarbeitung von schriftlichen Bildungsplänen bislang ausgeschlossene MitarbeiterInnen in die Weiterbildungsaktivitäten zu integrieren.

Daneben werden aus den Mitteln des AMS und des europäischen Sozialfonds (ESF) Qualifizierungsverbände gefördert. Dabei handelt es sich um einen Zusammenschluss von Unternehmen, die Weiterbildungsmaßnahmen für ihre MitarbeiterInnen gemeinsam planen, einkaufen und maßgeschneidert mit Förderungen realisieren wollen. Hierbei müssen sich im wesentlichen 3 oder mehr Arbeitgeber zusammenschließen, wobei 50% der beteiligten Arbeitgeber KMUs sind¹¹³⁾, der Qualifizierungsbedarf muss erhoben und ein Qualifizierungsprogramm erstellt werden. Der Fokus auf die Betriebsgröße ist wichtig, da mit der Unternehmensgröße auch die Wahrscheinlichkeit der betrieblichen Weiterbildung steigt. Große Betriebe weisen im Unterschied zu Klein- und Mittelbetrieben in der Regel interne Schulungsprogramme auf und können auf eine professionelle Personalentwicklung zurückgreifen. Mit dem Instrument der Qualifizierungsverbände versucht man auch den MitarbeiterInnen in Klein- und Mittelbetrieben verbesserten Zugang zu Qualifizierungen zu verschaffen.

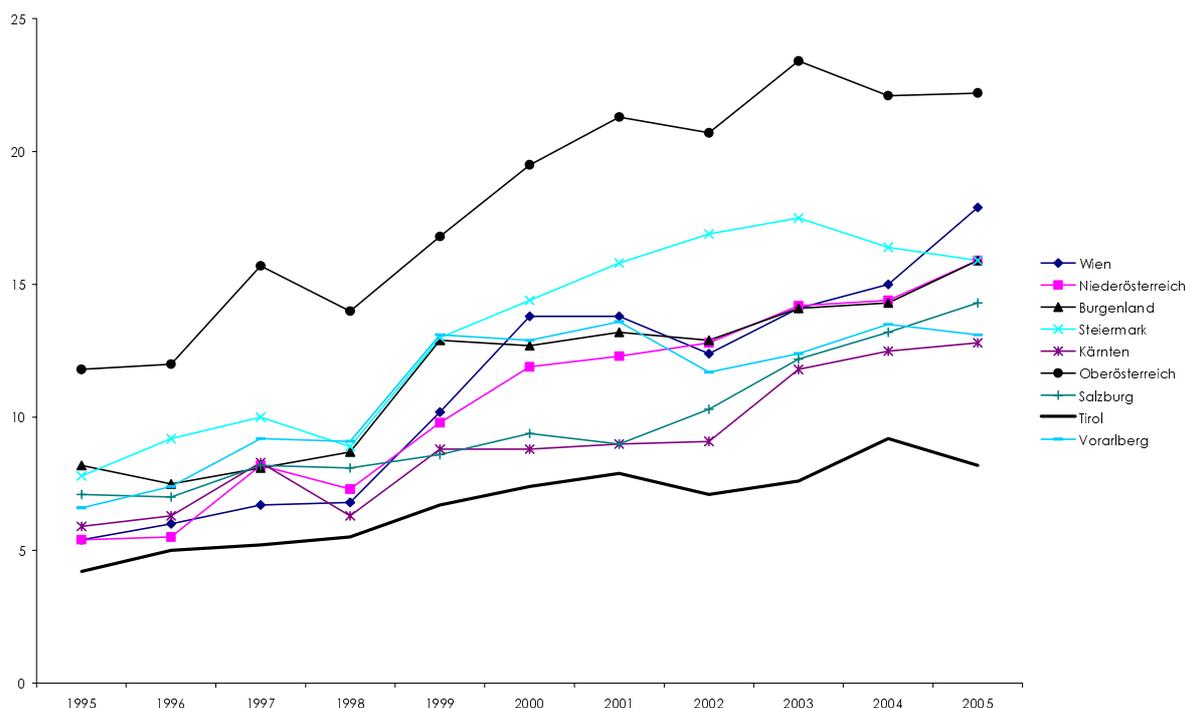
¹¹³⁾ "Klein- und Mittelbetriebe sind Betriebe, die weniger als 250 Beschäftigte aufweisen, höchstens einen Jahresumsatz in der Höhe von 40 Mio. Euro bzw. höchstens eine Jahresbilanzsumme von 27 Mio. Euro haben, sich zu höchstens 25% im Besitz von einem oder mehreren Unternehmen befinden, welche nicht als KMUs definiert sind." <http://www.qvb.at/indextirol.html>.

12. Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik und Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik

Der arbeitsmarktpolitische Erfolg Tirols in den letzten 15 Jahren war nicht durch ein besonders hohes Niveau der Intervention der aktiven Arbeitsmarktpolitik bedingt. Unter den österreichischen Bundesländern ist Tirol durch die geringste Schulungsquote geprägt. Während in Oberösterreich die Schulungsquote (Anzahl der SchulungsteilnehmerInnen im Verhältnis zu SchulungsteilnehmerInnen plus Arbeitslose) schon seit mehreren Jahren bei über 20% liegt, betrug die Schulungsquote in Tirol nur 8,2%, sie lag damit auch deutlich hinter dem Niveau anderer ausgeprägt touristischer Bundesländer wie etwa dem Burgenland (14,8%) oder Kärnten (12,2%).

Abbildung 12.1: Schulungsquoten in Österreich

In Schulung stehende Personen in % der Arbeitslosen und in Schulung Stehenden



Q: AMS, WIFO-Berechnungen.

Trotz dieses geringen Niveaus der Schulungstätigkeit verfügt Tirol – wie auch ganz Österreich – über ein breit ausgebautes und differenziertes System der aktiven Arbeitsmarktpolitik, welches sowohl hinsichtlich des Ansatzpunktes als auch der Intensität der Maßnahmen differenziert. So wird in der Förderstatistik des Arbeitmarkservice (AMS) zwischen Qualifizierungsmaßnah-

men,¹¹⁴⁾ Beschäftigung,¹¹⁵⁾ und Unterstützung¹¹⁶⁾ getrennt. Nach der Intensität der Maßnahme kann in eher intensive und langfristige Maßnahmen (z. B. Stiftungen, sozialökonomische Betriebe und gemeinnützige Beschäftigungsprojekte), und eher kurzfristige Maßnahmen (typischerweise zum Beispiel aktive Arbeitssuche) differenziert werden.¹¹⁷⁾

12.1 Zur Wirksamkeit verschiedener arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen

Der hohe Mitteleinsatz der aktiven Arbeitsmarktpolitik macht dabei ein permanentes Controlling ihrer Ergebnisse und eine regelmäßige Evaluierung notwendig. Ziel muss es sein, bei gegebenem Mitteleinsatz den maximalen Nutzen aus der Politikintervention – sowohl für die Arbeitslosen als auch für die gesamte Wirtschaft – zu erhalten. Evaluierungen und Monitoring können dabei wichtige Hinweise liefern, wie die Wirksamkeit von Maßnahmen verbessert werden kann. Überdies liefern Evaluierungen auch Hinweise darüber, welche Art von Maßnahmen, welchen Zielgruppen in besonderem Maße helfen, und wie einzelne Maßnahmen ausgestaltet werden können, um ihre Wirksamkeit zu maximieren.

Insgesamt zeigen internationale Evaluierungsergebnisse, dass die Effekte der aktiven Arbeitsmarktpolitik sowohl auf die davon erfassten Personen als auch auf die Gesamtwirtschaft eher gering sind. So schließen *Calmfors - Forslung - Hemström* (2001) in einem breit angelegten Literaturüberblick über die Evaluierungen der schwedischen aktiven Arbeitsmarktpolitik, dass die aktive Arbeitsmarktpolitik insgesamt kaum positive Auswirkungen auf die Übergangsquoten der Arbeitslosen in Beschäftigung hat. Insbesondere sind bei Qualifizierungsmaßnahmen die Effekte kaum messbar, während beschäftigungsschaffende Maßnahmen (z. B. Transitarbeitsplätze) zwar zu einer höheren Übergangswahrscheinlichkeit für den Einzelnen führen, aber dafür bestehende reguläre Arbeitskräfte verdrängen (wobei dieser Effekt bei der Lehrlingsförderung am höchsten ist). Überdies zeigen *Calmfors - Forslung - Hemström* (2002), dass die aktive Arbeitsmarktpolitik in Schweden zu keiner deutlichen Verbesserung des Vermittlungsprozesses beiträgt und auch sonstige makroökonomische Auswirkungen kaum nachweisbar sind. Nach dieser Studie bestand der Haupteffekt der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Schweden darin, Personen, die sonst aus dem Arbeitskräfteangebot gefallen wären, in der Arbeitssuche zu halten.¹¹⁸⁾

¹¹⁴⁾ Dies sind Maßnahmen, die sich vor allem mit der Vermittlung von Qualifikationen an Arbeitslose befassen (z. B. aktive Arbeitssuche, Orientierungskurse, Lehrstellenförderung und fachliche Qualifizierung).

¹¹⁵⁾ In diesen Maßnahmen werden Arbeitslose in ein gefördertes Beschäftigungsverhältnis (z. B. durch Eingliederungsbeihilfen oder in sozialökonomischen Betrieben und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten) vermittelt.

¹¹⁶⁾ Hierbei handelt es sich um Unterstützungen, die Arbeitslosen die Aufnahme einer Beschäftigung erleichtern sollen.

¹¹⁷⁾ Einschränkend muss allerdings festgestellt werden, dass in der Förderstatistik des AMS, die Eigenleistungen des AMS in der Beratung und Vermittlung nicht erfasst werden.

¹¹⁸⁾ *Calmfors - Forslung - Hemström* (2002) führen diese Ergebnisse auf die Höhe der Ausgaben der aktiven Arbeitsmarktpolitik zurück, die dazu führt, dass annähernd jeder Arbeitslose in seiner Lebenszeit einmal in eine Maßnahme kommt und daher positive Wirkungen kaum mehr feststellbar sind.

Ähnlich argumentieren *Martin – Grubb (2001)* in einem Überblick über die Erfahrungen mit der aktiven Arbeitsmarktpolitik in den OECD Staaten. Sie finden, dass Qualifizierungsmaßnahmen im Allgemeinen eher geringe und manchmal sogar negative Effekte auf die erfassten Personen haben. Maßnahmen, die besonders wirkungsvoll sind, teilen dabei vier wesentliche Design-Charakteristika. Sie sind zumeist auf eine bestimmte Zielgruppe fokussiert, eher klein dimensioniert, enden zumeist mit einem zertifizierten Abschluss und beinhalten eine ausgeprägte Suchkomponente. Demgegenüber sind laut *Martin – Grubb (2001)* Unterstützungen bei der Arbeitssuche zwar billig, wirken aber in der Regel nur, wenn die Unterstützung durch eine Kontrolle und Hilfe bei der Suche nach einem Arbeitsplatz flankiert wird. Direkte Förderungen der Beschäftigung (wie etwa Eingliederungsbeihilfen) sind demgegenüber zwar mit hohen Beschäftigungseffekten verbunden, die aber durch hohe Mitnahme- und Substitutionseffekte¹¹⁹⁾ erkauft werden, sodass die Nettowirkung der Maßnahmen als eher gering eingestuft wird. Programme, die Arbeitsplätze schaffen (z. B. Transitarbeitsplätze), schlussendlich, haben nur selten dauerhafte Arbeitsplätze zur Folge. Überdies sind die in solchen Programmen geschaffenen Arbeitsplätze oftmals durch eine geringe Produktivität gekennzeichnet.

Kluve – Schmidt (2002) untersuchen im Rahmen einer Meta-Studie die Ergebnisse von 53 internationalen Evaluierungsstudien. Sie schließen aus ihren Ergebnissen, dass intensive Qualifizierungsmaßnahmen die Beschäftigungswahrscheinlichkeit am stärksten erhöhen, während Eingliederungsbeihilfen und Beschäftigungsprogramme oftmals nur geringe Wirkungen haben. *Boone – van Ours (2004)* benützen Daten aus 20 OECD Ländern und zeigen in einer makroökonomischen Evaluierung, dass Trainingsmaßnahmen die Arbeitslosigkeit verringern, aber Eingliederungsbeihilfen kaum eine Wirkung entfalten. Überdies zeigt diese Studie auch, dass die Intensität der Vermittlungsaktivitäten die Arbeitslosigkeit ebenfalls deutlich verringert.

In einer neueren Studie argumentiert die *OECD (2005)* daher, dass es bei der Gestaltung einer effektiven aktiven Arbeitsmarktpolitik vor allem auf das Zusammenspiel zwischen Vermittlungstätigkeit, kurzfristigen aktivierenden Maßnahmen und langfristigen Maßnahmen ankommt. Insbesondere sei bei der Gestaltung der aktiven Arbeitsmarktpolitik darauf zu achten, dass die Motivationseffekte kurzfristiger Maßnahmen genutzt werden. Diese können dazu führen, dass bereits die Ankündigung einer kurzfristigen Maßnahme die Vermittlungschancen erhöht. Außerdem sollte bedacht werden, dass arbeitsmarktpolitische Maßnahmen selbst, einem gewissen Lebenszyklus unterliegen. Da erfolgreiche Maßnahmen in der Regel auch ausgeweitet werden, werden diese auch zunehmend weniger auf die relevanten Zielgruppen angewandt, was ihre Wirksamkeit einschränkt. Die OECD rät daher ihren Mitgliedsländern dazu, die Wirksamkeit ihrer aktiven Arbeitsmarktpolitik regelmäßig zu überprüfen und Maßnahmen regelmäßig an die neuen Gegebenheiten anzupassen.

¹¹⁹⁾ Mitnahmeeffekte entstehen, wenn ein gefördertes Unternehmen die geförderte Person auch ohne Eingliederungsbeihilfe eingestellt hätte. Substitutionseffekte entstehen, wenn für eine geförderte Person eine ungeforderte entlassen wird.

Für Österreich liegt ebenfalls eine Reihe von Evaluierungsstudien vor. In der wohl umfassendsten von diesen (Lutz - Mahringer - Pöschl, 2005), werden alle im ESF kofinanzierten Maßnahmen Österreichs evaluiert. Dabei werden eine Vielzahl von Maßnahmen hinsichtlich verschiedener Erfolgsindikatoren (Dauer bis zum Übergang in eine unselbständige Beschäftigung, Erreichen einer dauerhaften Integration und Dauer verschiedener Arbeitsmarktzustände in den drei Jahren ab Anfang der Maßnahme) betrachtet. Überdies werden auch Kosten und Erträge verschiedener Maßnahmentypen gegenübergestellt.

Übersicht 12.1: Erfolgsindikator unselbständige Beschäftigung oder Lehre nach Fördernde

In %	... Monate bis zur ersten unselbständigen Beschäftigung oder Lehre			
	max. 3	3 bis 6	6 bis 9	mehr als 9
Insgesamt				
Aktive Arbeitsuche	38,9	9,4	6,5	45,2
Berufsorientierung	54,5	10,0	6,1	29,5
JASG-Orientierung	63,0	10,6	4,5	21,9
JASG-Lehrgang	66,3	9,1	5,0	19,6
Fachliche Qualifizierung	33,8	11,7	7,9	46,6
Arbeitstraining	50,0	10,6	5,8	33,5
Eingliederungsbeihilfe	78,1	4,2	2,9	14,8
Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt	53,9	7,2	5,6	33,3
Sozialökonomischer Betrieb	57,4	7,4	5,0	30,2
Insgesamt	43,8	9,6	6,5	40,1
Frauen				
Aktive Arbeitsuche	41,8	9,8	6,6	41,7
Berufsorientierung	56,9	9,7	6,1	27,2
JASG-Orientierung	63,3	10,4	4,6	21,6
JASG-Lehrgang	69,1	8,0	4,5	18,4
Fachliche Qualifizierung	34,4	12,3	8,2	45,1
Arbeitstraining	51,6	10,5	6,1	31,9
Eingliederungsbeihilfe	78,3	4,4	2,7	14,6
Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt	55,6	6,6	5,2	32,6
Sozialökonomischer Betrieb	56,4	7,7	5,8	30,2
Insgesamt	45,5	10,0	6,7	37,8
Männer				
Aktive Arbeitsuche	36,8	9,1	6,5	47,7
Berufsorientierung	51,4	10,3	6,0	32,3
JASG-Orientierung	62,6	10,8	4,4	22,2
JASG-Lehrgang	63,3	10,2	5,6	20,8
Fachliche Qualifizierung	33,2	11,1	7,6	48,0
Arbeitstraining	49,2	10,7	5,7	34,4
Eingliederungsbeihilfe	78,0	4,1	3,0	15,0
Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt	52,5	7,7	6,0	33,8
Sozialökonomischer Betrieb	58,1	7,2	4,5	30,2
Insgesamt	42,4	9,3	6,4	41,9

Q: Mahringer - Lutz - Poeschl, (2005), Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, AMS, WIFO-INDI-DV, WIFO-Berechnungen. – JASG: Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz.

In einem ersten Schritt wird dabei zunächst der Anteil der von den verschiedenen Maßnahmen erfassten Personen, denen es gelingt, binnen drei Monaten in eine Beschäftigung überzugehen, und der Anteil der nach der Maßnahme stabil Beschäftigten berechnet. Dabei zeigen sich schon hinsichtlich dieser Indikatoren deutliche Unterschiede in der Wirkungsweise verschiedener Maßnahmen. So zeigt sich, dass (siehe Übersicht 12.1):

- Nach einer aktiven Arbeitsuche zwar rund 42% der Frauen und 37% der Männer binnen drei Monaten einen Arbeitsplatz fanden, aber nur 38,1% der Personen nach der Maßnahme eine stabile Beschäftigung erreichten. Beide Indikatoren liegen damit unter dem Durchschnitt aller Maßnahmen.
- Der Anteil der Männer, die binnen drei Monaten nach einer Berufsorientierung eine Beschäftigung fanden, bei 51,4% und der Anteil der Frauen bei 56,9% liegen. Damit erreichte dieser Maßnahmentyp eine überdurchschnittliche Übergangsquote in die Beschäftigung. Eine Aussage, die auch zutrifft, wenn man den Anteil der stabil Beschäftigten als Erfolgsindikator heranzieht.
- Die Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz (JASG)-Maßnahmen sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern einen besonders hohen Anteil der Übergänge in die Beschäftigung und auch in stabile Beschäftigung erreichten.
- Nach einer fachlichen Qualifizierung 34,4% der Frauen und 33,2% der Männer binnen drei Monaten eine unselbständige Beschäftigung fanden, aber immerhin 42,6% der Beschäftigten eine stabile Beschäftigung fanden.
- Es in Arbeitstrainings, gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten und sozialökonomischen Betrieben vergleichsweise vielen Teilnehmenden gelingt (durchwegs mehr als 50%) binnen drei Monaten in eine Beschäftigung überzugehen. Der Anteil derer, die nach der Maßnahme eine stabile Beschäftigung erlangen, bleibt allerdings eher gering.
- Personen, die eine Eingliederungsbeihilfe erhalten, am häufigsten binnen drei Monaten nach der Maßnahme in eine unselbständige Beschäftigung übergehen, und überdies auch besonders viele der TeilnehmerInnen stabile Beschäftigungsverhältnisse erreichen.

Diese Ergebnisse deuten daher auf sehr unterschiedliche Wirkungen verschiedener Maßnahmentypen hinsichtlich der Ziele eines Übergangs in die Beschäftigung und einer stabilen Beschäftigung hin. Aus evaluationstheoretischer Sicht können diese Unterschiede allerdings auch auf unterschiedliche Zielgruppen der Maßnahmen zurückgeführt werden. Zum Beispiel könnte die eher geringe Übergangsquote in stabile Beschäftigung bei sozialökonomischen Betrieben auch auf die schwierigere Zielgruppe der Maßnahme zurückgeführt werden. Um diese Verzerrungen zu vermeiden, nehmen *Lutz - Mahringer - Pöschl* (2005) in einem weiteren Schritt der Evaluierung eine so genannte Vergleichsgruppenanalyse vor. In dieser werden die TeilnehmerInnen dieser Maßnahmen mit (hinsichtlich einer großen Anzahl an Variablen wie zum Beispiel der Vorkarriere und des Alters) ähnlichen Arbeitslosen des gleichen Geschlechts verglichen, die nicht an einer Maßnahme teilnahmen. Dieser Vergleich erfolgt dabei hinsicht-

lich der Anzahl der in den nächsten drei Jahren in verschiedenen Arbeitsmarktzuständen (unselbständige Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, keine Erwerbsbeteiligung, Kursteilnahme) verbrachten Zeit und (für einzelne Maßnahmen) auch hinsichtlich der Entwicklung der aus Arbeitslosengeld und Löhnen erzielten Einkommen.

Übersicht 12.2: Ergebnisse der Wirkungsanalyse

Alter 25-54 Jahre, Förderzugang 2000, Beobachtungszeitraum 3 Jahre ab Förderbeginn

	Durchschnittliches Ergebnis: Tage in ...					
	Beschäftigung			Offener Arbeitslosigkeit		
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Aktive Arbeitssuche	372,0	337,2	344,2	366,9	455,4	411,9
Berufsorientierung	376,5	264,5	326,7	372,8	487,6	422,9
Fachliche Qualifizierung	301,9	208,1	250,5	395,4	487,1	445,7
Arbeitstraining	-	-	403,9	-	-	326,4
Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte*)	745,7	579,2	663,6	294,2	421,7	391,8
Sozialökonomische Betriebe*)	653,0	568,3	603,8	342,7	413,2	383,7

	Durchschnittlicher Netto-Effekt auf die Tage in					
	Beschäftigung			Offener Arbeitslosigkeit		
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Aktive Arbeitssuche	13,3	-11,4	2,3	-18,0	-13,6	- 10,3
Berufsorientierung	64,9	-22,6	36,3	-24,0	25,3	- 26,5
Fachliche Qualifizierung	6,2	-31,8	-24,7	-12,5	-45,1	- 37,6
Arbeitstraining	-	-	133,2	-	-	-170,5
Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte*)	322,1	238,0	218,4	38,3	-66,2	- 13,2
Sozialökonomische Betriebe*)	221,0	216,4	280,7	3,6	-10,4	- 5,6

Q: Mahringer - Lutz - Poeschl (2005), HV, AMS, WIFO-INDI-DV, WIFO-Berechnungen.

In diesem Schritt zeigt sich, dass (siehe Übersicht 12.2):

- Maßnahmen der fachlichen Qualifizierung eher geringe Effekte auf die in den drei Folgejahren in unselbständiger Beschäftigung verbrachte Zeit haben, wobei positive Effekte nur bei Frauen in den Altersgruppen bis 44 Jahren gefunden werden konnten, während Männer und ältere Frauen von der Maßnahme nicht profitieren. Diese Maßnahmen verringern aber vor allem bei Männern und Frauen im Alter bis 44 Jahre die in der Arbeitslosigkeit verbrachte Zeit und erhöhen die Erwerbsbeteiligung der Frauen und (in geringerem Ausmaß) auch der Männer. Auf die Entwicklung der in den drei Folgejahren aus Arbeitslosengeld und Löhnen erzielten Einkommen wirkt sich die Teilnahme an einer solchen Maßnahme für Frauen und ältere Männer leicht positiv aus.¹²⁰⁾
- Maßnahmen der aktiven Arbeitssuche zwar bei allen untersuchten Gruppen zu einer Reduktion der in der Arbeitslosigkeit verbrachten Zeit führten, aber bei Männern kaum Effekte auf die in unselbständiger Beschäftigung verbrachte Zeit haben. Bei Frauen, die

¹²⁰⁾ Einschränkung muss hier allerdings festgehalten werden, dass sich die Evaluierungsergebnisse nur auf einen Zeitraum von drei Jahren nach der Maßnahme beziehen, langfristige Effekte der in diesem Maßnahmentyp erworbenen Qualifikationen können daher nicht berücksichtigt werden.

an einer Maßnahme dieses Typs teilnahmen, stieg allerdings die in unselbständiger Beschäftigung verbrachte Zeit (vor allem in der Gruppe der 25- bis 44-Jährigen) leicht an. Überdies steigert die Teilnahme an Maßnahmen der aktiven Arbeitssuche auch die Erwerbsquote der TeilnehmerInnen, wobei dieser Effekt bei Frauen deutlich stärker ausgeprägt ist als bei Männern. Hinsichtlich der Einkommensentwicklung hat die Maßnahme kaum positive Auswirkungen auf die Teilnehmenden.

- Berufsorientierungskurse in den drei Jahren ab Anfang der Maßnahme vor allem eine positive Auswirkung auf die Beschäftigungsdauer der Frauen haben. Sie senken deren Arbeitslosigkeit und steigern ihre Erwerbsbeteiligung. Dabei sind diese Effekte bei jungen Frauen (bis 25) höher als bei älteren. Bei den Männern scheinen hingegen nur die jüngeren Gruppen (bis zum Alter von 25 Jahren) von der Maßnahme zu profitieren. Bei ihnen steigt die in unselbständiger Beschäftigung verbrachte Zeit allerdings deutlich weniger als bei den jüngeren Frauen. Ähnlich erhöht die Teilnahme an einer solchen Maßnahme die Einkommen der jüngeren Männer und der Frauen aller Altersklassen.
- Beschäftigungsprojekte – insbesondere für Frauen – auch positive Auswirkungen auf die in ungeförderter Beschäftigung verbrachte Zeit haben. Überdies senkt die Teilnahme an einer Maßnahme dieses Typs in allen untersuchten Gruppen die in der Arbeitslosigkeit verbrachte Zeit und erhöht die Erwerbsbeteiligung.
- Ähnlich den Beschäftigungsprojekten auch sozialökonomische Betriebe, die in der ungeförderter unselbständigen Beschäftigung verbrachte Zeit erhöhen. Allerdings wirken sozialökonomische Betriebe für alle teilnehmenden Gruppen beschäftigungssteigernd. Auch in diesen Maßnahmen sind die arbeitslosigkeitssenkenden und erwerbsbeteiligungssteigernden Effekte besonders groß.

In einem dritten Schritt bewerten *Lutz - Mahringer - Pöschl (2005)* schlussendlich die budgetäre Kosten/Nutzen Relation zwischen verschiedenen Maßnahmentypen. Dabei werden die Kosten der Maßnahmenteilnahme und der Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung den Einnahmen aus Sozialabgaben gegenüber gestellt, wobei als Vergleichsgruppe jene Personen herangezogen werden, die den TeilnehmerInnen am ähnlichsten sind. Die Ergebnisse dieses Vergleichs (Übersicht 12.3) weisen darauf hin, dass zwar intensive Maßnahmen, wie sozialökonomische Betriebe und Beschäftigungsprojekte hohe Kosten beim AMS verursachen aber auch hohe Rückflüsse generieren. Insbesondere zeigt die letzte Spalte dieser Übersicht, dass die Teilnahme an einem sozialökonomischen Betrieb dem AMS direkte Kosten von durchschnittlich € 12.593 verursachen. Vergleicht man diese Summe allerdings mit den Kosten der Arbeitslosenunterstützung für diese Person, wenn sie nicht an der Maßnahme teilgenommen hätte, liegen die Kosten für das AMS nur mehr bei € 6.345, und zieht man von diesen Kosten noch die durch die Maßnahmen generierten höheren Sozialabgaben von € 4.634 ab verbleiben als Nettokosten der Maßnahme nur mehr ein Betrag von € 1.711. Die Nettokosten dieser Maßnahmen sind damit (selbst auf den kurzen Amortisationszeitraum von nur drei Jahren) nur um € 250 teurer als die einer durchschnittlichen Maßnahme der aktiven Arbeitssuche.

Teure Maßnahmen aus Sicht des AMS können daher erhebliche Umwegrentabilitäten haben, die sie aus gesamtwirtschaftlicher Sicht durchaus attraktiv machen.

Diesen Ergebnissen entsprechend schließt die Evaluierung von *Lutz - Mahringer - Pöschl* (2005), dass verschiedene Elemente der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich sehr unterschiedliche Rollen in der Aktivierungsstrategie spielen. Insbesondere scheinen weniger intensive Maßnahmen wie Berufsorientierung und aktive Arbeitssuche vor allem der Aktivierung der Selbsthilfekapazität der in dieser Maßnahme Erfassten zu dienen, während intensivere Maßnahmen wie zum Beispiel sozialökonomische Betriebe oder auch gemeinnützige Beschäftigungsprojekte vor allem der Bekämpfung von Defiziten in Problemgruppen nützen. Dementsprechend schlägt diese Evaluierung auch vor um Design von Maßnahmen die individuellen Betreuungspläne konsequent umzusetzen und dabei die Ausgangssituation der Teilnehmenden verstärkt zu berücksichtigen.

Übersicht 12.3: Kosten-Ertragsituation aus Sicht der öffentlichen Hand

In Euro

		Kosten AMS	Differenz der Kosten ¹⁾	Differenz der Rückflüsse aus Sozialabgaben ¹⁾	Kosten insgesamt Differenz zur Vergleichsgruppe ¹⁾
Fachliche Qualifizierung	Frauen	10.737	+ 1.975	+ 691	+ 1.284
	Männer	12.142	+ 3.796	- 573	+ 4.369
	Insgesamt	10.737	+ 3.938	+ 40	+ 2.989
Aktive Arbeitssuche	Frauen	7.884	+ 1.302	+ 563	+ 738
	Männer	10.870	+ 1.749	- 408	+ 2.157
	Insgesamt	9.417	+ 1.531	+ 69	+ 1.462
Berufsorientierung	Frauen	8.052	+ 2.043	+ 1.026	+ 1.017
	Männer	11.507	+ 2.343	- 647	+ 2.990
	Insgesamt	9.601	+ 2.178	+ 281	+ 1.896
Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt	Frauen	13.097	+ 8.950	+ 3.862	+ 5.088
	Männer	15.364	+ 7.569	+ 3.577	+ 3.992
	Insgesamt	14.217	+ 8.267	+ 3.713	+ 4.555
Sozialökonomischer Betrieb	Frauen	11.351	+ 6.198	+ 4.829	+ 1.370
	Männer	13.474	+ 6.448	+ 4.501	+ 11.947
	Insgesamt	12.593	+ 6.345	+ 4.634	+ 1.711

Q: *Lutz - Mahringer - Pöschl* (2005). – ¹⁾ Differenz bezieht sich auf den Unterschied der Kosten und Erträge zu einer vergleichbaren Person, die an dieser Maßnahme nicht teilnimmt.

Die Evaluierungsergebnisse von *Lutz - Mahringer - Pöschl* (2005) werden dabei von einer Reihe von weiteren Evaluierungsergebnissen bestätigt. So zeigen etwa Evaluierungen von Stiftungsmaßnahmen (siehe *Mahringer - Lutz - Pöschl*, 2005a), dass Stiftungen zu einer deutlichen Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit und positiven gesamtwirtschaftlichen Erträgen führen. Überdies zeigen *Baaske - Lancaster - Kranzl* (2005) in einer Evaluierung der oberösterreichischen Implacment Stiftungen, dass diese zu einer Übergangsrate in die Beschäftigung von 71% und hohen langfristigen Integrationseffekten führen. Überdies sind laut dieser Evaluierung sowohl Unternehmen als auch TeilnehmerInnen mit den Implacment Stiftungen zufrieden.

Insgesamt ergibt sich damit ein recht differenziertes Bild der Wirkungsweise der österreichischen Arbeitsmarktpolitik. Langfristige Maßnahmen (wie sozialökonomische Betriebe, Beschäftigungsprojekte und vor allem Stiftungen) haben den nachhaltigsten Effekt auf die Vermittlung und weisen überdies auch gute gesamtwirtschaftliche Kosten/Ertragsrelationen auf. Kurzfristige Maßnahmen erhöhen demgegenüber vor allem die Übergangsquote in die Beschäftigung, tragen aber weniger zum Ziel einer nachhaltigen Integration der Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt bei. Eingliederungsbeihilfen schließlich dürften hingegen einen hohen Mitnahmeeffekt haben. Sie sollten daher nur sehr zielgerichtet eingesetzt werden. Überdies zeigt sich, dass Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik im Allgemeinen für Frauen stärkere Wirkung entfalten, und überdies gerade für diese Gruppe eine wichtige Rolle in der Verhinderung des Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt spielen.

12.2 Die Struktur der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Tirol

Vor dem Hintergrund dieser Evaluierungsergebnisse können auch Erwartungen an die Ausgestaltung der aktiven Arbeitsmarktpolitik in einem Bundesland wie Tirol, in dem die Arbeitslosigkeit niedrig ist, formuliert werden. Zum einen sollten in einem solchen Bundesland die Vermittlung von Arbeitslosen und kurzfristige und wenig intensive Maßnahmen eine wichtige Rolle spielen, weil die Mehrheit der Arbeitslosen eher leicht einen Arbeitsplatz finden wird. Langfristige und intensive Maßnahmen würden diese Klientel nur davon abhalten, Arbeitsplätze zu suchen und deren Arbeitslosigkeitsdauer unnötig erhöhen.¹²¹⁾ Zum anderen erhöht sich in Regionen mit niedrigen Arbeitslosenzahlen auch der Anteil jener Personen, die schwerwiegende Probleme bei der Suche nach einem Arbeitsplatz haben und denen daher nur durch langfristige Maßnahmen geholfen werden kann. Dies sollte zu einem hohen Anteil an intensiven Maßnahmen führen. Schlussendlich ist Tirol auch ein Bundesland mit erheblichen regionalen Differenzierungen der Arbeitsmarktlage, sodass regionsübergreifende Vermittlungen einen besonderen Schwerpunkt bieten, was zu einem Anstieg der Beihilfen in der Förderstruktur führen würde.

Vergleicht man die Verteilung der Förderfälle in Tirol mit jenen in Österreich (siehe Übersichten 12.4 und 12.5), zeigt sich, dass die aktive Arbeitsmarktpolitik in Tirol diesen Erwartungen weitgehend entspricht. So wird in Tirol – wie in ganz Österreich – der Großteil der Förderfälle unter dem Titel Qualifizierung abgewickelt, wobei ein besonderer Schwerpunkt im Bereich der Qualifizierung für Beschäftigte besteht. Dies entspricht der Arbeitsmarktsituation. Die Schulung von Beschäftigten ist eine Möglichkeit, um Personen mit Arbeitsmarktproblemen in eine Maß-

¹²¹⁾ In der Evaluierungsliteratur wird dieser Effekt als so genannter Entzugseffekt bezeichnet. Da Arbeitslose während der Zeit der Maßnahme im Allgemeinen keine Arbeit annehmen werden, kann es passieren, dass durch lange Schulung von an und für sich vermittelbaren Personen die Dauer der Beschäftigungslosigkeit steigt, anstatt zu fallen. Eine wichtige Konsequenz dieses Entzugseffektes ist, dass Evaluierungen, die die Dauer der Beschäftigungslosigkeit als eine Ergebnisvariable verwenden, die Dauer der Beschäftigungslosigkeit ab dem Anfang der Schulung (nicht wie in der Praxis oft gemacht ab dem Ende der Schulung) betrachten müssen.

nahme zu bringen und gleichzeitig Entzugseffekte zu verhindern. Ein überproportionaler Anteil der Förderfälle entsteht auch in Kursen am freien Bildungsmarkt – einige internationale Evaluierungen argumentieren dabei, dass Kurse, die von privaten Bildungsinstitutionen angeboten werden, oftmals eine bessere Wirkung erzielen als vom AMS selbst organisierte.

Übersicht 12.4: Förderfälle im Bereich Qualifizierung nach Förderarten in Tirol 2005

Anteile in %

	Tirol			Anteil an Österreich		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
<i>Qualifizierung</i>	76,8	76,7	76,8	5,6	5,2	5,4
Arbeitsstiftung	0,5	0,5	0,5	1,9	1,5	1,7
- Implacement	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
- Outplacement	0,5	0,5	0,5	9,8	4,2	6,3
Aktive Arbeitssuche	1,4	3,3	2,2	2,0	2,2	2,1
Orientierung	2,6	2,3	2,5	1,9	1,6	1,8
Qualifizierung	19,0	19,8	19,4	4,0	3,0	3,5
Training	0,5	0,8	0,6	4,1	3,6	3,8
Kurse am freien Bildungsmarkt	9,9	13,1	11,3	5,1	5,0	5,1
Lehrstellenförderung ab 19 Jahren	4,0	7,2	5,3	9,7	8,4	8,8
Qualifizierung für Beschäftigte	38,8	28,7	34,6	9,2	22,2	11,6
Sonstige (BHW+214)	0,0	0,8	0,3	0,0	21,1	21,1
<i>Beschäftigung</i>	5,4	10,2	7,4	4,0	4,2	4,2
Eingliederungsbeihilfen	4,0	7,6	5,5	4,8	5,5	5,2
Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte	0,2	1,1	0,6	1,3	3,7	2,7
Sozialökonomische Projekte	1,0	1,2	1,1	5,4	3,2	4,1
Andere (KUA & ENT)	0,2	0,2	0,2	1,2	0,7	0,9
<i>Unterstützung</i>	17,8	13,1	15,8	11,3	7,0	9,3
Gründungsbeihilfe	0,8	3,2	1,8	7,6	11,4	10,1
Kinderbetreuungsbeihilfe (inkl. KBE)	14,4	0,6	8,6	16,7	20,5	16,8
Gründungsprogramm	0,9	3,4	1,9	5,6	8,7	7,6
Vorstellungshilfe	1,7	6,0	3,5	3,8	5,1	4,6
<i>Insgesamt</i>	100,0	100,0	100,0	6,0	5,2	5,7

Q: AMS, WIFO-Berechnungen.

Überdies wird in Tirol auch ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Förderfälle über Beihilfen (insbesondere Kinderbetreuungsbeihilfen) abgedeckt. Dies spiegelt die Probleme arbeitsloser Frauen bei der Suche nach Arbeit insbesondere in anderen Regionen als ihrem Wohnort.

Ein weiterer wesentlicher Teil der Maßnahmen sind Eingliederungsbeihilfen. Dies deutet darauf hin, dass in Tirol – wie auch im übrigen Österreich – ein Teil der Vermittlungen aus der Arbeitslosigkeit nur durch eine Lohnreduktion möglich ist. Während dies auf ein nicht unerhebliches Potential an Arbeitslosen mit besonders großen Arbeitsmarktproblemen dieser Eingliederungsbeihilfen hinweist, zeigen gerade internationale Evaluierungsergebnisse, dass Maßnahmen relativ hohe Mitnahmeeffekte haben. Sie sollten daher nur sehr zielgruppenspezifisch eingesetzt werden. Überdies könnten Eingliederungsbeihilfen auch verstärkt an zusätzliche Bedingungen geknüpft werden. So werden zum Beispiel in Finnland Eingliederungs-

rungsbeihilfen nur dann gewährt, wenn in den geförderten Unternehmen Bildungspläne vorhanden sind.

Übersicht 12.5: Förderfälle von Arbeitslosen nach Förderarten in Tirol 2005

Anteile in %

	Tirol			Anteil an Österreich		
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
<i>Qualifizierung</i>	123,6	76,3	98,2	164,6	96,3	125,6
Arbeitsstiftung	0,9	0,5	0,7	3,3	2,3	2,7
- Implantation	0,0	0,0	0,0	2,7	1,5	2,0
- Outplacement	0,8	0,5	0,7	0,6	0,8	0,7
Aktive Arbeitssuche	2,3	3,3	2,8	8,6	9,8	9,3
Orientierung	4,1	2,3	3,2	15,8	9,2	12,0
Qualifizierung	30,6	19,7	24,8	56,5	42,3	48,4
Training	0,8	0,8	0,8	1,5	1,5	1,5
Kurse am freien Bildungsmarkt	16,0	13,1	14,5	23,5	17,1	19,8
Lehrstellenförderung ab 19 Jahren	6,5	7,2	6,8	5,0	5,6	5,3
Qualifizierung für Beschäftigte	62,5	28,6	44,3	50,5	8,4	26,4
Sonstige (BHW+214)	0,0	0,8	0,4	0,0	0,2	0,1
<i>Beschäftigung</i>	8,7	10,1	9,5	16,0	15,5	15,8
Eingliederungsbeihilfen	6,5	7,6	7,1	10,0	9,1	9,5
Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte	0,3	1,1	0,8	2,0	2,0	2,0
Sozialökonomische Projekte	1,6	1,2	1,4	2,2	2,4	2,3
Andere (KUA & ENT)	0,3	0,2	0,3	1,8	2,1	2,0
<i>Unterstützung</i>	28,7	13,0	20,3	18,8	12,1	15,0
Gründungsbeihilfe	1,3	3,2	2,3	1,3	1,8	1,6
Kinderbetreuungsbeihilfe (inkl. KBE)	23,2	0,6	11,0	10,3	0,2	4,5
Gründungsprogramm	1,4	3,3	2,5	1,9	2,5	2,2
Vorstellungshilfe	2,7	5,9	4,4	5,3	7,6	6,6
<i>Insgesamt</i>	161,0	99,5	128,0	199,5	123,9	156,3

Q: AMS, WIFO-Berechnungen.

Einen im Österreich-Vergleich etwas unterdurchschnittlichen Anteil an den Förderfällen machen in Tirol die aktive Arbeitssuche und Berufsorientierungsmaßnahmen aus. Obwohl diese kurzfristigen Maßnahmen unter dem Gesichtspunkt einer möglichst raschen Vermittlung der Arbeitslosen auf offene Stellen zu rechtfertigen sind, wird es mit diesen Maßnahmen kaum gelingen, fundamentale Defizite der Arbeitssuchenden zu beseitigen. Aus Sicht einer langfristigen Integration in die Beschäftigung könnte daher überlegt werden, ob diese Maßnahmen verstärkt als ergänzende Maßnahmen nach einer Vermittlung gekoppelt werden sollten.

Auffallend ist jedoch auch, dass in Tirol – entgegen den Erwartungen – der Anteil der intensiven Maßnahmen für Personengruppen mit besonders schwerwiegenden Arbeitsmarktproblemen wie etwa (Stiftungen, Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte und Sozialökonomische Betriebe) im Österreich-Vergleich eher gering ist. Gerade in diesen Bereichen haben andere Bundesländer mit ähnlich geringen Arbeitslosenzahlen oftmals einen Schwerpunkt in der Arbeitsmarktpolitik.

Unabhängig von der Verteilung der Mittel auf verschiedene Maßnahmen zeigt die Förderfallstatistik aber auch, dass das Ausmaß der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Tirol eher gering ist. In Österreich werden pro Arbeitslosen etwa 1,5 Förderfälle pro Jahr gemessen (1,2 bei Männern und 2,0 bei Frauen) in Tirol liegt diese Förderintensität bei 1,3 (1,0 bei den Männern und 1,6 bei den Frauen). Überdurchschnittliche Förderintensitäten je Arbeitslosen werden nur bei der Lehrstellenförderung, der Qualifizierung für Beschäftigte und bei Kinderbetreuungs- und Gründungsbeihilfen gemessen. Um die österreichische Förderintensität zu erreichen müssten 4.950 zusätzliche Förderfälle generiert werden. Dies wäre ein Anstieg um über 20%.

12.3 Schlussfolgerungen

Tirol ist somit eines der Bundesländer in dem das Aktivitätsniveau der aktiven Arbeitsmarktpolitik – selbst für ein Bundesland mit ausgeprägten Saisonmustern – deutlich unter dem Durchschnitt Österreichs liegt. Insbesondere die Schulungsquote ist dabei schon seit 1995 die niedrigste unter allen Bundesländern und der Abstand zu den anderen Bundesländern hat sich im letzten Jahrzehnt eher vergrößert, denn verringert. Dies lässt eine Ausweitung der Erfassung der Arbeitslosen in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik als wünschenswert erscheinen. Ziel könnte es dabei sein zumindest mittelfristig an die Maßnahmenintensität anderer Bundesländer mit hoher Saisonalität heranzukommen (etwa Kärnten) und eine Erfassung von rund 12% der Arbeitslosen in Schulungen anzustreben. Aus Sicht der Ergebnisse der Evaluierungsliteratur besonders attraktiv erscheinen dabei Schulungen, die zielgruppengerecht und in Abstimmung auf die Bedürfnisse der regionalen Wirtschaft zertifizierbare Zusatzqualifikationen vermitteln.

Besonders auffällig ist dabei, dass gerade in Tirol der Anteil der eher langfristigen Maßnahmen an der aktiven Arbeitsmarktpolitik besonders niedrig ist. Dies ist aus Sicht einer vermittlungsorientierten Arbeitsmarktpolitik, die versucht Personen möglichst schnell in einen Arbeitsplatz zu vermitteln und sie nicht unnötig in Schulungen zu halten, sicherlich verständlich. Allerdings zeigen gerade internationale und nationale Evaluierungsergebnisse, dass Maßnahmen, die eine Vermittlung mit gleichzeitiger Qualifizierung verbinden (wie dies in Österreich in Placement-Stiftungen geschieht) dieses Ziel ebenfalls erreichen und zu einer höheren Beschäftigungsstabilität der Vermittelten beitragen können. Überdies müssen solche, aus der Budgetperspektive des AMS teuren Maßnahmen bei einer entsprechenden zielgruppengerechten Ausgestaltung nach Berücksichtigung der Umwegrentabilität in anderen öffentlichen Haushalten nicht zu einer wesentlich höheren Netto-Kostenbelastung führen, als weniger intensive Maßnahmen, die dementsprechend weniger zur nachhaltigen Integration in das Erwerbsleben beitragen.

Überdies zeigt sich auch, dass in Tirol der Grad der Erfassung der Arbeitslosen in gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten und sozio-ökonomischen Betrieben unterdurchschnittlich hoch ist. In diesem Bereich könnte gerade der Tiroler Beschäftigungspakt dazu beitragen in Zusammenarbeit mit den Gemeinden neue, sinnvolle Projekte zu definieren. Da allerdings gerade gemeinnützige Beschäftigungsprojekte und sozial-ökonomische Betriebe nach den Ergebnis-

sen der vorliegenden nationalen und internationalen Evaluierungen vor allem bei problematischen Zielgruppen wirkungsvoll sind, wäre es in diesem Bereich besonders wichtig im Rahmen der laufenden Evaluierung dieser Projekte auch zusätzliche Anhaltspunkte über den Bedarf an solchen Projekten zu erhalten.

Schlussendlich sollte auch nicht außer Betracht gelassen werden, dass das AMS über die in der Förderstatistik nicht dokumentierten Eigenleistungen wichtige Impulse zur Vermittlung von Arbeitslosen setzt. Die Sicherstellung einer hohen Qualität dieser eigenen Leistungen sollte dabei auch weiterhin ein zentrales Anliegen der regionalen Arbeitsmarktpolitik sein.

13. Maßnahmen für einzelne Zielgruppen

Anhand der im letzten Kapitel dargestellten Evaluierungsergebnisse lassen sich auch Aussagen darüber treffen, welche Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für einzelne Zielgruppen besonders Erfolg versprechend erscheinen. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die Wirksamkeit der aktiven Arbeitsmarktpolitik nicht grenzenlos steigerbar ist. Gerade die Ergebnisse der internationalen und nationalen Evaluierungsstudien und die in Kapitel 9 dargestellten internationalen Best Practice-Beispiele zeigen, dass die aktive Arbeitsmarktpolitik am wirkungsvollsten ist, wenn sie Teil einer umfassenden Politikstrategie ist.

13.1 Ältere

Ein Bereich, in dem ein integrierter Politikansatz besonders lohnend erscheint, ist die Zielgruppe der Älteren. Nach den Ergebnissen dieser Studie lag die Beschäftigungsquote der Älteren in Tirol nach den neuesten verfügbaren Zahlen aus dem Jahr 2004 bei rund 34,6%. Zur Erreichung des EU-weiten Ziels einer Beschäftigungsquote der über 55-Jährigen von 50% wären im Jahr 2004 annähernd 12.000 zusätzliche Arbeitsplätze für ältere Arbeitskräfte notwendig gewesen. Die Beschäftigungsquote der Älteren ist daher eine der wenigen Zielindikatoren, in denen Tirol nicht bereits heute die EU-weiten Vorgaben erreicht. Es erscheint auch eher unwahrscheinlich, dass dieses Ziel bis zum Jahr 2010 erreicht werden kann. In den letzten Jahren stieg die Erwerbsquote in dieser Altersgruppe aufgrund eines steigenden Anteils der Bevölkerung nämlich nicht deutlich an. Ziel sollte es aber sein die Beschäftigungsquote der Älteren bis 2010 über die 40% Marke zu heben und für 2015 eine Beschäftigungsquote der Älteren von über 50% anzustreben.

Um dies zu erreichen, ist eine breit angelegte Politikinitiative notwendig. Dabei könnte daran gedacht werden, diese Initiative ähnlich dem finnischen Beispiel an vier strategischen Feldern zu orientieren:

1. Der Sensibilisierung der Öffentlichkeit für dieses Thema – Dies kann vor allem dadurch erreicht werden, dass das Ziel einer deutlichen Erhöhung der Beschäftigungsquote der Älteren als Querschnittsmaterie in allen Bereichen der Tiroler Politik verankert und auch öffentlich kommuniziert wird.
2. Dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Älteren – Dies kann vor allem durch eine gesundheitsverträglichere Gestaltung der Arbeitsbedingungen, präventivmedizinische Maßnahmen und eine intensive Beratung der Unternehmen geschehen.
3. Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit – womit vor allem die kontinuierliche Weiterbildung der Arbeitskräfte gemeint ist. Zum einen geht es dabei um die Entwicklung von spezialisierten Weiterbildungsangeboten für Ältere, zum anderen um eine umfassenden Verankerung von Strategien des lebensbegleitenden Lernens in den Tiroler Unternehmen.

4. Anpassung der Arbeitsbedingungen an die besonderen Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer – hierunter fallen die Gestaltung der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz, aber auch die Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung und der Ausgestaltung interner Arbeitsmärkte für Ältere.

Die Chancen, eine solche integrierte Politik in Tirol umzusetzen erscheinen dabei vor allem deswegen besonders groß, weil zu verschiedenen Teilbereichen dieser Strategie bereits erprobte und erfolgreiche Instrumente bestehen. Außerdem liegen in einer Reihe von Projekten integrierte Ansatzpunkte für eine solche Politik vor (siehe *Mörth - Gusenbauer, 2005* für Beispiele). Ziel könnte es hier sein ergänzend zu den bestehenden Projekten, etwa im Rahmen des Beschäftigungs- und Qualifizierungspaktes einen breiter angelegten Schwerpunkt zu bilden.

Maßnahmen im Bereich der Arbeitsfähigkeit

Eine umfassende Informationsquelle zur Situation der älteren Arbeitskräfte in Tirol und zu den bestehenden Maßnahmen liefert hier der Projektbericht "Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Arbeitssuchende in Tirol" von *Mörth - Gusenbauer (2005)*.¹²²⁾ Ähnlich wie der vorliegende Bericht schlägt auch dieses Projekt einen umfassenden Politikansatz zur Verbesserung der Integration der Älteren in das Erwerbsleben vor.

Ein Ansatzpunkt ist dabei die Prävention von Kündigungen von älteren ArbeitnehmerInnen. Hierzu könnte zum Beispiel überprüft werden, ob durch eine stärkere Einbindung der Betriebsärzte, eine engere Zusammenarbeit mit dem Gesundheitswesen und intensivere Beratung der Unternehmen hinsichtlich der Gestaltung von Arbeitsbedingungen mit dem Ziel einer Vermeidung von Arbeitsunfähigkeiten, Verbesserungen hinsichtlich dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit von Älteren möglich sind. Gerade das finnische Beispiel zeigt, dass in diesem Bereich substantielle Verbesserungen möglich sind. Neben der Sicherung des Eigeninteresses der Unternehmen an solchen Maßnahmen, welches in Finnland über die Verpflichtung der Unternehmen 80% der Invaliditätspensionen ihrer MitarbeiterInnen zu zahlen, durchgesetzt wird, bieten sich hier vor allem Beratungsdienstleistungen, wie sie in Österreich etwa im oberösterreichischen WAGE Projekt angeboten werden, an.

Gerade die Erfahrungen des WAGE Projektes zeigen dabei, dass solche Beratungsleistungen vor allem mit dem Argument der Kostensenkung durch die Verhinderung von Krankenständen an die Unternehmen herangetragen werden können. Allerdings zeigt sich auch, dass die Motivation kleinerer Unternehmen an solchen Maßnahmen teilzunehmen besonders gering ist. Da in Tirol gerade der kleinbetriebliche Tourismussektor für eine solche Maßnahme am geeignetsten erscheint, sollte daher versucht werden regionale und lokale Akteure eng in die Umsetzung einzubinden, um so einen hohen Informationsstand der für KMUs relevanten

¹²²⁾ Eine Sammlung internationaler und nationaler Praxisbeispiele findet sich überdies auf www.arbeitundalter.at/

Ansprechpartner sicherzustellen und die Beratungsmaßnahmen besonders KMU gerecht zu gestalten.

Überdies könnte im Rahmen der traditionellen Arbeitsmarktpolitik daran gedacht werden ein "Frühwarnsystem" für gesundheits- und betriebsbedingte Kündigungen zu etablieren. Da gerade bei gesundheitsbedingten Auflösungen von Dienstverhältnissen intensive Umschulungen und weitreichende Änderungen der Lebensgewohnheiten notwendig sind, könnte ein solches Frühwarnsystem zu einer besseren Beratung der Betroffenen führen.

Maßnahmen im Bereich der Beschäftigungsfähigkeit

Bei der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von Älteren geht es zum einen darum die Weiterbildungsteilnahmen unter Älteren zu erhöhen und zum anderen Strategien des lebensbegleitenden Lernens in den Tiroler Unternehmen umzusetzen. Abgesehen von Aktivitäten im Bereich der Kurrikulaentwicklung für Schulungen, die auf die besonderen Bedürfnisse älterer TeilnehmerInnen eingehen, könnte hier im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik verstärkt auf Maßnahmen gesetzt werden, die traditionelle Maßnahmen mit Implacement bzw. Empowerment-Elementen kombinieren. In Deutschland hat man dabei die Erfahrung gemacht, dass es gerade bei den Älteren sinnvoll sein kann, traditionelle Qualifizierungsmaßnahmen mit solchen Implacement-Modellen zu kombinieren, um älteren Arbeitslosen den "Neuanfang" bei einem neuen Arbeitgeber auch nach Aufnahme der Beschäftigung zu erleichtern. Abgesehen von Implacement-Stiftungen könnte eine solche Kombination durch die Förderung der Qualifizierung in Betrieben und die Bindung von Eingliederungsbeihilfen an eine Ausbildung erzielt werden.

Überdies sollten aber auch in diesem Bereich die Potentiale präventiver Ansätze – durch eine umfassende Erfassung der Erwerbstätigen in ein Konzept des lebenslangen Lernens – genutzt werden. Hierzu sollten vor allem die bestehenden Instrumente im Bereich der betrieblichen und individuellen Weiterbildungsförderung genutzt werden und entlang der in Kapitel 11 vorgeschlagenen Richtung weiterentwickelt werden (siehe dazu Kapitel 11).

Allerdings besteht in den Saisonbranchen, wie dem Tourismus, das Problem, dass MitarbeiterInnen während der Saison nur selten Zeit für Weiterbildung haben und außerhalb der Saison arbeitslos sind. Betriebliche Ansatzpunkte zur Qualifizierung greifen daher in solchen Saisonbranchen oftmals zu kurz. Eine Möglichkeit bestünde darin gerade in den intensiven Tourismusgebieten verstärkt auch Personen mit Wiedereinstellungszusagen in Schulungen und Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik einzubeziehen (z. B. in spezielle vom Land geförderte Ausbildungsmaßnahmen für den Tourismussektor), wobei hier vor allem der Erwerb von zertifizierten Ausbildungen im Mittelpunkt stehen sollte. So hat man zum Beispiel in Finnland im Rahmen des Projektes "Seniorita Club" (siehe auch *Mörth - Gusenbauer, 2005*, sowie www.arbeitundalter.at) im Tourismusbereich (der Zielgruppe des Reinigungspersonals und der Köchinnen) gute Erfahrungen mit "Lizenzierungen" der Ausbildungsinhalte (für die Bedienung bestimmter Maschinen, Ernährungsberatung, Know-How-Ausbau im Bereich Hygiene)

gemacht. Durch einen modularen Aufbau solcher Kurse könnten sich diese auf die Zeit außerhalb der Saison konzentrieren.

Anpassung der Arbeitsbedingungen

Ein weiterer Ansatzpunkt für eine umfassende Politik zur Integration der Älteren in das Erwerbsleben bietet sich in der Anpassung der Arbeitszeiten und Bedingungen an die Arbeitsfähigkeit. Neben arbeitsmarktpolitischen Ansätzen, wie zum Beispiel den Aufbau einer Arbeitskräfte-Überlassungs GmbH wie sie zum Beispiel in Vorarlberg bereits existiert (siehe dazu *Mörth - Gusenbauer, 2005*) bieten sich hier auch betriebliche Arbeitszeitmodelle an. So werden zum Beispiel auf www.arbeitundalter.at/ eine Reihe von Fallbeispielen (z. B. ADEG, Schmid Schrauben, ABB Schweiz) genannt, in denen Firmen durch eine Änderung in der internen Arbeitsorganisation zu einer Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit der Älteren beitragen. Gemeinsam ist diesen Beispielen dabei, dass die Veränderungen in den Betrieben erst nach einer Beratung erfolgten. Dementsprechend wichtig ist es, in diesem Bereich den Unternehmen entsprechende Beratungen anzubieten.

13.2 Frauen

Neben der niedrigen Erwerbsbeteiligung der Älteren ist die Ungleichheit von Frauen und Männern am Tiroler Arbeitsmarkt eine weitere Auffälligkeit. In Tirol sind zwar die EU-weiten Ziele hinsichtlich der Frauenbeschäftigungsquote (von 60%) bereits erreicht. Die Geschlechterunterschiede bei Erwerbsquote, Einkommen und Betroffenheit von Teilzeitarbeit sind aber zumeist (zu Ungunsten der Frauen) höher als im übrigen Österreich. Eine besonders wichtige Zielgruppe in Tirol sind dabei die Frauen im Haupterwerbsalter. Gerade bei dieser Gruppe sind die Erwerbsquoten- und Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern höher als im übrigen Österreich, die geringe Erwerbsbeteiligung der Frauen ist überdies mit einem vergleichsweise hohen Anteil an der Arbeitslosigkeit belastet. Ziel einer umfassenden Politik, die eine Verbesserung der Situation der Frauen anstrebt, könnte es sein, bis ins Jahr 2010 in den geschlechtsspezifischen Indikatoren zu Entlohnung und Erwerbsbeteiligung Werte zu erreichen, die zumindest dem österreichischen Durchschnitt entsprechen.

Nicht anders als die Beschäftigungssituation der Älteren sind geschlechtsspezifische Unterschiede am Arbeitsmarkt daher ein gesellschaftliches Querschnittsthema. Eine Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt muss gleichzeitig auf mehreren Handlungsebenen gefördert werden. Hand in Hand mit der Reform von Gesetzen, Rahmenbedingungen und Strategien ist ein öffentlicher Diskurs zu führen, da ein gesellschaftlicher Wandel angestrebt wird, der nur dann realisierbar ist, wenn er auch von der Gesellschaft angenommen und getragen wird.

Die besondere Aufmerksamkeit, die sowohl die Europäische Union als auch die österreichischen Institutionen dem Thema Chancengleichheit widmen, hat eine Reihe von Begründun-

gen. Nicht zuletzt aufgrund von demographischen Entwicklungen (siehe für Tirol Beyer - Hämmerle - Garbislander, 2002) wird die ungleiche Stellung von Frauen und Männern zunehmend als Hemmnis für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung betrachtet. Schon 1994 wurde vom Rat der Europäischen Union festgehalten, "dass bereits heute aus der demographischen Entwicklung absehbar ist, dass das wachsende Potenzial gut gebildeter Frauen das größte – bislang noch unzureichend genutzte – Qualifikations- und Innovationspotential darstellt, das es verstärkt zu entwickeln und zu nutzen gilt" und "dass es für die dynamische Fortentwicklung des Binnenmarktes und vor allem die Schaffung neuer Arbeitsplätze notwendig ist, insbesondere durch positive Fördermaßnahmen zur Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern beizutragen".¹²³⁾ Eine verstärkte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben soll eine nachhaltige Entwicklung der Renten- und Gesundheitssysteme ermöglichen, den sozialen Zusammenhalt stärken, die Entwicklung des Dienstleistungssektors fördern und einen verbesserten Einsatz der Humankapitalressourcen sichern. Die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt hat zusätzlich zur normativen und gesamtwirtschaftlichen auch eine regionalpolitische Dimension. Geschlechtsspezifische Unterschiede beeinflussen mittel- bis langfristig auch die regionale Wirtschaftsstruktur und Raumordnung, da sie sich auf das Arbeitsangebots- und letztendlich auch auf das Wanderungsverhalten der Personen auswirken.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Schwierigkeit der Kombination von Beruf und Familie für Männer und Frauen steht im Zentrum der Geschlechterunterschiede am Arbeitsmarkt. Ein erster Ansatzpunkt zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen hängt deshalb mit der Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsplätzen zusammen. So zeigt Kapitel 6 dieser Studie, dass Tirol hinsichtlich der Indikatoren zur Kinderbetreuung zum Teil deutlich unter dem österreichischen Durchschnitt liegt. Nach den in Kapitel 5 dieser Studie vorgenommenen Schätzungen würden in Tirol rund 3.000 Frauen, die gegenwärtig keinen Arbeitsplatz suchen, dies tun, wenn sie ein entsprechendes Betreuungsangebot hätten. Überdies würden sich zwischen 2.000 und 3.000 Frauen, die in Tirol einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, eine Vollzeitbeschäftigung wünschen, wenn sie einen entsprechenden Kinderbetreuungsplatz finden könnten. Die Bereitstellung qualitativ entsprechender Kinderbetreuungseinrichtungen gehört daher mit zu den effektivsten Maßnahmen zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung der Frauen im Haupterwerbsalter. Bei einer solchen Ausweitung der Kinderbetreuungseinrichtungen sollte auch auf die Qualität dieser Betreuung besonders Wert gelegt werden. So zeigen die Ergebnisse dieser Studie vor allem einen gewissen Aufholbedarf bei den Öffnungszeiten.

¹²³⁾ Siehe "Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten vom 6. Dezember 1994 zur gleichberechtigten Teilhabe der Frauen an einer beschäftigungsintensiven Wachstumsstrategie der Europäischen Union", Amtsblatt Nr. C 368 vom 23/12/1994 S. 0003 – 0006.

Neben der Kinderbetreuung ist aber auch die Pflege von älteren und/oder kranken Familienmitgliedern ein Aufgabenbereich, der in vielen Fällen die Präsenz von Frauen am Arbeitsmarkt erschwert. Neben qualifizierten Ganztageseinrichtungen für Kleinkinder sind auch entsprechende Einrichtungen und Rahmenbedingungen im Pflegebereich wichtige Determinanten der Chancengleichheit. Im ländlichen Raum sind, vor allem angesichts der Veränderungen, die sich durch den demographischen Wandel ergeben, diesbezüglich innovative Lösungsansätze gefragt. Beispielsweise ist eine Institutionalisierung einer Informationsplattform zu überlegen, die es den einzelnen Haushalten/Frauen ermöglicht, in einem kleinräumigen Umfeld, qualifizierte Betreuungseinrichtungen zu organisieren, etwa über gemeinnützige Vereine, in denen Fachkräfte in der jeweiligen Disziplin mit Personen zusammenarbeiten, die angelernt werden können. Es ist also nicht notwendig, dass allorts, kleinsträumig, staatliche Pflegeeinrichtungen (Alten- und Pflegeheime) eingerichtet werden, sondern dass die Rahmenbedingungen geschaffen und unterstützt werden, die eine sozialversicherungsrechtlich abgesicherte Beschäftigung für Betreuungspersonen ermöglichen.

Zusätzlich zu Besserungen im Bereich der Kinderbetreuung und der Pflege können auch Änderungen in betrieblichen Abläufen einen erheblichen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie liefern. Ein gutes Beispiel hierfür liefert eine neuere Studie der Wirtschaftskammer Tirol (*Beyer - Hämmerle - Garbislander, 2002*). In dieser werden (aufgeteilt auf die Handlungsfelder Arbeitszeit, Arbeitsabläufe und -inhalte, Arbeitsort, Information und Kommunikation, Führung, Personalentwicklung, Entgelt und flankierendes Service) insgesamt über 40 Einzelmaßnahmen aufgelistet, mit denen Unternehmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen können. Es könnte daran gedacht werden auf Grundlage dieses Maßnahmenkataloges spezielle Beratungsprogramme für Unternehmen zu entwickeln. Insbesondere Klein- und Mittelbetriebe haben einen Bedarf an Beratung und Coaching, das oberösterreichische EQUAL-Projekt "fem@work", bei dem Unternehmen in der Konzeption ihrer Personalentwicklung unterstützt werden, könnte dafür als Modell dienen.

Schlussendlich sollten bei der Erstellung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen auch die regionalen Unterschiede am Arbeitsmarkt berücksichtigt werden. Wie auch von einer Studie der Arbeiterkammer belegt wird (*Fahrner - Gold, 2004*), sind die Geschlechterunterschiede in den Bezirken Landeck und Lienz besonders groß. Regionale Ansätze, wie sie in Tirol im Rahmen des Projektes "Mamma Mia!" eingesetzt werden, sind für eine erhöhte Vereinbarkeit von Beruf und Familie zielführend. Gerade im Rahmen solcher Projekte ist es möglich durch Maßschneidern der Maßnahme auf die regional relevanten Probleme der Frauenarbeitsmärkte (in Mamma Mia! zum Beispiel die mobile Beratung) und intensive Einbindung regionaler Akteure (im Fall von "Mamma Mia!" wird die durch Netzwerktreffen unterstützt) den Wirkungsgrad der Maßnahme zu erhöhen, und einen zusätzlichen Beitrag zum regionalen Kompetenzaufbau in diesem Bereich zu erzielen.

Maßnahmen in Bezug auf die Teilzeitbeschäftigung von Frauen

Teilzeitbeschäftigung ist für Unternehmen ein wichtiges Instrument zur Flexibilisierung und für ArbeitnehmerInnen eine erwünschte Option um Berufs- und Familienleben zu kombinieren. Die große Konzentration der Teilzeitarbeit auf Frauen trägt allerdings zu einer Segregation am Arbeitsmarkt bei. In Teilzeit beschäftigte Frauen haben geringere Weiterbildungs- und Aufstiegschancen und dementsprechend flachere Berufskarrieren (und schlechtere Einkommenschancen). Um die Marginalisierung von Teilzeitbeschäftigung zu verhindern ist es notwendig, Teilzeitarbeit aus dem bisherigen geschlechts- und berufsspezifischen Schema zu entkoppeln. Zwei Strategien sind dafür denkbar: Eine Normalisierung der Teilzeitarbeit als Phase im Erwerbslebenszyklus, wodurch Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit verringert werden sollen, um den Übergang zwischen den beiden zu erleichtern. Hier ist es wichtig, den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen nach einem Wechsel von Teilzeit in Vollzeitbeschäftigung (und umgekehrt) möglichst zu entsprechen, um unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung zu verhindern. Eine zweite, parallele Strategie sollte dahingehend arbeiten, das Teilzeitangebot zu differenzieren und verstärkt Männer und hochqualifizierte Arbeitskräfte in Teilzeit einzubinden. Diese Strategien können nur dann erfolgreich sein, wenn auch Männer Teilzeitstellen nicht mehr als Abweichung von der Norm betrachten. Dabei ist es wichtig sicherzustellen dass:

1. Rechtliche Regelungen (Gesetze, Kollektivverträge oder Betriebsvereinbarungen) routinemäßig auch dahingehend überprüft werden, ob sie gegenüber Teilzeitbeschäftigten diskriminieren.
2. Teilzeitbeschäftigte in gleichem Ausmaß an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen können wie Vollzeitbeschäftigte. Weiterbildungskonzepte sollten dabei dahingehend geprüft werden, dass Beschäftigte mit Familienaufgaben an Weiterbildung teilnehmen können.

Maßnahmen zur Überwindung von beruflicher Segregation und zur Angleichung von Löhnen

Ein weiterer Ansatzpunkt zur Erreichung des Ziels eine Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt ist die verstärkte Förderung von Frauen in so genannten "Männerberufen", um auf diese Weise die Segregation am Arbeitsmarkt zu bekämpfen. In Tirol werden gerade zu diesem Themenblock bereits einige Maßnahmen durchgeführt (z. B. "Girls' Day", "mut! Mädchen und Technik"), die vor allem der Information junger Frauen und der Sensibilisierung von Bildungsträgern dienen. Es wäre wünschenswert, diese schon bestehenden Initiativen auszubauen und zu ergänzen, beispielsweise könnte die Zusammenarbeit mit den Betrieben zur Durchführung von "Tagen der offenen Tür" und von Praktika verstärkt werden. Auch hier kann auf schon bestehende Initiativen aufgebaut werden (z. B. "Power Girls" in Oberösterreich: Berufliche Qualifikation – Interesse für Technik frühzeitig und kompetent fördern).

Neben der Möglichkeit des Ausbaus solcher Maßnahmen sollte dabei auch verstärkt an die Vernetzung und Koordination verschiedener Aktivitäten in diesem Bereich gedacht werden. Eine Möglichkeit hierzu wäre die Bildung von Kompetenzzentren wie man sie zum Beispiel in Deutschland mit den so genannten Kompetenzzentren zum Thema "Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie" angestrebt hat. Aufgabe dieser Kompetenzzentren, die gemeinsam von privaten und öffentlichen Trägern finanziert werden, ist es Beratung, Ausbildung und Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Frauen in IKT-Berufen anzubieten. Überdies sollte in diesem Bereich auch eng mit den Bildungsträgern zusammengearbeitet werden. Die Überprüfung und Ergänzung von bestehenden Materialien zur Unterstützung von Schulwahl und Berufsentscheidung in den Schulen (aber auch in den relevanten Ämtern und Institutionen) könnte einen Teil dieser Kooperationsarbeit darstellen.

Neben der beruflichen Segregation zeigen Studien für ganz Österreich und andere Bundesländer aber auch, dass ein erheblicher Teil der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen durch Unterschiede in der Entlohnung innerhalb einzelner Qualifikationsgruppen entsteht (siehe *Biffi - Leoni* 2005). Dies deutet darauf hin, dass Männer und Frauen mit ähnlicher Qualifikation unterschiedliche Löhne erhalten. Um dieser Ungleichbehandlung von Männern und Frauen mit ähnlichen Qualifikationen zu begegnen könnte auch an zusätzliche Sensibilisierungsmaßnahmen in den Unternehmen gedacht werden. In Belgien hat man hier zum Beispiel versucht das Instrument der Arbeitsplatzbewertung einzusetzen, um Arbeitgeber und -nehmerInnen verstärkt auf etwaige diskriminatorische Praktiken in der Lohnsetzung hinzuweisen, und in Schweden will man noch weiter gehen, indem Unternehmen dazu verpflichtet werden sollen einen jährlichen Gleichstellungsbericht zu legen.

Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Schlussendlich zeigen gerade die in Kapitel 12 dargestellten Evaluierungsergebnisse, dass Frauen offensichtlich von Qualifizierungsmaßnahmen profitieren, sodass gerade in diesem Bereich auch Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik eine wichtige Komponente in einer Gleichstellungspolitik darstellen. Dabei ist vor allem zu berücksichtigen, dass Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Frauen (abgesehen von höheren Vermittlungsquoten) oftmals auch dem Abwandern von Frauen aus dem Arbeitsmarkt entgegenwirken und somit einen Beitrag zur Steigerung der Erwerbsquote der Frauen leisten.

13.3 Jugendliche

Maßnahmen der Lehrstellenförderung

Obwohl die Jugendarbeitslosigkeit in Tirol deutlich geringer ist als im (im europäischen Vergleich) ohnehin schon geringen österreichischen Durchschnitt, war ihr Anstieg in den letzten Jahren besonders hoch. Die Arbeitsmarktpolitik hat auf diese Herausforderung vor allem durch eine verstärkte Lehrlingsförderung reagiert. Die bislang vorliegende hohe Zahl an För-

derfällen der gegenwärtigen Lehrstellenförderung deutet allerdings auf massive Mitnahmeeffekte hin. Anstatt undifferenziert Lehrstellen zu fördern, wie dies beim Blum-Bonus der Fall ist, könnten verstärkt Lehrberufe gefördert werden, die als zukunftssträftig erachtet werden und für die in Zukunft ein Fachkräftemangel erwartet wird. Beispielsweise könnte versucht werden, die Zahl der Lehrstellen im hochqualifizierten Dienstleistungsbereich zu heben. In Ergänzung könnte auch versucht werden anstelle der Förderung von temporären Lehrgangsplätzen (JASG), jenen Jugendlichen, die nicht in eine weiterführende, vollzeitschulische Ausbildung vermittelt werden können, eine vollwertige Lehrausbildung in einer Lehrwerkstatt anzubieten.

Maßnahmen im Bereich der vollzeitschulischen Ausbildung

Oberstes Ziel sollte es jedoch sein Jugendliche länger in schulischer Ausbildung zu halten. Es sollte versucht werden, Jugendliche ohne Lehrstelle mittels individueller Bildungsberatung wieder zur Aufnahme einer vollzeitschulischen Ausbildung zu bewegen. In Dänemark hat man in einem solchen Programm die Erfahrung gemacht, dass rund ein Drittel der arbeitslosen Jugendlichen dazu motiviert werden konnten eine schulische Ausbildung aufzunehmen.

Doch nicht immer liegt diese Entscheidung im Einflussbereich der Jugendlichen. Die Bildungswegentscheidung von Jugendlichen am Übergang zwischen 8. auf 9. Schulstufe bzw. am Ende der Pflichtschule wird wesentlich von der Einkommenssituation, vom Bildungsstand der Eltern und dem Zugang zu Bildungsinformationen beeinflusst. Im Hinblick auf die finanziellen Benachteiligungen zeigt sich, dass im Wesentlichen zwei Faktoren die Teilnahme an einer weiterführenden, vollzeitschulisch organisierten Ausbildung verhindern:

- Einerseits die begrenzten finanziellen Ressourcen zur Unterstützung der Bildungsbemühungen der Kinder (z. B.: Nachhilfeunterricht, Teilnahme an nicht-schulischen Bildungs- und Freizeitangeboten).
- Andererseits das Drängen der Eltern in Haushalten mit niedrigem Einkommen auf einen raschen Eintritt in den Arbeitsmarkt.

Um den Jugendlichen, unabhängig von der finanziellen Situation der Eltern, die Möglichkeit zu bieten, ihren Fähigkeiten entsprechende Bildungseinrichtungen zu besuchen, könnte ein bedürftigkeitsabhängiges Stipendium für die Ausbildung an weiterführenden vollzeitschulischen Einrichtungen (BMS, BHS) gewährt werden.

Betriebliche und institutionelle Ansatzpunkte

Ein weiterer Ansatzpunkt wäre eine Forcierung der Ausbildungsbemühungen im Ausbildungsbund.¹²⁴⁾ In diesem schließen sich Betriebe zusammen, um gemeinsam Lehrlinge auszubilden. Dadurch können einerseits hoch spezialisierte Betriebe, die kein umfassendes Berufsbild

¹²⁴⁾ Derzeit sind im Tiroler Ausbildungsverbund 300 Betriebe mit 8000 Lehrlingen zusammengeschlossen (siehe www.ausbildungsverbund.at)

mehr anbieten können, Lehrlinge ausbilden, andererseits wird es möglich, Lehrlinge breiter auszubilden (z. B. durch eine Doppellehre).

Schlussendlich könnten Jugendliche ohne abgeschlossene Erstausbildung, mit schwerwiegenden persönlichen Problemlagen, in Produktionsschulen betreut werden. Erste Erfahrungen mit solchen Einrichtungen in Oberösterreich sind viel versprechend. In ihnen wird versucht, die (Re-)Integration benachteiligter Jugendlicher in den Arbeitsmarkt voranzutreiben, sie in Lehrstellen bzw. an weiterführende Schulen zu vermitteln, zu stabilisieren und ihnen berufliche Orientierung zu bieten. Durch die praktische Tätigkeit in Werkstätten sollen Selbstwertgefühl und Verantwortungsbewusstsein gestärkt werden.

13.4 Ausländische Arbeitskräfte

Eine weitere Arbeitsmarktgruppe, deren Arbeitslosigkeit gerade in den letzten Jahren besonders stark angestiegen ist, ist die der ausländischen Arbeitskräfte. Dabei ist festzuhalten, dass die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund in Tirol keine zu vernachlässigende Gruppe mehr ist. Im Jahr 2001 waren rund 12,4% der in Tirol wohnhaften Bevölkerung im Ausland geboren. Rechnet man zu diesen Personen die Personen der zweiten und dritten Generation dazu, kann davon ausgegangen werden, dass mittlerweile jede sechste bis siebente in Tirol wohnhafte Person einen Migrationshintergrund hat. Überdies gehen alle Bevölkerungsprognosen davon aus, dass der Anteil der im Ausland Geborenen aufgrund erhöhter Zuwanderung, in den nächsten Jahren noch steigen wird. Österreichweit könnte er laut Bevölkerungsprognosen im Jahr 2020 bereits 18% betragen.

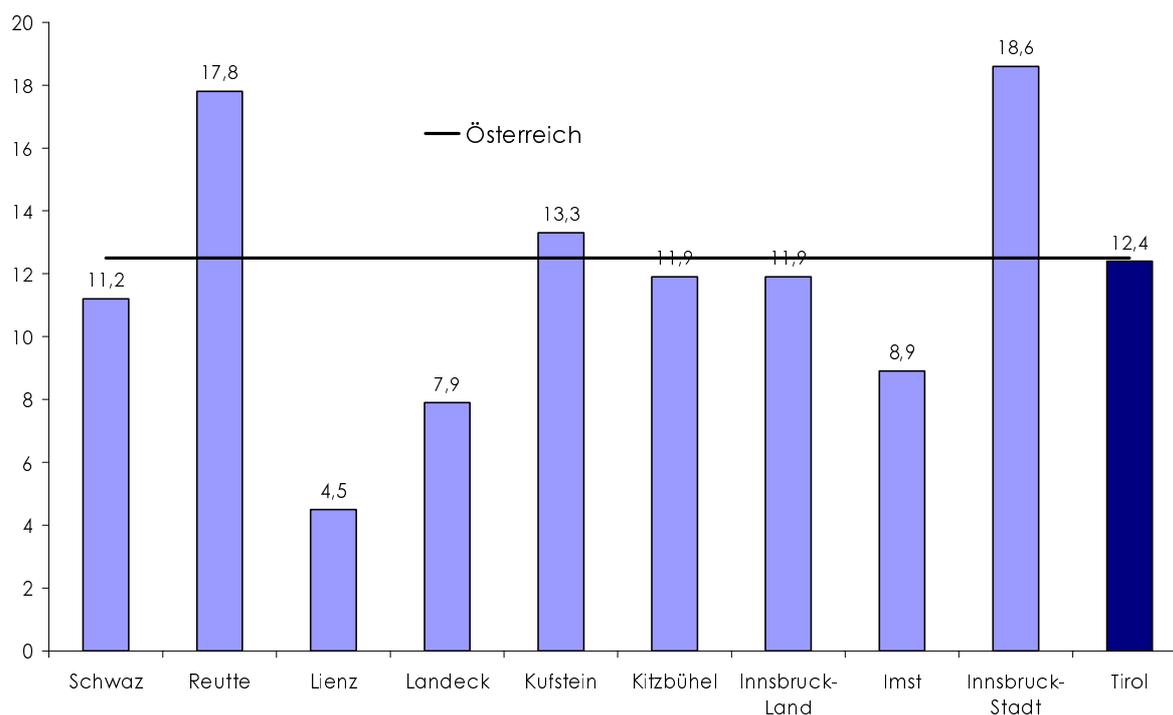
Zuwanderung ist auch ein regionales Phänomen, welches sich verstärkt in Städten konzentriert. In Innsbruck liegt der Anteil der im Ausland Geborenen laut Volkszählung 2001 bei 18,6%. Bereits annähernd jeder fünfte in Innsbruck Wohnhafte ist daher im Ausland geboren. In Reutte liegt der Anteil der im Ausland Geborenen bei 17,8% und nur in Imst (8,9%), Landeck (7,9%) und Lienz (4,5%) liegt dieser Anteil unter 10%.

Maßnahmen im Bereich der gesellschaftlichen Integration

Dementsprechend wichtig ist es, eine möglichst nachhaltige Integration ausländischer Arbeitskräfte in das Erwerbsleben sicherzustellen. Ausländische Arbeitskräfte sind dabei auf einer Reihe von Ebenen benachteiligt. So sind im Ausland geborene Einwohner in stärkerem Ausmaß armutsgefährdet, haben – vor allem im Haupterwerbsalter – eine geringere Erwerbsquote und eine deutlich höhere Arbeitslosenquote. Überdies sind Ausländer schlechter ins Bildungssystem integriert, und auch am Wohnungsmarkt bestehen Anzeichen einer Benachteiligung ausländischer Staatsangehöriger. Die besonderen Probleme der ausländischen Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt sind demnach Konsequenz einer weit breiteren gesamtgesellschaftlichen Problematik der Integration.

In diesem Bereich sollte daher eine umfassende Integrationspolitik formuliert werden, die sich auf eine verbesserte Integration der zweiten Generation in die Erstausbildung, verstärkte Anstrengungen in der Integration ausländischer Arbeitskräfte in die Aus- und Weiterbildung, eine Verringerung der Benachteiligung ausländischer Staatangehöriger am Wohnungsmarktes konzentriert.

Übersicht 13.1: Anteil der im Ausland geborenen Personen in Tirol und den Tiroler Bezirken (2001)



Q: Volkszählung, 2001.

Mit dem Integrationskonzept des Landes (Güngör, 2006) liegt eine solche integrierte Strategie für Tirol vor, die neben eher allgemein gehaltenen Leitlinien und Grundsätzen auch in einer Vielzahl von Lebensbereichen (Bildung, Sprachförderung, Wirtschaft und Arbeit, Verwaltung, Gesundheit und Soziales, Wohnen und Raumplanung, Öffentlichkeitsarbeit, Partizipation und Antidiskriminierung, Sport, Freizeit und Kultur) insgesamt 43 Maßnahmenempfehlungen zur besseren Integration von ausländischen Arbeitskräften vorschlägt.

Maßnahmen im Bereich Arbeitsmarkt und Wirtschaft

Im Bereich Arbeitsmarkt und Wirtschaft schlägt dieses Integrationskonzept dabei vor, verstärkt Maßnahmen im Bereich der Arbeitsmarktintegration von im Ausland geborenen Jugendlichen und Frauen zu setzen, wobei hier vor allem im Bereich auf die im EQUAL Projekt "Join In"

gewonnen Erfahrungen aufgebaut werden sollte und auch verstärkt Maßnahmen für Mädchenspezifische Anliegen gemacht werden sollten. Im Bereich der Frauen mit Migration sollte hingegen verstärkt in Richtung einer Vermeidung eines Absinkens der Erwerbsquote von ausländischen Frauen gearbeitet werden.

Flankiert werden diese Maßnahmen im Integrationskonzept durch eine Reihe von betrieblichen Ansatzpunkten, die zum einen der Verbreitung von Best Practice-Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Integration dienen sollen, und zum anderen die Erhöhung des Anteils ausländischer Arbeitskräfte in Führungspositionen in den Mittelpunkt stellen sollten. Ein weiteres Förderprogramm sollte sich überdies mit der Förderung der Selbständigkeit von MigrantInnen beschäftigen.

Maßnahmen im Bereich der sprachlichen Integration und der schulischen Integration

Darüber hinaus ist aber auch zu berücksichtigen, dass gerade der Erwerb von Deutschkenntnissen einen der wesentlichen Einflussfaktoren für die Vermittelbarkeit von ausländischen Arbeitskräften darstellt. Dementsprechend wichtig ist es – wie im Integrationskonzept vorgeschlagen – ausländischen Arbeitskräften bereits frühzeitig ein reichhaltiges und praxisorientiertes Angebot an Deutschkursen anzubieten. Überdies kann hier gerade durch die Sicherstellung eines Unterrichts in der Muttersprache, und sprachliche Frühförderung der Kinder ein zusätzlicher Nutzen erzielt werden. Überdies könnte – wie im Integrationskonzept gefordert – in diesem Bereich auch eine stärkere Förderung der Kinderbetreuung hilfreich sein, da internationale Erfahrungen zeigen, dass gerade Familien mit Migrationshintergrund, ihre Kinder eher in Kindergärten geben, wenn das Angebot mit keinen Kosten verbunden ist

Überdies sollte im Rahmen eines präventiven Ansatzes versucht werden gerade Kinder von ausländischen StaatsbürgerInnen bessere Ausbildungsperspektiven zu geben. Die Ergebnisse dieser Studie zeigen gerade in diesem Bereich einige besorgniserregende Entwicklungen. Insbesondere ist der Anteil dieser Kinder der zweiten Generation, die eine Sonderschule besuchen, besonders hoch und nur vergleichsweise wenige von ihnen schaffen einen Abschluss einer weiterführenden Schule. Gerade in diesem Bereich besteht daher in Tirol, wie in Österreich insgesamt, noch ein gewisser Nachholbedarf, sodass das Integrationskonzept eine breite Maßnahmenpalette vorsieht die von der interkulturellen Weiterbildung der Lehrpersonen und verbesserten Betreuungsmöglichkeiten für Eltern und Kindern nicht-deutscher Muttersprache über die Elternbildung und Qualitätssicherung im Unterricht bis hin zur Schaffung von verbesserten Informationsdatenbanken reicht.

Insgesamt erscheint das Integrationskonzept des Landes Tirol daher gut geeignet zu einer besseren Integration von Personen mit Migrationhintergrund beizutragen. In Ergänzung zu den Maßnahmen könnte allerdings auch auf prozeduraler Ebene verstärkt versucht werden VertreterInnen von Minderheiten bzw. Betroffenen in Tirol in die Maßnahmenentwicklung einzubinden. Beispiele aus Deutschland (siehe *Petendra*, 2005) zeigen hierbei, dass gerade im Bereich der lokalen Entwicklung (zum Beispiel in der Stadtteilsanierung aber auch in der Bildung und

Qualifizierung) die frühzeitige Einbeziehung der Betroffenen zur Wirksamkeit der einzelnen Maßnahmen beiträgt. Überdies kann gerade durch die Vernetzung einer regionalen Entwicklungsinitiative, die Personen mit Migrationshintergrund mit einbezieht, mit Bildungsangeboten (z.B. Sprachangeboten) eine zusätzliche Motivation der Lernenden erzielt werden.

13.5 Personen mit Vermittlungseinschränkungen (Hard to Place)

Neben den traditionellen Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik kommt es aber gerade in Arbeitsmärkten mit niedriger Arbeitslosigkeit zu einer Häufung von Personen mit schwerwiegenden sozialen oder gesundheitlichen Problemen in der Arbeitslosigkeit, die nur schwer vermittelbar sind. Die Ursachen für diese Probleme sind dabei individuell sehr unterschiedlich. Daher unterscheiden sich auch die Lösungsansätze und oftmals bieten nur langfristige individuelle Programme, die eine Arbeitsvermittlung mit verschiedenen therapeutischen Ansätzen verbinden, eine Chance auf eine Verbesserung dieser Situation. Gerade in diesem Bereich ist daher eine enge Zusammenarbeit der arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Akteure notwendig. Während demnach allgemeine Maßnahmenvorschläge hier kaum möglich sind, zeigt sich doch, dass hier eher langfristige und teure Maßnahmen wie sozialökonomische Betriebe und Beschäftigungsprojekte erfolgreiche Instrumente sind.

Motivationsfördernde Maßnahmen

Überdies könnten auch Änderungen im Bereich der Sozial- und Notstandshilfe einen Beitrag dazu leisten die Anreize dieser Personen für eine Arbeitsaufnahme zu verbessern. Insbesondere die Rückzahlbarkeit der Sozialhilfe kann (sofern sie exekutiert wird) dazu führen, dass die Anreize für eine Arbeitsaufnahme für ihre BezieherInnen unattraktiv wird. Daher sollte auf den Regress der Sozialhilfe verzichtet werden. Außerdem könnte das Land für ein oder zwei Jahre einen Zuschuss (zur Sozialhilfe) für jene Personen zahlen, die wegen mangelnder Arbeitsfähigkeit von der Notstandshilfe in die Sozialhilfe abgedrängt werden und dabei starke Einkommenseinbußen erleiden. Ein bestimmter Prozentsatz des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe (oder des früheren Einkommens) sollte für eine Übergangsperiode gesichert werden. Das Arbeitsmarktservice hat keine rechtliche Handhabe, solche Beihilfen zu zahlen. Verbesserte arbeitsmarkt- und sozialpolitische Leistungen sollten in aller Regel mit einer verstärkten Kontrolle des Anspruchs auf diese Leistungen verbunden werden.

Arbeitslose können auch eher dazu motiviert werden, befristete und niedrig entlohnte Aktivitäten zu übernehmen, wenn ihnen ein Teil des Arbeitslosengeldes weiterbezahlt wird. In manchen Fällen könnten diese Aktivitäten auch den Grundstein für einen dauerhaften Arbeitsplatz legen. Oft brauchen Langzeitarbeitslose stärkere Anreize, um einen gering entlohnten, befristeten oder Teilzeit-Arbeitsplatz zu übernehmen. Viele von ihnen befinden sich in einer typischen "Armutsfalle": Sie haben keinen oder nur geringen Anreiz zur Aufnahme eines Arbeitsplatzes, weil sie durch den Wegfall der bisherigen Unterstützungen in dem neuen Job nichts oder wenig gewinnen. In Irland gibt es ein Programm, das Arbeitslosen Anreize bietet,

geringer bezahlte Jobs anzunehmen. Das "Back to Work Allowance Scheme" existiert seit 1993. Dieses Programm soll Langzeitarbeitslosen ermöglichen, auf dem Arbeitsmarkt allmählich wieder Fuß zu fassen. Es erlaubt Langzeitarbeitslosen (über 12 Monate), eine bezahlte Beschäftigung aufzunehmen und gleichzeitig einen Teil der bisherigen Unterstützungen weiter zu beziehen: im ersten Jahr 75%, im zweiten Jahr 50% und im dritten Jahr 25%. Die Arbeitsvermittler sprechen Unternehmen auf dauerhafte Stellen mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 20 Stunden an.

Arbeitsplätze für Behinderte

Überdies besteht bei einigen Arbeitskräften trotz stark eingeschränkter Arbeitsfähigkeit ein starker Arbeitswille. In diesem Bereich können auch Arbeitskräfteüberlassungen eine Möglichkeit darstellen. Viele Unternehmen suchen oft vergebens nach Aushilfskräften für Urlaubsvertretungen, Karenzierungen, längere Krankheit, Auftragsspitzen etc. Vor allem im angelsächsischen Bereich decken Temporary Work Agencies ein beträchtliches Segment der Vermittlungsaktivitäten ab. Allerdings zeigen die Erfahrungen aus dem Bezirk Ried im Innkreis, dass dieses Angebot von den Unternehmen nur dann angenommen wird, wenn die auf diese Weise vermittelten Personen zumindest eine gewisse Arbeitsfähigkeit besitzen.

Eine weitere Möglichkeit für diese Gruppe von Arbeitskräften eine Beschäftigung zu finden besteht in Bürgerarbeitsprojekten. In Bayern besteht schon seit einiger Zeit ein Programm, in dem Bezieher von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder Sozialhilfe ohne Verlust ihres Anspruchs auf Lohnersatzleistungen einer Arbeit in Kommunen, Wohlfahrtsverbänden und anderen Trägern Bürgerarbeit verrichten sollen. Wie bei anderen Programmen besteht auch hier die Gefahr der Verdrängung von normal entlohnenden Arbeitsplätzen. Für eine eng zu definierende Gruppe von Arbeitslosen mit erheblichen Vermittlungseinschränkungen könnte diese "Bürgerarbeit" eine Möglichkeit darstellen, um einer sinnvollen Tätigkeit nachgehen zu können. Die im Rahmen einer solchen Maßnahme vermittelten Tätigkeiten sollten aber auf eingeschränkte Bereiche konzentriert bleiben – zum Beispiel Mitarbeit in Vereinen – und sollten nur dann möglich sein, wenn die Betroffenen einer solchen Tätigkeit zustimmen. Diese Freiwilligkeit wird in der Regel jedoch nur dann gegeben sein, wenn die Bürgerarbeit nicht völlig unbezahlt ist, d.h. wenn das Einkommen aus der Arbeitsleistung über die passive Versorgung hinausgeht – wie dies bei Eingliederungsbeihilfen und der Arbeitskräfteüberlassung der Fall ist.

Ähnlich gute Erfahrungen hat man in Frankreich mit einem ähnlichen Programm gemacht, das vor allem auf Jugendliche und Behinderte abzielt, die keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld mehr haben. Im Rahmen dieses Programms können NGO's, öffentliche Unternehmen und Körperschaften geförderte Arbeitsplätze mittels eines auf maximal fünf Jahre befristeten Arbeitsvertrages, Arbeitsplätze schaffen, die nicht in Konkurrenz zur Privatwirtschaft stehen. Im Rahmen dieses Programms gelang es binnen der ersten drei Jahre 230.000 Beschäftigungsaufnahmen zu generieren.

Betriebliche Ansatzpunkte

Neben diesen arbeitsmarktpolitischen Ansätzen sollte aber nicht übersehen werden, dass auch Betriebe bei der Eingliederung von Personen oftmals vor besonderen Herausforderungen stehen. So macht die Beschäftigung von Behinderten oftmals Investitionen in die Arbeitsmarktgestaltung notwendig, und bei Personen mit psychischen oder anderen Problemen ist oftmals eine zusätzliche Betreuung notwendig, die von den Betrieben selbst nicht geleistet werden kann. In Irland ist man daher auch verstärkt dazu übergegangen zusätzlich auch betriebliche Ansatzpunkte bei der Förderung der Integration von Personen mit besonderen Bedürfnissen zu wählen. Diese umfassen finanzielle Unterstützungen bei Investitionen, die einen Arbeitsplatz behindertengerechter machen, aber auch begleitende Betreuungsangebote (z. B. psychische Betreuung der Eingestellten, Job Coaches, Übersetzer für die Gebärdensprache, Lesehilfen für Personen mit Sehbehinderungen) für jene Betriebe, die solche Personen einsetzen wollen.

Darüber hinaus werden in Irland finanzielle Unterstützungen für Firmen, die Personen nach einem Krankheitsfall, der zu langfristigen gesundheitlichen Einschränkungen führt, in der Beschäftigung halten wollen und besondere Beratungsprogramme für Unternehmen, die Behinderte beschäftigen wollen, angeboten.

14. Regionale Strategien und Weiterentwicklung der kooperativen Arbeitsmarktpolitik

14.1 Weiterentwicklung der kooperativen Arbeitsmarktpolitik

Eine Konsequenz der im letzten Kapitel dargestellten Maßnahmen für einzelne Zielgruppen ist, dass gerade bei den insgesamt geringen Arbeitslosenquoten in Tirol und in Anbetracht der Alternativrollen der Zielgruppen koordinierte und integrierte Maßnahmenpakete notwendig sind, um weitere Verbesserungen in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungslage zu ermöglichen. Die Europäische Union und auch viele der Studien zu den in Kapitel 9 vorgestellten Best Practice-Beispielen betonen, dass solche Maßnahmen nur im Rahmen kooperativer Ansätze entwickelt werden können, in denen alle relevanten Akteure zusammenarbeiten und die Formulierung arbeitsmarktpolitischer Strategien zumindest teilweise auf die regionale Ebene verlegt wird.

In Österreich wurden schon in den neunziger Jahren territoriale Beschäftigungspakte geschaffen. Im Rahmen einer neueren Evaluierung dieser territorialen Beschäftigungspakte in Österreich (siehe *Huber, 2005*) zeigte sich, dass

- der Mehrwert der Pakte in einer verbesserten Anpassung von Standardmaßnahmen an lokale Bedürfnisse, einer Verbesserung der erbrachten Politikleistung durch kontinuierlichere und planmäßigere Vorgehensweisen und der Sicherung von Fördermitteln für die Region insbesondere aus EU-Programmen liegt.
- den Pakten von den PartnerInnen ein Beitrag sowohl zur Steigerung der Effizienz und Transparenz der Arbeitsmarktpolitik als auch zur Generierung von zusätzlichen Projekten bescheinigt wird.
- es den Pakten gelang Partnerschaften zu etablieren, die eine gemeinsame Sicht der Rolle und Ziele der Pakte hat und mit der die Mehrheit der PartnerInnen zufrieden ist, und in dem sich auch der Ressourcenaufwand der PartnerInnen für die Pakte in Grenzen hält.

Allerdings wurde in dieser Evaluierung auch vorgeschlagen, sich stärker an den Anspruch der Pakte "verschiedene Politikbereiche zu koordinieren" zu orientieren.

Der finanzielle Rahmen des Paktes für Arbeit und Qualifizierung

Der Beschäftigungspakt Tirol erweist sich dabei im Österreich-Vergleich als ein Pakt, in dem neben dem Land und dem AMS auch die Sozialpartner (AK, WK und ÖGB) und das Bundessozialamt finanzielle Verpflichtungen eingehen, wobei laut Wirtschaftsprogramm-Arbeitsprogramm-Tirol 2010 ein Gesamtfinanzierungsvolumen von € 50,3 Mio. erreicht wird. Die Hauptfinanziers sind dabei zu etwa 63% das AMS, zu rund 20% das Bundessozialamt und zu 14% das

Land. Die Sozialpartnerinstitutionen tragen ebenso wie die AMG Tirol etwas mehr als 1% zum gesamten Finanzvolumen bei.

Seitens des AMS umfassen die in diesem Rahmen finanzierten Maßnahmen die bereits im vorletzten Kapitel beschriebenen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, während das Bundessozialamt vor allem Maßnahmen für Menschen mit Behinderung (im Rahmen von Assistenzprojekten, Förderung von baulichen, technischen und ergonomischen Adaptierungsmaßnahmen sowie Maßnahmen zur Integration von Behinderten in das Erwerbsleben) finanziert.

Das Land finanziert im Rahmen seines Beitrages Subjektförderungen im Bereich der Lehrlingsausbildung (Lehrlingsförderungszuschuss, Begabtenförderung für Lehrlinge), der Erwachsenenbildung (insbesondere im Rahmen des Bildungsgeldes update) und die Fahrtkostenbeihilfe. Im Rahmen der Objektförderung erfolgt eine Basisfinanzierung für die AMG Tirol, Förderungen an den Ausbildungsverbund Tirol sowie einige Projekte im Lehrlingsbereich, andere kleine Projekte und eine Kofinanzierung für sozialökonomische Betriebe. Überdies erfolgt in diesem Budgetrahmen auch die Kofinanzierung von EQUAL-Projekten. Gerade das Bildungsgeld "update" ist dabei ein beachtenswertes Beispiel zur regionalen Umsetzung von Strategien des lebensbegleitenden Lernens, das gegenwärtig einer Evaluierung unterliegt. Unabhängig von den Ergebnissen dieser Evaluierung ist dabei davon auszugehen, dass dieses Instrument in Zukunft immer wieder regelmäßigen Anpassungen unterliegen wird. Insbesondere zeigen Erfahrungen aus anderen Bundesländern, dass im Rahmen solcher Instrumente ein Trade-off zwischen der Breite der Förderung und den dadurch induzierten Mitnahmeeffekten besteht und es selbst bei großzügiger Förderung besonders schwierig ist Ältere, schlechter Qualifizierte und Personen mit besonders kurzen Arbeitszeiten in die Weiterbildung zu integrieren. Generell scheint diese Maßnahme aber gut geeignet zur Implementierung einer Strategie des lebensbegleitenden Lernens beizutragen.

Übersicht 14.1: Arbeitsmarktbezogene Ausgaben des Landes Tirol 2005

	In 1.000 €
Vermeidung und Bekämpfung von Arbeitslosigkeit	1.222,8
Jugendbeschäftigung/Lehrlingswesen	2.635,1
Qualifizierung von Beschäftigten	3.638,0
Insgesamt	7.495,9

Q: Amt der Tiroler Landesregierung.

Laut Amt der Tiroler Landesregierung wurde dabei der Großteil der arbeitsmarktbezogenen Ausgaben des Landes im Schwerpunkt Qualifizierung und Beschäftigung getätigt, wobei eine Summe von ca. € 1,7 Mio. auf die Kurskosten im Rahmen von Update zurückgeht. Im Bereich der Jugendbeschäftigung und der Lehrlingsförderung sind vor allem der Lehrlingsförderungszuschuss und die Begabtenförderung für Lehrlinge zu erwähnen. Laut Bericht des Landes-

rechnungshofes Tirol (2006) wurden für diese Maßnahmen im Jahr 2005 rund € 320.00 verausgabt. Überdies werden in dieser Budgetposition auch Maßnahmen im Rahmen des Jugendbeschäftigungskonzeptes finanziert (laut *Landesrechnungshof* im Jahr 2005 € 200.000).

Eine beträchtliche Summe (laut *Landesrechnungshof* rund € 338.000 jährlich) wird seitens des Landes Tirol auch für den Ausbildungsverbund Tirol aufgewendet. Der *Landesrechnungshof* kritisiert diese Maßnahme dabei aufgrund der Tatsache, dass sie zwar zu 100% vom Land finanziert wird, aber zur Gänze von der Wirtschaftskammer Tirol verwaltet wird. Diese Kritik an der Abwicklung der Maßnahme sollte aber ihre prinzipielle Sinnhaftigkeit nicht in Frage stellen. Gerade in Zeiten, in denen ein geringes Angebot an Lehrstellen besteht, erscheint ein Ansatzpunkt, der darauf abzielt Betriebe, die (z. B. aufgrund rechtlicher oder organisatorischer Schwierigkeiten) bisher keine Lehrlinge ausbildeten, dies aber prinzipiell gerne tun würden, zur Lehrlingsausbildung zu befähigen besonders wichtig. Insbesondere ist gerade bei solchem Ansatz von geringeren Mitnahmeeffekten auszugehen als etwa bei einer finanziellen Förderung von Lehrstellen.

Seitens der AMG werden gemeinsam mit dem AMS einige Out- und Inplacement-Stiftungen das Projekt Heimarbeit einmal anders und das Projekt Tiroler Oberland 2004 abgewickelt. In Kooperation mit dem Land Tirol und dem AMS werden das Ausbilderforum, Girls Day und die Förderungsaktion Geförderte Beschäftigung, und gemeinsam mit der AK Tirol die Aktion 100 abgewickelt. Einige dieser Projekte sind dabei ausgesprochen erfolgreich (siehe dazu auch Kapitel 13). So übersteigt zum Beispiel im Projekt Tiroler Oberland 2004, in dem benachteiligte Personen Wegbauarbeiten an Wanderwegen vornehmen, die Nachfrage (seitens Gemeinden, Agrar- und Tourismusverbänden) das Angebot und die Aktion 100 ist – abgesehen von der in österreichischen Pakten eher seltenen Kofinanzierung durch die Arbeiterkammer – das einzige Projekt, welches sich im Bereich der Zielgruppe der Jugendlichen nicht ausschließlich auf LehrabsolventInnen oder benachteiligte Jugendliche konzentriert.

Institutionelle Ausgestaltung

Neben finanziellen Zuwendungen des Landes ist aber gerade die Partnerstruktur des Paktes besonders geeignet Maßnahmen zu setzen, die ohne direkte Budgetwirksamkeit eine arbeitsmarktpolitische Wirkung entfalten können. So verpflichten sich im Rahmen des Beschäftigungspaktes Tirol die Sozialpartner zur Durchführung einer Vielzahl von Beratungen. Gerade in diesem Bereich könnten im Rahmen des Paktes für Arbeit und Qualifizierung zusätzliche Maßnahmen angedacht werden. Insbesondere könnte hier versucht werden:

1. Andere Zielbereiche der Arbeitsmarktpolitik über solche weniger finanzierungsintensive Maßnahmen abzusprechen. Beispiele hierfür wären die verstärkte Berücksichtigung von arbeitsmarktpolitischen Zielen in Verfahren zur öffentlichen Auftragsvergabe oder Förderung insbesondere im Hinblick auf die Vermeidung von Saisonalität (siehe dazu Kapitel 10).

2. Bestehende Partner verstärkt in die Gestaltung zusätzlicher integrierter Maßnahmen einzu- binden. Hier sollte überprüft werden, inwiefern auch die eigenen arbeitsmarktpolitikrele- vanten Aktionen der Sozialpartner und potentiell anderer organisatorischer Einheiten des Landes (z. B. Sozialbereich) Gegenstand des Paktes sein könnten, wobei hier allerdings über die bereits seit langem bestehenden Beratungsangebote der Sozialpartner auch die gemeinsame Entwicklung neuer Projekte angestrebt werden könnte.
3. Neue Partner zur Mitarbeit an der Gestaltung (und auch Finanzierung) einzelner Maßnah- men des Paktes zu gewinnen. Insbesondere könnte hier an eine verstärkte Einbindung der Gemeinden im Bereich der regionalen Strategien oder bei der Mitarbeit an einzelnen Projekten gedacht werden, wobei hier auf die punktuelle Kofinanzierung von einzelnen Maßnahmen abgestellt werden könnte.
4. Im Rahmen einer stärkeren Regionalisierung der Strategien über einzelne Pilotprojekte zusätzliche innovative Projekte im eigenen Wirkungsbereich des Landes zu initiieren.

14.2 Regionale Arbeitsmarktstrategien

Neben bundeslandweiten Ansatzpunkten zu einer kooperativen Arbeitsmarktpolitik bietet sich in Tirol aufgrund der (in Kapitel 4) angesprochenen erheblichen regionalen Unterschiede in der Arbeitsmarktlage auch eine entsprechende regionale Differenzierung der arbeitsmarkt- relevanten Strategien an. Tirol ist dabei durch die erheblichen Unterschiede in der Arbeits- marktlage zwischen den stark touristisch geprägten Gebieten des Oberlandes und den, bei einem zwar ebenfalls hohen Anteil des Tourismus, stärker industriell und (im Raum Innsbruck) auch städtisch geprägten Gebieten des Unterlandes gekennzeichnet. Wie in Kapitel 4 darge- stellt, zeigen sich gerade im Hinblick auf die Differenzierung zwischen den intensiven Touris- musregionen, den Industrieregionen und der Stadt Innsbruck deutliche Unterschiede im Niveau und in der Struktur der Arbeitslosigkeit, Beschäftigungsentwicklung und Erwerbsbeteili- gung. In den intensiven Tourismusgebieten ist die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote deutlich höher und in Innsbruck niedriger als im Durchschnitt des Bundeslandes. Die Saisonalität der Arbeitslosigkeit ist in den intensiven Tourismusregionen höher aber der Anteil der Lang- zeitarbeitslosen geringer als im übrigen Landesgebiet. Außerdem sind in den intensiven Tou- rismusgebieten die Geschlechterunterschiede in der Arbeitslosigkeit größer als im übrigen Tirol.

Neben diesen aus verschiedenen Spezialisierungsmustern entstehenden regionalen Arbeits- marktdisparitäten gibt es in Tirol auch einige Bezirke mit einer besonders hohen Arbeitslosen- quote, die daher einer gesonderten Aufmerksamkeit bedürfen. Aus Sicht dieser Studie sind hier vor allem die Bezirke Lienz und Landeck zu nennen, die in der Literatur auch in wirtschafts- struktureller Hinsicht anders eingestuft werden als die übrigen Tiroler Bezirke. So ist der Bezirk Lienz laut einer Typologie von *Palme* (1991) das einzige touristische Randgebiet in Tirol und Landeck wird in einer Arbeit von *Smeral et al.* (2004) als einziger Bezirk Tirols mit einer stark dominanten Wintersaison und einer weniger stark ausgeprägten Sommersaison dargestellt.

Überdies war das Beschäftigungswachstum im Bezirk Lienz im letzten Jahrzehnt nicht so stark wie im übrigen Tirol. Zudem lagen die Erwerbsquoten in Lienz durchwegs unter dem Tiroler Durchschnitt und auch die Langzeitarbeitslosigkeit war in diesem Bezirk unter allen Tiroler Bezirken am höchsten. In Landeck hingegen ist zwar der Anteil der Langzeitarbeitslosen niedrig dafür ist die Arbeitslosenquote der Frauen in diesem Bezirk besonders hoch.

In Innsbruck und seinem Umland (Innsbruck Land und Stadt) ist der Arbeitsmarkt hingegen durch geringe Arbeitslosenquoten (aber geringeres Beschäftigungswachstum in der Stadt) und einen relativ hohen Anteil an Langzeitarbeitslosen geprägt. Überdies ist in Innsbruck die Frauenarbeitslosenquote deutlich (um fast einen Prozentpunkt) geringer als die Arbeitslosenquote der Männer und die Saisonalität liegt unter dem Durchschnitt Tirols, während der Anteil der älteren Arbeitslosen und der Langzeitarbeitslosen über dem Durchschnitt liegt.

Regional unterschiedliche Prioritätensetzung

Diese erheblichen Unterschiede in der regionalen Arbeitsmarktlage, die sich überdies im Zeitablauf kaum ändern, was auf strukturelle Ursachen für die großen Unterschiede in der Arbeitsmarktlage hindeutet, bedeuten, dass die Gewichtung unterschiedlicher Zielsetzungen der Arbeitsmarktpolitik in Tirol regional unterschiedlich verlaufen sollte, wobei vor allem lang- bis mittelfristig angelegte Strategien und Differenzierung notwendig sind.

Industriell geprägte Regionen: Strategien zur Bewältigung des Strukturwandels und zielgruppengerechte aktive Arbeitsmarktpolitik

Eine mögliche Linie, entlang der diese unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen entwickelt werden können, ist dabei die sektorale Spezialisierung. So sind in Industrieregionen vor allem Strategien des Umgangs mit dem verstärkten strukturellen Wandel, die versuchen die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch betriebs- und branchenspezifische Programme zu unterstützen von besonderer Bedeutung. In diesen Regionen sind daher Programme zur Umsetzung des lebensbegleitenden Lernens und zur Steigerung der Bildungsbeteiligung der Bevölkerung ebenso wichtig, wie zielgruppengerechte Schulungen und Weiterbildung. Unter dem klassischen Instrumentarium der aktiven Arbeitsmarktpolitik erweisen sich in diesen Regionen Implacement- und auch Outplacement-Stiftungen als besonders geeignet um diesen Strukturwandel zu bewältigen. Dies zeigt sich schon alleine daran, dass der Großteil der Tiroler Stiftungsmaßnahmen im Outplacement Bereich, die zumeist in Reaktion auf Umstrukturierungen von Großbetrieben geschaffen wurden (z. B. Elektra Bregenz oder ATW), in diesen stärker industriell geprägten Regionen angesiedelt sind. Neben der Restrukturierung von Großbetrieben ist in diesen Regionen allerdings auch damit zu rechnen, dass es auch in mittleren und kleineren Betrieben zu solchen Umstrukturierungsmaßnahmen kommen wird. Hier könnte – über den verstärkten Einsatz von Implacement-Stiftungen hinausgehend – auch im Outplacement Bereich an branchen- oder sogar landesweite Stiftungen gedacht werden.

Städtische Ballungsgebiete: Vermeidung sozialer Exklusion

In städtischen Ballungsgebieten ergeben sich demgegenüber besondere Herausforderungen in der Vermeidung sozialer Exklusion, da Städte zum einen immer auch Segregationsräume sind, in denen sich verstärkt Minderheiten, Ausländer und auch soziale Randgruppen ansiedeln, und zum anderen städtische Räume besonders stark von sektoralem Strukturwandel betroffen sind, was immer eine gewisse Gefahr birgt, dass einzelne Gruppen auf der Strecke bleiben. Überdies besteht hier die Notwendigkeit, im Rahmen einer auf Beschäftigungswachstum orientierten Politik die Standortvorteile der Städte (z. B. durch eine engere Verknüpfung zwischen Universitäten und Unternehmen) für beschäftigungspolitische Programme zu nutzen. Dementsprechend sind Städte auch Regionen in denen die Implementierung lebenslangen Lernens von besonderer Bedeutung ist, wobei hier im Gegensatz zu anderen Regionstypen auch das obere Segment des Bildungsspektrums angesprochen werden sollte, da Städte zumeist auch wissensbasierte Ökonomien darstellen.

Tourismusregionen: Saisonalität und Frauenarbeitslosigkeit bekämpfen

In den Tourismusregionen schlussendlich ballen sich hingegen die Probleme der hohen Saisonalität der Arbeitslosigkeit und der Frauenarbeitslosigkeit. Dementsprechend wichtig ist es hier Maßnahmen zur Verringerung der Saisonalität der Arbeitslosigkeit umzusetzen (siehe dazu Kapitel 10). Generell sollte in diesen Regionen versucht werden die Arbeitslosen außerhalb der Saison verstärkt zu schulen und durch Flexibilisierungsberatungen betriebliche Arbeitszeitmodelle voranzutreiben, die mit geringeren saisonalen Schwankungen auskommen. Im Schulungsbereich scheinen dabei die in einigen Regionen bereits bestehenden Qualifizierungsverbände, die von den Tourismusbetrieben selbst festgelegte Bildungsinhalte anbieten, und in die Arbeitskräfte vom Arbeitgeber vermittelt werden, besonders geeignet.¹²⁵⁾

Allerdings bescheinigen gerade die Erfahrungen bisheriger Maßnahmen im Bereich Schulung und Beratung, dass sie im Kampf gegen saisonale Arbeitslosigkeit primär eine punktuelle Wirkung entfalten können. Langfristig kann Saisonalität nur vermieden werden, wenn es gelingt den Tourismus in Tirol, wie in den Strategiedokumenten zur Landesentwicklung anvisiert, verstärkt in Richtung Ganzjahrestourismus zu entwickeln, wobei hier vor allem im Bezirk Landeck, auch in Richtung einer Stärkung der Sommersaison gegangen werden sollte.

Von der aus der Tourismusstruktur resultierenden Saisonalität sind vor allem Frauen besonders stark betroffen, sodass in touristischen Regionen zusätzlich Maßnahmen zur Verringerung der Arbeitslosigkeit der Frauen einen besonderen Stellenwert einnehmen sollten. So zeigt zum Beispiel eine neuere Studie der AMG, dass die hohe Frauenarbeitslosigkeit (und auch der hohe Anteil an entmutigten Frauen, die gar keine Arbeit mehr suchen) in den Bezirken Imst und

¹²⁵⁾ Die bisherigen Erfahrungen mit solchen Bildungsverbänden zeigen, dabei allerdings auch, dass der Erfolg des Verbundes stark von dem Kooperationswillen und Engagement der ansässigen Tourismusbetriebe abhängt, sodass sich solche Verbände wohl nicht in allen Regionen etablieren lassen.

Landeck durch die Kombination einer Vielzahl von Faktoren verursacht wird, die neben der Tourismuslastigkeit der Beschäftigung auch den Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen, eine schlechte Verkehrsanbindung von BewohnerInnen außerhalb des Inntals und einen Mangel an Betreuungsplätzen für Ältere und Pflegebedürftige umfassen. Dementsprechend wichtig ist es in diesen Regionen für eine entsprechende Versorgung mit Betreuungsplätzen und eine Verkehrsinfrastruktur zu sorgen. Gerade bessere Verbindungen im öffentlichen Verkehr können dabei die Vermittlungsmöglichkeiten für Frauen deutlich verbessern.¹²⁶⁾

Außerdem sind in diesen Bezirken viele Frauen, trotz guter Qualifikation in eher niedrig qualifizierten, saisonalen Berufen im Tourismus beschäftigt. Gerade hier ist daher die Entwicklung von tourismusgerechten Weiterbildungsangeboten, die auch in verbesserten Aufstiegschancen münden sollten, besonders wichtig. Überdies sollten, wie ebenfalls in der Studie von (Fahrner - Gold, 2004) gefordert gerade in diesen Regionen verstärkte Versuche unternommen werden über Bewusstseinsbildung und die Institutionelle Verankerung von Gender Themen (z. B. Gender Mainstreaming BeraterInnen) eine Änderung hinsichtlich der Rolle der Frauen im Erwerbsprozess zu bewirken.

Ländliche Region (Bezirk Lienz): Beschäftigung schaffen, Langzeit- und Frauenarbeitslosigkeit bekämpfen

In Lienz hingegen scheint die schlechte Arbeitsmarktlage auf mittlere Sicht nur lösbar, wenn es gelingt in der Region zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen. Die einfachste Möglichkeit, die allerdings nur im Rahmen der wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen der EU unterstützt werden kann, wären hier sicherlich Betriebsansiedlungen von Unternehmen, die auch langfristig in die Region investieren wollen. Zusätzlich sollte aber auch versucht werden durch regionale Initiativen das endogene Entwicklungspotential der Region verstärkt anzusprechen. Entwicklungskonzepte für den ländlichen Raum (z. B. Sinabell, 2006) schlagen hier vor solche Initiativen rund um die Themen Versorgung der Bevölkerung mit notwendigen Leistungen durch lokale Anbieter, die Rolle des ländlichen Raums als Erholungs- und Rekreationsraums und räumlich dislozierte Arbeitsformen (z. B. Teleworking) zu organisieren.

So könnte zum Beispiel versucht werden in Zusammenarbeit mit Gemeinden die Nahversorgung der Bevölkerung mit öffentlichen und privaten Dienstleistungen zu verbessern, wobei hier allerdings oftmals gewerberechtliche Bestimmungen (Stichwort regionale Nahversorger) eine Beschränkung der Möglichkeiten darstellen. Des Weiteren könnte versucht werden verstärkt die Fördermöglichkeiten zur Entwicklung des ländlichen Raums (z. B. für Vermarktungsinitiativen im Bereich der Lebensmittelerzeugung) zu nützen oder (z. B. über spezielle Angebote für Personen, die z. B. im Rahmen eines Sabbaticals einen längeren Aufenthalt planen) verstärkt Personen anzuziehen, die temporär ihren Wohnsitz in die Region verlegen wollen, um

¹²⁶⁾ Besonders wichtig ist es dabei ein solches Angebot zeitlich so zu gestalten, dass die Frauen innerhalb der für eine Vermittlung maximal zulässigen Zeit ihren Arbeitsplatz erreichen können.

so die regionale Kaufkraft zu steigern. Auch über verstärkte Teleworkinginitiativen, die sich auf die "Back-office" Bereiche von Dienstleistern mit spezifisch österreichischem Know-how Bedarf (z. B. Steuerberater) beziehen, könnten möglicherweise einige Arbeitsplätze geschaffen werden. Überdies ergibt sich in Lienz über den Holz-Cluster ein weiterer Ansatzpunkt, durch den die regionale Beschäftigungsnachfrage gesteigert werden könnte. Schlussendlich ergeben sich gerade für den Bezirk Lienz auch Anknüpfungspunkte im Bereich einer engeren Zusammenarbeit mit dem Norditalienischen Zentralraum, der Funktion der Stadt Lienz als überregionales Zentrum und damit in der überregionalen Zusammenarbeit sowie in der Entwicklung des touristischen Angebotes.

Allerdings betonen Studien zur Entwicklung des ländlichen Raumes aber auch, dass gerade die peripheren Regionen des ländlichen Raums – die Teile des Bezirkes Lienz umfassen – vor besonderen beschäftigungspolitischen Problemen stehen, und dass diese Regionen selbst bei entsprechender Gegensteuerung wohl Abwanderungsregionen bleiben werden. Überdies zeigen die Beispiele, in denen es in der Vergangenheit gelang in solche peripheren Regionen erfolgreich neue wirtschaftliche Aktivitäten in signifikanten Ausmaß anzusiedeln (z. B. der Thementourismus im Südburgenland), dass dies nur mit einem erheblichen finanziellen Mitteleinsatz durch Förderung von Großinvestitionen möglich war.

Neben den Problemen der Schaffung von Arbeitsplätzen sticht Lienz allerdings auch durch den höchsten Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Arbeitslosigkeit und einer hohen Arbeitslosigkeit der Frauen hervor. Während im Bereich der Frauenarbeitslosigkeit die Problemlagen ähnlich gelagert sind wie in den meisten intensiven Tourismusgebieten Tirols, kann die Langzeitarbeitslosigkeit zum einen durch Vermittlung von Beschäftigten in Gemeinden, die wohl zumeist über Eingliederungsbeihilfen erreicht werden kann, oder über entsprechende langfristige Maßnahmen (wie zum Beispiel sozial-ökonomische Betriebe) erreicht werden. Allerdings ist auch bei diesen Maßnahmen davon auszugehen, dass diese Maßnahmen in Ermangelung von Arbeitsplätzen, vor allem den Umschlag an Arbeitskräften erhöhen und kaum zu zusätzlichen Arbeitsplätzen führen werden.

Regional differenzierte Gestaltung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen

Neben den unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen zwischen einzelnen Regionen bestimmen regionale Besonderheiten aber auch die Umsetzungsbedingungen, unter denen einzelne Maßnahmen stattfinden. Insbesondere zeigt sich (siehe Kapitel 2), dass in Tirol in den meisten Regionen klein- und mittelbetriebliche Strukturen von besonderer Bedeutung sind, aber in einigen Regionen auch ein durchaus relevanter Bestand an größeren Betrieben existiert.

tiert. Dies hat insofern Auswirkungen auf die Umsetzungsmöglichkeiten verschiedener Maßnahmen als in klein- und mittelbetrieblich strukturierten Regionen davon ausgegangen werden kann, dass die Mehrheit der Betriebe kaum Personalentwicklungspläne und –strategien haben. Maßnahmen, die die Beratung von Unternehmen als Zielrichtung haben, müssen daher von vornherein auf die geringere strategische Planungskapazität von KMUs Rücksicht nehmen, wobei es hier durchaus angebracht sein kann, bestehende Maßnahmen mit zusätzlichen Beratungsinstrumenten zu ergänzen. So hat man zum Beispiel in Dänemark die Erfahrung gemacht, dass KMUs nur sehr selten von Sabbaticals Gebrauch machen, was unter anderem auch daran liegt, dass diese Unternehmen ihren Weiterbildungsbedarf nur selten systematisch erheben und/oder feststellen.

Überdies ist gerade im Tiroler Kontext vor allem in Tourismusregionen, davon auszugehen, dass die Zeitreserven während der Saison eher gering sind, sodass zum Beispiel Weiterbildungsangebote am besten außerhalb der Saison organisiert werden können. Eine Modularisierung von Angeboten, sodass sie in den weniger arbeitsintensiven Zeiten außerhalb der Saison stattfinden können, könnte daher wohl in einigen Fällen die Teilnahmebereitschaft erhöhen.

Der Vorteil klein- und mittelbetrieblicher Strukturen liegt allerdings in der leichteren Motivation von solchen Betrieben durch finanzielle Anreize und Kostenersparnisse. Während bei Großunternehmen zumeist ein guter Informationsstand hinsichtlich der Einsparungsmöglichkeiten bei verschiedenen Beratungen und Förderungen besteht, liefern bei KMUs gesonderte Informationsaktivitäten oftmals bessere Ergebnisse.

In Regionen, in denen größere zumeist industrielle Leitbetriebe angesiedelt sind, die zumeist über längerfristige Strategien verfügen, scheinen Maßnahmen, die bei den Betrieben ansetzen, hingegen oftmals leichter durchführbar, weil gerade internationale Erfahrungen zeigen, dass solche Betriebe für arbeitsmarktpolitische Akteure leichter ansprechbar sind und schon durch die Teilnahme eines einzelnen Betriebes an einer Maßnahme ein erheblicher Teil des Arbeitsmarktes abgedeckt werden kann. Allerdings zeigt sich auch, dass größere Betriebe vor allem dann zur Übernahme von sozialer Verantwortung für den regionalen Arbeitsmarkt bereit sind, wenn dies mit einer entsprechenden Publizität verbunden ist. Dieses Publizitätsbedürfnis von Großbetrieben sollte daher überall dort mitbedacht werden, wo Großbetriebe als Partner in der Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Vorhaben angesprochen werden sollen.

In vielen Regionen Tirols insbesondere im Tiroler Oberland zeigt sich überdies, dass schlechte (öffentliche) Verkehrsverbindungen außerhalb des Inntals eine Mobilitätsbarriere (insbesondere für Frauen) darstellt. Gerade in solchen eher peripheren Regionen ist daher auch an eine dezentrale Angebotserstellung in Betracht zu ziehen. Ein Beispiel hierfür sind die mobilen Beratungen.

Schlussendlich sollte auch bedacht werden, dass es insbesondere in den Großstädten oftmals Personengruppen gibt, die (aufgrund ihrer speziellen Problemlagen) nicht Willens oder (aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse) kaum fähig sind Beratungsangebote von offiziellen Stellen anzunehmen, sodass hier auch im Design von Maßnahmen entsprechende Adaptie-

rung (z. B. Fremdsprachiges Angebot, Einbeziehen von MinderheitenvertreterInnen oder Streetworkern) vorgenommen werden könnten.

Regionale Umsetzungsstrukturen

In der Formulierung einer regionalen Arbeitsmarktstrategie sollte auch die Frage nach den für die Umsetzung der regionalen Struktur geeigneten Institutionen gestellt werden. Gerade im Rahmen der territorialen Beschäftigungspakte in Österreich wurden in einigen Bundesländern solche Versuche der Regionalisierung der Paktstrukturen vorgenommen.

Übersicht 14.2: Regionale Strukturen nach Bundesländern

	Wien	Steiermark	Oberösterreich
Regionale Strukturen ähnliche Ziele	Nein	Ja	Ja
Landespakt ist Serviceeinrichtung regionaler Strukturen	Nein	Nein	Ja
Regionale Strukturen setzen den Landespakt um	Nein	Ja	Nein
Regionale Strukturen arbeiten unabhängig vom Landespakt	Ja	Nein	Nein
Koordination regionaler Strukturen erfordert viele Ressourcen	Nein	Ja	Ja
Nur selten Kontakt zu regionalen Strukturen	Nein	Nein	Nein
Regionale Strukturen gänzlich andere Aufgaben	Ja	Nein	Nein
Regionale Strukturen sind dem Landespakt gegenüber weisungsgebunden	Nein	Nein	Ja
PaktkoordinatorIn ist in Gremien der regionalen Strukturen eingebunden	Nie	meistens	selten

Q: WIFO-Befragung im Rahmen der ESF Evaluierung (siehe Huber, 2005).

Die im Rahmen der ESF-Evaluierung durchgeführte Evaluierung der territorialen Beschäftigungspakte (Huber, 2005) zeigt dabei, dass die Paktverantwortlichen in den Bundesländern, in denen eine solche Regionalisierung durchgeführt wurde, diese regionalen Umsetzungsstrukturen als durchaus hilfreich bei der Umsetzung des Paktes empfinden. Allerdings zeigt sich in diesen Bundesländern auch eine große Heterogenität der Herangehensweisen, die eine Generalisierung kaum möglich machen. So wurden die regionalen Pakte in der Steiermark schon vor dem steirischen Landespakt gegründet, und sind dementsprechend autonom in der Umsetzung (dem Landespakt gegenüber nicht weisungsgebunden), sollen aber ähnliche Zielsetzungen verfolgen und den Landespakt umsetzen. Auch in Wien wurde für die Interdisks in einigen Bezirken auf bereits bestehende Institutionen, zurückgegriffen. Allerdings sind diese Strukturen weitgehend unverbunden mit dem Pakt und können als vollkommen andere Institutionen mit anderen Zielen, großer Unabhängigkeit und geringen persönlichen Verflechtungen verstanden werden. In Oberösterreich schlussendlich wurden die Pakte durch die Ausnutzung der bereits bestehenden Regionalmanagements und die Einsetzung einer RegionalmanagerIn für Arbeit geschaffen. Hier sollen die regionalen Strukturen eigene Ziele verfolgen, sind aber sowohl hinsichtlich der Weisungen als auch der Beratung durch den Landespakt wesentlich abhängiger als etwa in der Steiermark.

Als Vorteile dieser regionalen Strukturen muss dabei gesehen werden, dass es in ihnen leichter gelingt regionale Leitbetriebe, NGOs und Gemeinden einzubeziehen (wobei hier die Motivation insbesondere von Leitbetrieben und NGOs mit einer stärkeren Dezentralisierung zu steigen scheint) und sich in diesen regionalen Strukturen auch relativ leicht ein regionales Know-how zur Entwicklung und Anpassung von Projekten an die regionalen Besonderheiten aufbauen lässt. Als Nachteil muss allerdings gesehen werden, dass es Institutionen unterhalb der Bundeslandebene oft an Kompetenzen und Ressourcen mangelt, um die an sie herangetragenen Probleme zu lösen, was zu Ineffizienzen in der Umsetzung führen kann. Insgesamt sollte daher, wenn solche Regionalisierungen angestrebt werden, besonders auf das Zusammenspiel zwischen Top-down und Bottom-up Elementen in der Entwicklung geachtet werden.

Überdies sollte versucht werden nach Möglichkeit auf bestehenden historisch gewachsenen Strukturen aufzubauen, wobei in Tirol die in den meisten Bezirken bestehenden Regionalentwicklungsvereine einen möglichen Ansatzpunkt zur Regionalisierung der Pakte darstellen könnten. Gerade in diesen Regionen könnte, in jenen Fällen, in denen dies noch nicht gegeben ist, durch die Einbeziehung der regionalen Arbeitsmarktakteure (z. B. AMS) eine engere Verknüpfung von Regional- und Arbeitsmarktpolitik angestrebt werden.

15. Zusammenfassung

15.1 Einleitung

Ziel der vorliegenden Studie ist es, Hinweise zur Weiterentwicklung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums in Tirol zu liefern. Dabei zeigte sich, dass die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktentwicklung in Tirol durchaus erfreulich ist. So gehört Tirol seit Anfang der neunziger Jahre des letzten Jahrhunderts zu den Bundesländern mit einem deutlich überdurchschnittlichen Beschäftigungszuwachs. Im Zeitraum 1990 bis 2005 ist die Beschäftigung um fast 17% gestiegen. Mit dieser Beschäftigungsdynamik liegt Tirol unter den österreichischen Bundesländern (und im Zeitraum 2001 bis 2004 im gesamten mitteleuropäischen Integrationsraum) an zweiter Stelle. Die Arbeitslosenquote (Rang 3 unter den österreichischen Bundesländern, Rang 4 im mitteleuropäischen Integrationsraum) und der Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Arbeitslosigkeit liegen, wie auch die Erwerbsquote, ebenfalls besser als im österreichischen bzw. europäischen Durchschnitt.

15.2 Hauptergebnisse der Analyse der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktlage

Beschäftigungsentwicklung

Ein wesentlicher Grund für das gute Beschäftigungswachstum in Tirol ist dabei die hohe Beschäftigungsintensität des Wertschöpfungswachstums. Während die Beschäftigungsentwicklung im letzten Jahrzehnt deutlich über dem österreichischen Durchschnitt lag, war das Wertschöpfungswachstum unterdurchschnittlich. Dementsprechend entwickelte sich die Arbeitsproduktivität ebenfalls langsamer als im österreichischen Durchschnitt.

Eine Shift-Share-Analyse zeigt dabei, dass das Beschäftigungswachstum Tirols aus zwei Komponenten resultiert. Erstens unterstützt der Strukturwandel in Tirol das Beschäftigungswachstum, zweitens wächst die Beschäftigung auch aufgrund von Lagevorteilen stärker: Die Beschäftigungsstruktur Tirols hat sich seit Mitte der neunziger Jahre in Richtung der Branchen verschoben, die auch in Österreich insgesamt das intensivste Beschäftigungswachstum aufweisen, sodass die Sektorstruktur Tirols zuletzt positiv zum Beschäftigungswachstum beitrug. Überdies ist in Tirol auch die regionale Komponente des Beschäftigungswachstums traditionell positiv und in den letzten Jahren noch zusätzlich angestiegen.

Von den anderen österreichischen Bundesländern hebt sich Tirol dabei vor allem durch eine deutlich bessere Beschäftigungsentwicklung im Sachgüterbereich ab. Seit dem Jahr 2000 wächst in Tirol überdies die Beschäftigung in allen Branchentypen der Sachgüterproduktion außer in den kapitalintensiven Branchen. Die meisten in Tirol wichtigen Sachgüterbranchen weiteten im Zeitraum seit 1995 ihre Beschäftigung aus und wuchsen auch stärker als im

Österreich-Durchschnitt. Allerdings war der Dienstleistungsbereich – wie auch im übrigen Österreich – für den Beschäftigungszuwachs wesentlich bedeutsamer. Im Zeitraum 1995 bis 2005 entstanden in diesem Bereich rund 25.000 Arbeitsplätze (16.000 davon in den Marktdienstleistungen). Eine verbleibende Schwäche ist allerdings das im Vergleich zu Österreich unterdurchschnittliche Beschäftigungswachstum in einigen technologieintensiven Dienstleistungsbranchen.

Auf betrieblicher Ebene zeigt sich, dass die Tiroler Wirtschaft insbesondere in den letzten Jahren durch eine große Zahl an in wachsenden Beschäftigerbetrieben neu geschaffenen Arbeitsplätzen und eine geringe Zahl an in schrumpfenden Beschäftigerbetrieben vernichteten Arbeitsplätzen geprägt ist. Besonders viel tragen dabei kleine Unternehmen zum Beschäftigungswachstum bei, allerdings sind auch die großen "Flaggschiffe" der Tiroler Sachgütererzeugung wachstumsstark. Als weiterer Vorteil muss auch die hohe Nachhaltigkeit der betrieblichen Wachstumsprozesse (insbesondere bei den Großbetrieben) gelten.

Arbeitslosigkeit

Trotz dieser erfreulichen Entwicklung der Beschäftigung ist die Arbeitslosigkeit in Tirol in den letzten eineinhalb Jahrzehnten nicht gesunken. Die Arbeitslosenquote stieg seit dem Jahr 2000 zwar weniger stark als im übrigen Österreich, der Zuwachs betrug aber einen Prozentpunkt (saisonbereinigt von 4,9% im Jahr 2000 auf 5,9% im Jahr 2005). Die Ursache dafür liegt in einem starken Anstieg des Arbeitskräfteangebotes das auf eine Ausweitung der erwerbsfähigen Bevölkerung und (vor allem bei Frauen) einem Aufholprozess bei den Erwerbsquoten zurückgeführt werden kann. Obwohl sich einige Arbeitsmarktindikatoren durchaus positiv entwickeln (die Langzeitarbeitslosigkeit und auch die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit liegen unter dem österreichischen Wert und gingen auch zurück) und die meisten Arbeitslosenquoten für einzelne Zielgruppen unter dem österreichischen Durchschnitt liegen, bestehen immer noch einige arbeitsmarktpolitische Probleme. Hier ist auf die nach wie vor geringe Erwerbsbeteiligung der Älteren, die hohe Saisonalität, die großen regionalen Disparitäten und die hohen Geschlechterunterschiede, die eine klare Schlechterstellung der Frauen anzeigen, zu verweisen.

- Schwächer als bei anderen Indikatoren ist die Position im europäischen Vergleich hinsichtlich der Erwerbsquote der Älteren. In diesem Indikator liegt Tirol zwar besser als der österreichische Durchschnitt, unter den Regionen des mitteleuropäischen Integrationsraumes nimmt es aber nur einen Platz im oberen Mittelfeld ein. Nach den letzten verfügbaren Zahlen aus dem Jahr 2004 müssten rund 12.000 Arbeitsplätze für ältere Personen geschaffen werden, um das EU-weite Ziel einer 50-prozentigen Beschäftigungsquote von Älteren zu erreichen. Überdies stieg in Tirol die Arbeitslosigkeit der Älteren mit +66,4% seit dem Jahr 2000 stärker als in Österreich (+30%). Der Anteil der Älteren an der Arbeitslosigkeit war aber mit 7,1% relativ zum Bundesdurchschnitt gering.

- Die Beschäftigungsquote der Frauen liegt in Tirol zwar über den Zielvorgaben der EU (von 60%), die Erwerbsquote der Frauen erweist sich vor allem im Haupterwerbsalter im Österreich-Vergleich als besonders niedrig. Überdies sind die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen im Haupterwerbsalter besonders hoch. Insgesamt deutet dies auf einige Probleme hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hin.
- Die Spezialisierung auf den Tourismus verursacht zusammen mit einem nicht unerheblichen Anteil der Bauwirtschaft (dem dritthöchsten in Österreich) eine ausgeprägte Saisonalität in Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. Rund 30% der Arbeitslosigkeit in Tirol geht auf saisonale Schwankungen zurück.
- In regionaler Hinsicht ist Tirol geprägt durch die Unterschiede zwischen einem urbanen Zentralraum (Innsbruck und sein Umland), industriell geprägten Regionen (im Inntal) und einigen Regionen, die sehr stark vom Tourismus abhängen. Die regionalen Disparitäten der regionalen Arbeitsmarktlage und die zum Teil schlechte Erreichbarkeit der Regionen führen zu einer relativ hohen regionalen Mismatchkomponente in der Arbeitslosigkeit. In Tirol hätten im Jahr 2005 etwa 25% der Arbeitslosen in einem anderen Arbeitsmarktbezirk nach Arbeit suchen müssen, um einen gleichmäßigen Stellenandrang zu erzielen.

Außerdem konnte sich der Tiroler Arbeitsmarkt in den letzten Jahren von der österreichischen Entwicklung nicht entkoppeln. Österreichweit kam es seit 2000 bei der Jugendarbeitslosigkeit und der Arbeitslosigkeit der ausländischen Arbeitskräfte zu besonders starken Steigerungen. Tirol vollzieht diese bundesweite Entwicklung nach, wenn auch die Anstiege geringer waren als im Bundesdurchschnitt. Die Jugendarbeitslosigkeit war in Tirol im Jahr 2005 um 45,6% höher als noch im Jahr 2000 (bundesweit +48,7%); die Arbeitslosenquote der ausländischen Arbeitskräfte stieg um 0,5 Prozentpunkte auf 7,3% (bundesweit +3,1 Prozentpunkte auf 10,6%).

Neben der, in der offiziellen Statistik gemessenen, Arbeitslosigkeit gibt es in Tirol auch noch eine Reihe potentieller Zielgruppen arbeitsmarktpolitischer Interventionen:

- So wurde im Jahr 2005 trotz einer sehr geringen Langzeitarbeitslosigkeit eine zuletzt stark steigende Zahl von ca. 1.500 Langzeitbeschäftigungslosen registriert, denen es über einen Zeitraum von einem Jahr nicht gelang in ein Beschäftigungsverhältnis mit einer Dauer von über 61 Tagen zu gelangen.
- Darüber hinaus gaben in der Arbeitskräfteerhebung hochgerechnet rund 500 Personen an, keine Arbeit zu suchen, weil sie ohnedies keinen Arbeitsplatz finden würden (so genannte Entmutigte), weitere 13.000 Personen gaben an, grundsätzlich arbeiten zu wollen aber keine Arbeit zu suchen (so genannte Marginalisierte) und 5.300 Personen gaben an, Teilzeit zu arbeiten, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden konnten (so genannte Teilzeitarbeitslose). Obwohl der Großteil der Marginalisierten eher arbeitsmarktfremd sein dürfte (über 40% der Personen dieser Gruppe befinden sich im Ruhestand, weitere 25% in Ausbildung) geben in Tirol auch rund 9,4% der Marginalisierten (österreichweit 7,7%) an, aufgrund von Betreuungspflichten keine Arbeit zu suchen.

- Überdies zeigt sich im Bereich der Teilzeitbeschäftigung ein erheblicher Mismatch. Rund 13.500 Personen (davon 6.000 Frauen), die 2005 Vollzeit arbeiten, hätten sich eine Arbeitszeit von weniger als 36 Stunden gewünscht. Gleichzeitig wünschten sich rund 7.000 Personen (4.500 Frauen) mit einer Teilzeitbeschäftigung eine Arbeitszeit von mehr als 35 Stunden.

15.3 Hauptergebnisse der Analyse der Aus- und Weiterbildung

Das starke Beschäftigungswachstum Tirols wurde auch von einem deutlichen Aufholprozess bei der Ausbildungsstruktur der Bevölkerung begleitet, der vor allem auf eine verbesserte Ausbildungsstruktur der Frauen zurückzuführen ist. So gibt es unter den heute 25- bis 34-jährigen Frauen einen deutlich geringeren Anteil an Personen mit maximal Pflichtschulabschluss als unter den 55- bis 64-Jährigen. Parallel dazu liegt der Anteil der jungen Frauen mit tertiärem Bildungsabschluss (14% in der Altersgruppe der 25- bis 34-jährigen Frauen) drei Mal so hoch wie bei den älteren Frauen. Bei den Tiroler Männern hat sich der Anteil der Unqualifizierten in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen im Vergleich zu den 55- bis 64-Jährigen halbiert.

Gerade diese Zahlen zeigen, dass die Arbeitsmarktprobleme der Älteren in Tirol eng mit dem sinkenden Angebot an unqualifizierten Arbeitsplätzen (insbesondere im Sachgüterbereich) verbunden sind.

Im Österreich-Vergleich liegt die besondere Stärke Tirols dabei im mittleren Qualifikationssegment (Lehre oder Berufsbildende Mittlere Schule). Überdurchschnittlich hohe Anteile der Bevölkerung im Alter zwischen 25 und 64 Jahren weisen eine solche mittlere Qualifikation als höchste abgeschlossene Ausbildung aus. Durch die Konzentration auf das mittlere Qualifikationssegment, fällt allerdings der Anteil hoch Qualifizierter unterdurchschnittlich aus.

Dieses Muster wird sich auch in Zukunft erhalten. Auch bei der Personengruppe, die sich aktuell im Bildungssystem befindet, spielen mittlere Qualifikationsabschlüsse eine besondere Rolle. So ist die Lehnanfängerquote, (der Anteil der Jugendlichen im 1. Lehrjahr gemessen an der 15-jährigen Bevölkerung), in Tirol mit 48,8% die österreichweit zweithöchste nach Vorarlberg. Darüber hinaus liegt diese Quote entgegen dem Trend in anderen Bundesländern nur geringfügig unter der Lehnanfängerquote Anfang der neunziger Jahre. Die Lehrausbildung ist demnach in Tirol sehr attraktiv, sowohl für Lehrbetriebe als auch für Lehrlinge. Insgesamt ist dabei auch die Knappheit an Lehrstellen in Tirol weniger stark ausgeprägt als im übrigen Österreich.

In Tirol haben junge Frauen (25 bis 34 Jahre) mittlerweile die Männer am oberen Ende des Qualifikationsspektrums überholt: 14% der Tirolerinnen im Alter von 25 bis 34 Jahren können einen tertiären Bildungsabschluss vorweisen, unter den Tiroler Männern liegt der Anteil bei nur 10%. Frauen stellen daher für die Tiroler Wirtschaft ein Potential an gut ausgebildeten Arbeitskräften dar. Der hohe Anteil der besser qualifizierten jungen Frauen in Kombination mit den niedrigen Erwerbsquoten der Frauen im Haupterwerbssalter, deutet dabei auf die Notwendig-

keit verstärkter Bemühungen zur Erhöhung der Frauenerwerbsquote hin, wenn der Tiroler Wirtschaft in Zukunft verstärkt hochqualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen sollen. Dabei deuten die Ergebnisse dieser Studie darauf hin, dass das Potenzial an gut ausgebildeten Frauen in Tirol auch gegenwärtig (vor allem im mittleren Bildungssegment) nicht vollends ausgeschöpft wird. Gerade in der Altersgruppe der 35- bis 54-Jährigen liegen die Erwerbsquoten der Frauen mit Matura und Lehrabschluss am deutlichsten unter dem österreichischen Niveau, während sie bei Frauen dieser Altersgruppen mit maximal Pflichtschulabschluss nur leicht unter dem österreichischen Niveau und für Akademikerinnen leicht darüber liegen.

Bei den Männern ist hingegen der Anteil der Unqualifizierten im Österreich-Vergleich hoch, nur Vorarlberg hat hier einen höheren Anteil. Überdies zeigt sich, dass dieser im Österreich-Vergleich hohe Anteil der Unqualifizierten alle Altersgruppen erfasst.

Besondere Herausforderungen stellen sich auch bei der Integration von Ausländerinnen und Ausländern in das Bildungssystem. Nach den Ergebnissen dieser Studie scheiden AusländerInnen früher aus dem Bildungssystem aus als Inländerinnen und Inländer und finden sich auch häufiger in Sonderschulen. So waren laut Schulstatistik im Schuljahr 2002/03 von den 9.200 ausländischen SchülerInnen in Tirol 22% in einer berufsbezogenen Ausbildung auf Sekundarstufe II (BHS, BMS oder Berufsschule), unter den 100.500 inländischen lag der Anteil mit 29% deutlich höher. Im selben Schuljahr gingen 41% der ausländischen SchülerInnen in Tirol auf die Volksschule, aber nur 31% der inländischen. Da es in der Bevölkerungsgruppe der 7- bis 19-Jährigen keine nennenswerten Unterschiede in der Altersverteilung zwischen InländerInnen und AusländerInnen gibt, deutet der hohe Anteil an ausländischen SchülerInnen in Volksschulen und der geringe Anteil in berufsbildenden Schulen auf ein frühes Ausscheiden aus dem Bildungssystem hin.

Vor dem Hintergrund des höheren Anteils an schlechter ausgebildeten Älteren, Männern und ausländischen Arbeitskräften erlangt auch die Weiterbildung in Tirol eine besondere Bedeutung. Die Erwerbstätigen in Tirol weisen dabei eine im Vergleich zum übrigen Österreich nur leicht unterdurchschnittliche Weiterbildungsquote auf. Insgesamt lag die Weiterbildungsquote in Tirol bei 12,2%, bundesweit bei 12,9%. Die Beteiligung an Weiterbildung variiert aber stark mit dem Alter, dem schulischen Ausbildungsniveau und dem beruflichen Status. So weisen Ältere eine geringere Weiterbildungsquote auf als Jüngere, gut ausgebildete eine höhere als gering Qualifizierte und Angestellte und Beamte sind weiterbildungsaktiver als ArbeiterInnen. Männer und Frauen weisen dabei eine annähernd gleich hohe Weiterbildungsneigung auf: In Tirol liegt die Weiterbildungsquote der Männer um 4 Prozentpunkte über jener der Frauen. Das Weiterbildungsverhalten ändert sich jedoch deutlich, wenn Kinder unter 6 Jahren im Haushalt leben. Während sich österreichweit 31% der 25- bis 39-jährigen Frauen ohne Kleinkinder im Haushalt in den 12 Monaten vor der Befragung weitergebildet haben, liegt die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen mit mindestens einem Kind unter 6 Jahren nur bei 21%. Am stärksten unterscheidet sich das Weiterbildungsverhalten in der Altersgruppe der 25- bis 29-jährigen Frauen: Frauen dieser Altersgruppe ohne Kleinkind (unter 6 Jahre) haben eine

mehr als doppelt so hohe Weiterbildungsquote als Frauen mit mindestens einem Kinder unter 6 Jahre (36% versus 17%).

Neben der Weiterbildungswahrscheinlichkeit hängen auch Motivation und Dauer einer Weiterbildungsteilnahmen von demographischen Merkmalen ab. Männer und Jüngere begründen ihre Weiterbildungsteilnahme öfter mit Karrieremotiven, während geringer qualifizierte und Ältere häufiger Arbeitsplatzverluste vermeiden wollen bzw. veraltetes Wissen auffrischen wollen.

15.4 Hauptergebnisse zu den regionalen Arbeitsmärkten

Der Tiroler Arbeitsmarkt ist durch große regionale Unterschiede in der Arbeitslosigkeit geprägt. Bezirken mit Arbeitslosenquoten von weniger als 5% (wie Innsbruck) stehen Bezirke (wie Landeck und Lienz) mit zweistelliger Quote gegenüber. Überdies unterscheidet sich die Struktur der Arbeitslosigkeit zwischen den Regionen deutlich. In Bezirken mit hoher Arbeitslosigkeit ist die Arbeitslosenquote der Frauen um bis zu 4,2 Prozentpunkte höher als jene der Männer. In Bezirken mit geringen Arbeitslosenquoten sind die Geschlechterunterschiede deutlich geringer.

Die Verteilung der regionalen Arbeitslosenquoten ändert sich im Zeitverlauf kaum. Die Ursachen für die großen Unterschiede sind daher vor allem strukturell bedingt. Im Detail ergeben sich dabei folgende Differenzierungen der regionalen Arbeitsmarktlage:

- In den intensiven Tourismusregionen Tirols (die Bezirke Imst, Landeck, Kitzbühel und Reutte) wächst zwar die Beschäftigung relativ rasch und auch der Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit ist im Regional-Vergleich eher gering. Die Arbeitslosenquote ist aber in diesen Bezirken ebenso überdurchschnittlich hoch wie die Geschlechterunterschiede in der Arbeitslosenquote. Überdies liegt in drei dieser Bezirke (Imst, Landeck und Reutte) der Anteil der Jugendlichen an der Gesamtarbeitslosigkeit bei über 20 Prozent. In Kitzbühel ist hingegen der Anteil der älteren Arbeitslosen besonders hoch. Diese Unterschiede sind mit der Wirtschaftsstruktur der Bezirke zu erklären. Der hohe Anteil der Beschäftigten im Tourismus mit seiner hohen Saisonalität bedingt, dass im Jahresverlauf viele Personen von der Arbeitslosigkeit betroffen sind, was die jahresdurchschnittliche Arbeitslosigkeit erhöht aber nur zu geringen Übergängen in die Langzeitarbeitslosigkeit führt. Der hohe Frauenanteil und die relativ vielen jungen Beschäftigten im Tourismus führen dazu, dass in diesen Regionen die Frauen- und Jugendarbeitslosigkeit besonders hoch ist. Als besonders problematisch muss dabei die Situation im Bezirk Landeck bezeichnet werden, wo diese Charakteristika aufgrund des Zusammentreffens eines hohen Anteils der Beschäftigung in Tourismus und Bau einerseits und einer peripheren Lage andererseits besonders ausgeprägt sind.
- In den intensiven Industriegebieten (Kufstein und Schwaz) ist zwar das Niveau der Arbeitslosigkeit zumeist unterdurchschnittlich hoch und die Beschäftigung wächst ebenfalls gut, dafür liegt der Anteil der Langzeitarbeitslosen in diesen Bezirken deutlich höher

als in den intensiven Tourismusgebieten und zumindest in Kufstein erweist sich auch die Altersarbeitslosigkeit als überdurchschnittlich. Die Saisonalität in der Arbeitslosigkeit ist in diesen Bezirken aufgrund des Bauwesens zwar ebenfalls hoch, allerdings führen gerade industrielle Restrukturierungsprozesse dazu, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit tendenziell höher ist.

- In Innsbruck (Innsbruck Land und Stadt) ist der Arbeitsmarkt durch geringe Arbeitslosenquoten (aber geringeres Beschäftigungswachstum in der Stadt) und einen relativ hohen Anteil an Langzeitarbeitslosen geprägt. Die Frauenarbeitslosenquote ist deutlich (um fast einen Prozentpunkt) geringer als die Arbeitslosenquote der Männer und die Saisonalität liegt unter dem Durchschnitt Tirols, während der Anteil der älteren Arbeitslosen über dem Durchschnitt liegt. Für diese Charakteristik der Arbeitslosigkeit ist auch der rasche Strukturwandel in der Stadt verantwortlich. In Innsbruck gingen im Zeitraum 1995 bis 2005 etwa 16% der Sachgüter- und 17% der Bauarbeitsplätze verloren. Der Strukturwandel verlief daher in Richtung der Dienstleistungen, was zum einen die Mismatchkomponente der Arbeitslosigkeit (insbesondere bei den älteren Arbeitskräften in Sachgüterproduktion und Bau) erhöht und zum anderen aufgrund der vielen neu geschaffenen "Frauenarbeitsplätze" eine Entlastung bei der Arbeitslosigkeit der Frauen mit sich bringt.
- Einen Spezialfall unter den Tiroler Bezirken stellt schlussendlich der Bezirk Lienz dar. Geringe Beschäftigungszuwächse treffen hier auf geringe Erwerbsquoten und auf die zweithöchste Arbeitslosigkeit und den höchsten Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Arbeitslosigkeit, sodass dieser Bezirk aus Arbeitsmarktgesichtspunkten als der in Tirol problematischste bezeichnet werden muss.

15.4 Prognosen

Insgesamt wird sich das Beschäftigungswachstum in Tirol auch bis 2010 bei rund 1% jährlich bewegen und damit konstant über dem nationalen Wachstumspfad liegen, wobei der Wachstumsvorsprung (mit 0,2 Prozentpunkten) bis 2010 etwas niedriger ausfallen sollte als im Zeitraum bis 2005. Die wachstumsstärksten Sektoren in Tirol sind dabei die Datenverarbeitung sowie die unternehmensbezogenen Dienstleistungen (inkl. Forschung und Entwicklung) und der Gesundheitsbereich. Die Beschäftigung in der Datenverarbeitung wird mit rund 4% jährlich zunehmen, dieses Wachstum liegt in etwa im nationalen Durchschnitt. Allerdings nimmt dieser Sektor mit knapp 1.300 Beschäftigten im Jahr 2005 einen relativ geringen Anteil an den Gesamtbeschäftigten in Tirol ein. Die unternehmensbezogenen Dienstleistungen hingegen sind von größerer Bedeutung für die Tiroler Wirtschaft, letztes Jahr fanden dort mehr als 12.000 Arbeitskräfte Beschäftigung, was immerhin einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 4,5% entspricht. Das Beschäftigtenwachstum in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen wird mit jährlich durchschnittlich 2,8% (2005-2010) prognostiziert. Bis 2010 werden damit 1.750 zusätzliche Arbeitskräfte in diesem Sektor Beschäftigung finden; nur der Handel und das Gesundheitswesen weisen eine höhere absolute Zunahme der Beschäftigung aus.

Im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen ist vor allem im Gesundheitssektor mit verstärkter Nachfrage nach Beschäftigten zu rechnen, wobei die Wachstumsrate dort in etwa jener auf gesamtösterreichischer Ebene entsprechen sollte. Für die öffentliche Verwaltung, die nach dem Handel und der Gastronomie und Hotellerie den höchsten Beschäftigungsanteil aller Sektoren in Tirol aufweist, wird ein nur geringfügiges Beschäftigungswachstum prognostiziert. Insgesamt wird nach den Prognoseergebnissen die Zahl der im öffentlichen Dienstleistungsbereich (ohne Entsorgung, Interessensvertretungen) beschäftigten Arbeitskräfte bis 2010 um 3.400 Personen ansteigen.

Generell wird für alle Dienstleistungssektoren mit Ausnahme der Nachrichtenübermittlung ein positives Beschäftigungswachstum prognostiziert, das auch für die Mehrzahl der Sektoren über bzw. auf dem nationalen Wachstumsniveau liegt. Gemessen am absoluten Beschäftigungszuwachs fallen neben den schon erwähnten Bereichen Gesundheit und unternehmensbezogene Dienstleistungen vor allem die Handelssektoren (Groß- und Einzelhandel) sowie das Beherbergungs- und Gaststättenwesen ins Gewicht: ca. 4.700 zusätzliche Arbeitskräfte werden dort nachgefragt. Der Rückgang in der Nachrichtenübermittlung wird hingegen kaum Einfluss auf die Gesamtbeschäftigungsentwicklung nehmen.

Im Bereich der Sachgütererzeugung bringt die zukünftige Entwicklung kaum neue Arbeitsplätze: Insgesamt ergibt die Prognose, dass im Jahr 2010 der Beschäftigtenstand in der Sachgütererzeugung um 400 Personen höher sein wird. Eine Zunahme der Beschäftigung wird für 6 von 13 sachgütererzeugenden Sektoren prognostiziert (+800 Beschäftigte bis 2010). Die stärkste relative und absolute Beschäftigungsabnahme betrifft den Bereich Textil/Kleidung/Leder, der schon in der Vergangenheit der Bereich mit den höchsten Beschäftigungsverlusten war. Die Zahl der Beschäftigten in diesem Sektor sollte um ca. 200 Personen zurückgehen; auch in der Nahrungsmittelindustrie wird mit einer Abnahme der Zahl der Arbeitskräfte in dieser Größenordnung gerechnet. Die höchste Wachstumsrate sowie der höchste absolute Anstieg der Beschäftigtenzahl wird für den in Tirol größten sachgüterproduzierenden Bereich, die Herstellung von Glas und Waren aus Steinen und Erden, prognostiziert (+1,2% und +500 Personen bis 2010), auch im Maschinenbau, der Metallerzeugung, der Holzverarbeitung, der Herstellung von Papier und dem Verlagswesen/Druck sollte die Beschäftigung nach wie vor steigen, wenn auch in einem sehr geringen Ausmaß.

Die Wertschöpfung wird (mit jährlich durchschnittlich 2,3%) im Zeitraum bis 2010 in Tirol etwas unter dem nationalen Durchschnitt liegen. Der Trend zu einem geringeren Produktivitätswachstum wird sich damit – wenn auch gegenüber der Vergangenheit abgeschwächt – fortsetzen. Für das Bauwesen, das Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie die sonstigen Dienstleistungen wird bis 2010 eine überdurchschnittliche Zunahme der Wertschöpfung prognostiziert; eine unterdurchschnittliche Entwicklung über den gesamten Prognosezeitraum wird für die Sachgütererzeugung und die Energieversorgung, das Kredit- und Versicherungswesen, die unternehmensbezogenen Dienstleistungen und die öffentlichen Dienstleistungen erwartet. Der Beitrag des Handels zur gesamten Bruttowertschöpfung dürfte in etwa mit der natio-

nalen Wachstumsrate zunehmen. Die wachstumsstärksten Bereiche im Hinblick auf die Bruttowertschöpfung sind die Bereiche Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie die unternehmensbezogenen Dienstleistungen.

Die Arbeitslosenquote wird demnach 2010 aufgrund des geringen Wachstums der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sowie aufgrund des geringeren Anteils ausländischer Staatsangehöriger an der Gesamtbevölkerung (beides von Statistik Austria prognostiziert) unter das aktuellen Niveau sinken. Wie schon vor 2005 liegt die regionale Arbeitslosenquote auch im Prognosezeitraum deutlich unter der nationalen; der Abstand erweitert sich sogar auf 3,0 Prozentpunkte. Allerdings darf hier nicht unerwähnt bleiben, dass diese Prognosen keine Veränderung der Binnenwanderungsströme aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsmarktsituationen in den Bundesländern berücksichtigen. Günstigere Arbeitsplatzchancen in Tirol sollten jedoch mittelfristig dazu führen, dass Arbeitskräfte aus anderen Regionen verstärkt auf diesen Arbeitsmarkt drängen, was zu einem langsameren Rückgang der Arbeitslosigkeit beitragen würde.

Trends der beruflichen Nachfrageentwicklung

Neben sektoralen Verschiebungen wird es auch zu Verschiebungen in der Berufsstruktur kommen. Diese Änderungen der Nachfrage werden einerseits durch den Wandel in der Branchenstruktur der Wirtschaft verursacht. Andererseits kommt es zu einer Verschiebung der Bedeutung einzelner Berufe innerhalb der Branchen bzw. entstehen auch neue Berufe. Dieser strukturelle Wandel führt zu Anpassungsbedarf am Arbeitsmarkt und verlangt Flexibilität, sowohl von Betrieben als auch von Arbeitskräften. Entscheidend ist, ob die Anpassungsfähigkeit, vor allem die der Arbeitskräfte, mit dem Tempo des Wandels Schritt halten kann. Für die Angleichung der Qualifikationen und der Berufsstruktur am Arbeitsmarkt gilt das besonders, da Aus- und Weiterbildung nicht nur zeitaufwendig und kostenintensiv sondern auch wesentlich von der Vorbildung abhängig ist. Zur strategischen Ausrichtung wirtschafts-, bildungs- und arbeitsmarktpolitischer Aktivitäten ist es daher von entscheidender Bedeutung, zukünftige Entwicklungen am Arbeitsmarkt abschätzen zu können.

Der Trend zur Tertiärisierung spiegelt sich dabei nicht nur in der sektoralen Beschäftigungsentwicklung wider, sondern auch in der Berufslandschaft. Der Anteil der unselbständigen Beschäftigung in Dienstleistungsberufen wird österreichweit von 76,6% auf 78,1% steigen. Hierbei werden drei Tendenzen sichtbar:

- Der strukturelle Wandel geht zulasten von Berufen, die typischer Weise in der Sachgüterproduktion, im Bergbau oder der Landwirtschaft beheimatet sind.
- Zudem ist eine Tendenz zu Berufen mit höheren Qualifikationsvoraussetzungen zu beobachten. Dies gilt sowohl für Wirtschaftsbereiche in der Berufe mit hohen Skill-Levels bereits stark vertreten sind, als auch für Branchen mit insgesamt relativ geringen Qualifikationsanforderungen an Beschäftigte.

- Tätigkeiten mit Kundenkontakt werden sowohl durch positive Brancheneffekte (Dienstleistungsorientierung), als auch durch positive Berufseffekte (zulasten von Tätigkeiten ohne Kundenkontakt) an Bedeutung gewinnen.

Eine stark positive Beschäftigungsdynamik ist in Tätigkeiten auf akademischem Niveau, besonders im technischen und medizinischen Bereich zu beobachten, wovon die Beschäftigung von Frauen und Männern in ähnlicher Relation profitieren wird. Sehr schwach fällt das österreichweite Beschäftigungswachstum aufgrund der Entwicklung der Zahl der SchülerInnen hingegen bei Lehrkräften aus.

Das kräftige Beschäftigungswachstum in Berufen auf Maturaniveau wird von *Datenverarbeitungsfachkräften* und von Berufen des Gesundheits- und Sozialbereichs getragen. In letzteren nimmt der hohe Frauenanteil an der Beschäftigung weiter zu. Die quantitativ bedeutendsten Berufsgruppen auf Maturaniveau, die *Finanz- und Verkaufsfachkräfte* sowie die *material- und ingenieurtechnischen Fachkräfte*, werden mit Wachstumsraten unter einem Prozent pro Jahr lediglich moderat an Beschäftigung gewinnen.

In den Berufen auf mittlerem Qualifikationsniveau, d. h. Lehr- oder Fachschulniveau, ist eine sehr heterogen Entwicklung zu erwarten: Für *Bürokräfte und kaufmännische Angestellte* wird lediglich ein mäßiges Beschäftigungswachstum prognostiziert (+0,6% pro Jahr). Beschäftigungszuwächse werden vor allem in Büroberufen mit Kundenkontakt prognostiziert. Zudem werden die Anforderungen an Bürobeschäftigte vielfältiger. Deutliche Beschäftigungsrückgänge wird es bei Postberufen geben.

Die Beschäftigung bei *Dienstleistungsberufen* und *VerkäuferInnen* sollte hingegen deutlich ansteigen (+1,5% pro Jahr). Auffallend ist jedoch das nur mäßige Wachstum bei einfachen Pflegeberufen. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass Pflegetätigkeiten die im Haushalt von Familienangehörigen erbracht werden, hier ebenso wenig erfasst sind, wie Pflegetätigkeiten im informellen Sektor (nicht angemeldete Beschäftigung). Pflegehilfstätigkeiten ohne Ausbildungserfordernis sollten zudem nicht in dieser Berufsgruppe erfasst sein, sie zählen zu den ebenfalls wachsenden Dienstleistungshilfsberufen.

Im technischen Bereich steigt die Nachfrage nach Beschäftigten in *Handwerks- und verwandten Berufen* mit jährlich +0,1% nur schwach, *Anlagen- und MaschinenbedienerInnen* und *MontiererInnen* verzeichnen einen Beschäftigungsrückgang bis 2010 in Höhe von –1,1% pro Jahr. Kräftige Beschäftigungsverluste sind in den *Textil- und Bekleidungsberufen* sowie in den *Druckhandwerksberufen* zu erwarten, während Beschäftigungsgewinne in spezialisierten *Metallberufen* und *Elektro- und Elektronikberufen* prognostiziert werden.

Die Beschäftigungssteigerungen in Büro- und Dienstleistungsberufen kommen tendenziell stärker Frauen zugute, während diese in Handwerksberufen auch absolut an Beschäftigung einbüßen. Hauptverantwortlich dafür ist der Rückgang in Textilberufen mit einem hohen Frauenanteil. Gerade Dienstleistungsberufe auf mittlerem Qualifikationsniveau waren bereits bisher

von Frauen dominiert, sodass die starke geschlechtsspezifische Segmentierung am österreichischen Arbeitsmarkt auch in den nächsten Jahren nicht abnehmen wird.

Berufe mit geringen Qualifikationsanforderungen werden ebenfalls eine heterogene Entwicklung erfahren: Beschäftigungsverluste in der Sachgütererzeugung treffen besonders einfache Tätigkeiten, während höher qualifizierte Berufe leichte Beschäftigungsgewinne verzeichnen. Der Dienstleistungssektor ist die treibende Kraft für die positive Entwicklung der Nachfrage nach Hilfskräften, während im Sachgüterbereich ein Rückgang bei Hilfsarbeitskräften prognostiziert wird. Dies bedeutet gleichzeitig, dass sich die Beschäftigung in Hilfsberufen zunehmend zu Frauen verlagern wird. Aber auch die Beschäftigung von Männern in Hilfstätigkeiten wird durch die Expansion im Dienstleistungsbereich leicht zunehmen.

15.6 Mögliche Eckpfeiler einer arbeitsmarktpolitischen Strategie

Ausgehend von dieser Analyse schlägt die vorliegende Studie acht Eckpfeiler vor, an denen die Tiroler Arbeitsmarktpolitik strategisch ausgerichtet werden könnte. Diese können unter den folgenden 8 Schlagworten zusammengefasst werden: Beschäftigungswachstum unterstützen, Saisonalität bekämpfen, Nutzen des Potentials neuer Arbeitsformen (und Vermeiden ihrer Risiken), aktive Arbeitsmarktpolitik ausweiten, Fokussierung auf Zielgruppen (Ältere, Frauen, Jugendliche), Erhöhung der Beteiligung am lebenslangen Lernen, Regionale Differenzierung der arbeitsmarktpolitischen Strategien und Ausbau des Instrumentariums der kooperativen Arbeitsmarktpolitik.

Beschäftigungswachstum unterstützen

Um die Arbeitslosigkeit nachhaltig zu senken muss das gegenwärtig hohe Beschäftigungswachstum erhalten werden. Dies ist in Tirol besonders wichtig, weil alle Analysen zeigen, dass das Arbeitskräfteangebot in Tirol besonders stark auf Änderungen in der Beschäftigungslage reagiert. Die Schaffung von Arbeitsplätzen muss daher ein vorrangiges Ziel der Arbeitsmarktpolitik sein. Durch ein weiterhin hohes Beschäftigungswachstum würde auch die Erfüllung anderer arbeitsmarktpolitischer Ziele (abseits der Verringerung der Arbeitslosenquote), wie die nachhaltige Integration von Beschäftigten in das Erwerbsleben, die Erhöhung der Erwerbsquote der Älteren, die Verringerung von Geschlechterdifferenzialen und die Vermeidung unfreiwilliger Teilzeitarbeit leichter fallen.

Umsetzen der bestehenden standortpolitischen Konzepte

In Bundesländern wie Tirol, deren Wirtschaftsstruktur durch eine hohe Spezialisierung auf den Tourismus bei einem gleichzeitig nicht unwesentlichen, international wettbewerbsfähigen Industriepotential und durch eine deutliche räumliche Differenzierung geprägt ist, ist dabei der Erhalt der internationalen Wettbewerbsfähigkeit beider Sektoren (Sachgüterproduktion und Tourismus) und eine regionale Differenzierung der Standortstrategien eine zentrale

Voraussetzung, um ein ausreichendes Beschäftigungswachstum sicherzustellen. Dementsprechend orientieren sich die verschiedenen maßgeblichen Strategiedokumente des Landes an einer sowohl an der Tourismus- als auch der Industrieentwicklung angelehnten, regional differenzierten Strategie. So werden im Landesentwicklungskonzept "ZukunftsRaum Tirol" im Kapitel Wirtschaftsstandort zu insgesamt 5 Themenblöcken 17 Zielvorgaben getroffen, zu denen unter anderem die Stärkung der Innovationskraft, die Stärkung von Leitwirtschaftszweigen aber auch die Profilierung von Gewerbestandorten und die Entwicklung des Tourismus in Richtung eines Ganzjahrestourismus gehören. Dabei wird eine Serie von Maßnahmen in Aussicht gestellt, die zur Erreichung dieser Ziele – und damit auch zu einem weiterhin hohen Beschäftigungswachstum – beitragen können.

Im "Wirtschaftsprogramm – Arbeitsprogramm – Tirol 2010" wird überdies die verstärkte Vernetzung der Tiroler Wirtschaft durch den Aufbau von Clustern, verstärktem Wissens- und Technologietransfer, verstärkte Anwendungsforschung, verstärkte Anstrengungen zur Qualifizierung der Arbeitskräfte, den Aufbau von Impulszentren, verstärkte Betriebsansiedlungen und einige Änderungen im Forschungsförderungssystem in Aussicht gestellt.

Erhöhung der Zahl an Unternehmensgründungen

Neben diesen Aktivitäten und Programmen wird auf europäischer Ebene aber auch die Stärkung des Unternehmergeistes (und damit erhöhte Unternehmensgründungen und KMU-Förderung) als ein arbeitsmarktpolitisches Instrument gesehen, um zusätzliche Beschäftigung zu schaffen und die europäischen Zielvorgaben zu erreichen. In diesem Bereich erweist sich Tirol als ein Bundesland, in dem die Gründungsintensität unter dem österreichischen Durchschnitt liegt und die neu gegründeten Unternehmen, sofern sie unselbständig Beschäftigte einstellen, etwas weniger zum Beschäftigungswachstum beitragen als im übrigen Österreich. Allerdings weisen junge Unternehmen in Tirol überdurchschnittliche Überlebensraten auf. Überdies zeigt sich, dass der KMU-Sektor Tirols gerade im Dienstleistungsbereich ein besonders wichtiger Arbeitgeber ist und überdurchschnittlich viele Arbeitsplätze schafft. Als Nachteil ist hier allerdings zu sehen, dass KMUs in Österreich insgesamt auch durch eine sehr hohe Heterogenität gekennzeichnet sind, was in Regionen mit einem hohen Anteil an KMUs zum ohnedies schon hohen Arbeitsmarktumschlag beiträgt.

Im Hinblick auf diese Stärken und Schwächen könnte sich die Tiroler Politik daher zum Ziel setzen, neben einer Erhöhung der Gründungsquote auch die post-entry Performance von neu gegründeten Unternehmen zu verbessern und zu einer Stabilisierung der Arbeitsplätze im KMU-Bereich beizutragen.

In Tirol besteht dazu ein recht breit ausgebautes Instrumentarium der Beratung und Förderung von Unternehmensgründungen, jungen Unternehmen und KMUs. Über dieses hinaus gilt es zu berücksichtigen, dass Unternehmensgründungen oftmals auch von den administrativen Verfahren abhängen, die zu einer solchen Gründung notwendig sind. Gerade in der Verringerung administrativer Barrieren wurden in den letzten Jahren in Österreich wichtige Fortschritte

gemacht. So ist es mittlerweile möglich alle notwendigen Unterlagen und Genehmigungen im Rahmen von "One-Stop-Shops" relativ rasch zu erhalten. Während demnach die administrativen Hürden zur Anmeldung eines Unternehmens deutlich geringer sind als noch vor zehn Jahren, sollte die Minimierung dieses administrativen Aufwandes weiterhin ein zentrales Anliegen bleiben. Abgesehen von der einfachen Gestaltung von Genehmigungsverfahren (z. B. durch Verwaltungsvereinfachung und Nutzung moderner Kommunikationstechnologien) ist dabei vor allem darauf zu achten, dass gerade in jenen Branchen, in denen ein besonders großes Beschäftigungspotential besteht, die Zugangsbestimmungen möglichst einfach gestaltet werden.

Zwei solche Wachstumsbereiche sind die freien Berufe und die Gesundheits- und Pflegeberufe. Ein Großteil dieser Berufe gehört zu den unternehmensnahen (wirtschaftsbezogenen) oder persönlichen Dienstleistungen, die ein hohes Wachstumspotential aufweisen. In den Gesundheits- und Pflegeberufen wird die Nachfrage schon alleine aufgrund der demographischen Entwicklung in den nächsten Jahren wachsen. Die Ausschöpfung des Beschäftigungspotentials in diesen Bereichen wird dabei zum Teil immer noch durch hohe Zutrittsbarrieren, durch das Werbe- und Assoziationsverbot und durch wettbewerbsfeindliche Honorarordnungen, zum Teil lange Ausbildungszeiten und Gebietsschutz bzw. Bedarfsprüfung oder schwere Zutrittsprüfungen behindert.

Ein weiterer Ansatzpunkt, der zur Erhöhung der Zahl der Gründungen beitragen könnte, liegt in der Finanzierung von Unternehmensgründungen. Die Schwächen der österreichischen Finanzmärkte hinsichtlich der Finanzierung von Unternehmensgründungen sind hinlänglich bekannt. Aus Sicht der arbeitsmarktrelevanten Zielgruppen geht es allerdings gerade bei Gründungen aus der Arbeitslosigkeit oder Unternehmensgründungen von Mitgliedern besonders benachteiligter Gruppen (z. B. ausländische StaatsbürgerInnen und Minderheiten) oft um relativ kleine Finanzierungsbeträge, die aber aufgrund mangelnder Sicherheiten der GründerInnen nicht aufgebracht werden können. In einigen EQUAL-Partnerschaften wurden hier in Kooperation zwischen arbeitsmarktpolitischen Akteuren und Kreditinstituten versucht, innovative Finanzierungsformen für geförderte Kleinkredite bei Unternehmensgründungen zu generieren.

Zusätzlich ist aus arbeitsmarktpolitischer Sicht festzustellen, dass bei Betriebsansiedlungen und Neugründungen die rechtzeitige Information des AMS wichtig ist, um den dafür benötigten Qualifikations- bzw. Personalbedarf zu befriedigen.

Sicherung des Überlebens von Neugründungen

Neben einer möglichst hohen Gründungsquote muss es aber auch ein Ziel sein, dass möglichst viele der neu gegründeten Unternehmen überleben und in weiterer Folge unselbständige Beschäftigungsverhältnisse schaffen. Schätzungen gehen davon aus, dass es in Tirol rund 12.000 Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft ohne einen unselbständig Beschäftigten gibt. Der erste Schritt zur Schaffung von Arbeitsplätzen ist für Kleinbetriebe oft schwierig und

administrativ mühsam. Noch wichtiger als die finanzielle Förderung wäre dabei oftmals eine Beratung, um gleiche Ausgangsbedingungen hinsichtlich der Fähigkeiten von JungunternehmerInnen herzustellen. Dabei sollte eine Herangehensweise gewählt werden, die davon ausgeht, dass die Gründungsphase eines Unternehmens einige Jahre dauert und durch mehrere Professionalisierungsschritte gekennzeichnet ist. Ziel kann es daher sein, bestehende Beratungsinstrumente, die Unternehmen in verschiedenen Phasen des Gründungsprozesses angeboten werden zu bündeln, und verstärkt in Form eines gut publizierten "One-Stop-Beratungsshops" anzubieten und um fehlende Beratungsinstrumente zu ergänzen.

Neben der Nachgründungsphase ist auch die Vorgründungsphase ein Ansatzpunkt einer Politik zur Erhöhung der Gründungszahlen und der Überlebenswahrscheinlichkeiten der Gründungen. In einigen Bundesländern bestehen dabei spezielle Bildungsförderungen für Personen, die überlegen ein Unternehmen zu gründen, oder es werden Praktika für potentielle UnternehmensgründerInnen in Betrieben der wahrscheinlichen Gründungsbranche vermittelt. Gerade solche Praktika erscheinen dabei gut geeignet den potentiellen Unternehmensgründern eine realistische Einschätzung der eigenen Chancen zu vermitteln.

Überdies wäre in einem solchen Ansatz zu beachten, dass der Erfolg von JungunternehmerInnen vor allem davon abhängt, inwieweit sie es schaffen, sich in lokale Netzwerke zu integrieren (ob sie sich also unter den ortsansässigen Unternehmen und KonsumentInnen ein Klientel aufbauen können). Staatliche Institutionen können die JungunternehmerInnen bei dieser „Netzwerkarbeit“ erfahrungsgemäß nur mangelhaft unterstützen. Eine frühzeitige Anbindung neuer Unternehmen in die Tiroler Cluster kann sich daher unterstützend auf die Überlebenswahrscheinlichkeit von Neugründungen auswirken.

Nutzen des beschäftigungspolitischen Potentials des öffentlichen Sektors

Neben dem privaten Sektor bietet auch der öffentliche Sektor Tirols einiges an arbeitsmarktpolitischem Spielraum. 2005 arbeiteten in Tirol 66.342 Personen oder 23,6% aller unselbständig Beschäftigten in Unternehmen des Sektors „Nicht-Markt-Dienstleistungen“. Die Personalpolitik eines Sektors mit einem Anteil von fast einem Viertel der unselbständig Beschäftigten ist für die Beschäftigungslage im Land wichtig. Insbesondere können im Rahmen der Personalpolitik der Gebietskörperschaften jene Maßnahmen (wie zum Beispiel die Entwicklung von Bildungsplänen, bessere Arbeitsbedingungen für Ältere) umgesetzt werden, die in der arbeitsmarktpolitischen Diskussion immer wieder von den ArbeitgeberInnen gefordert werden. In diesem Bereich können oftmals besonders leicht Projekte zur Schaffung eines umfassenden Angebotes zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten, zum Ausbau der Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit und zur Erhöhung des Angebotes von Bildungskarenz, Gleitpension und Telearbeit umgesetzt werden. Zu beachten ist dabei, dass der öffentliche Bereich nicht nur die Landesbediensteten umfasst. Im Rahmen einer Tiroler Beschäftigungsstrategie könnte man sich das Ziel setzen solche Maßnahmen auch verstärkt auf andere öffentliche Beschäftigungsverhältnisse (Gemeindeebene, Bundesdienststellen und andere Bedienstete des öffentlichen Sektors) zu übertragen. Das Ziel wäre es den öffentlichen Sektor in Tirol insgesamt zu einem vorbildlichen

Arbeitgeber hinsichtlich der Integration von Teilzeitbeschäftigten und älteren Arbeitskräften und auch hinsichtlich der Umsetzung von Strategien des lebenslangen Lernens zu machen.

Dabei könnte zum einen das bestehende Beratungs-Know-how ausgenutzt werden, um interessierte öffentliche Körperschaften zu beraten, zum anderen könnten bestehende Initiativen und Programme verstärkt auch im öffentlichen Sektor angeboten werden. Obwohl es dazu ohne einer entsprechenden rechtlichen Grundlage des Willens der betroffenen Ämter bedarf, scheint diese Möglichkeit besonders attraktiv, weil internationale Erfahrungen zeigen, dass bestimmte Programme (wie z. B. Sabbaticals) gerade von öffentlich Bediensteten stark angenommen werden. Insbesondere könnte dabei auf folgende Aspekte eingegangen werden:

- a. Teilzeitarbeit: Über Beratungen könnten interessierte Behörden über die Möglichkeiten der Flexibilisierung der Arbeitszeiten informiert werden.
- b. Vermehrte Beratungsangebote für Gemeinden und andere öffentlich rechtliche Körperschaften: Einschlägige Beratungsprogramme zur Umsetzung von Bildungsplänen in Betrieben, Beschäftigung von Älteren und zum Gender Mainstreaming könnten auch verstärkt öffentlichen Körperschaften angeboten werden.
- c. Transitarbeitsplätze für Arbeitslose: Gerade im Bereich der Gemeinden besteht oftmals eine große Nachfrage nach lokalen Dienstleistungen, die zumeist weniger qualifizierte Arbeitskräfte erfordern. Ein Teil dieser Nachfrage könnte befriedigt werden, indem Gebietskörperschaften verstärkt Arbeitsplätze – mit Transitcharakter für Arbeitslose (zweiter Arbeitsmarkt) – zur Verfügung stellen und diese durch das AMS im Rahmen der traditionellen Arbeitsmarktförderung gefördert werden. Dabei müsste sichergestellt werden, dass diese Arbeitsplätze nicht zu Dauerarbeitsplätzen werden.

Überdies können in der Personalpolitik der regionalen Gebietskörperschaften wichtige Impulse für die Gleichstellung von Männern und Frauen gesetzt werden. Im öffentlichen Sektor arbeiten überproportional viele Frauen. In diesem Sektor ist es insgesamt besonders wichtig (z. B. durch objektive Arbeitsplatzbewertungen zur Sicherstellung einer gerechten Entlohnung, Betriebskindergärten oder Frauenförderplänen) auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu achten.

Schlussendlich ergibt sich ein Ansatzpunkt für arbeitsmarktpolitische Impulse auch aus der öffentlichen Auftragsvergabe und Förderung. Insbesondere können arbeitsmarktpolitische Zielvorstellungen (z. B. Bildungspläne, Frauenförderpläne, besondere Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen) in Ausschreibungsverfahren als ein Kriterium mit berücksichtigt werden, um so einen Beitrag zur Bewusstseinsbildung in diesem Bereich zu leisten.

Verringerung der Saisonalität

Ein weiteres Feld, in dem die Arbeitsmarktpolitik des Bundeslandes zur Verringerung von Arbeitslosigkeit beitragen könnte, ist in der Vermeidung temporärer Arbeitsplatzverluste durch

Saisonbeschäftigung. Dabei gilt es in diesem Bereich die Saisonalität sowohl im Tourismus als auch im Bauwesen zu bekämpfen. Obwohl die Möglichkeiten der Tiroler Politik hier Einfluss zu nehmen eher begrenzt erscheinen, weil schon bisherige Versuche zur Verringerung der Saisonalität in Österreich eher erfolglos waren, und überdies, wie diese Studie zeigt, ein Gutteil der Saisonarbeitslosigkeit in Tirol im Tourismus entsteht, der vor allem von der internationalen Nachfrage getrieben wird, sollte zumindest versucht werden, verstärkte Maßnahmen im Kampf gegen die Saisonalität zu setzen.

Österreichweite Umstellungen im Arbeitslosenversicherungssystem

Ein genereller Ansatzpunkt zur Verringerung der Saisonalität, der allerdings nur auf gesamtösterreichischer Ebene durchsetzbar ist, wäre dabei eine Reform der Arbeitslosenversicherung in Richtung eines stärker an der tatsächlichen Fluktuation orientierten Systems. In einem solchen System könnten die Beitragszahlungen stärker an das tatsächliche Arbeitslosigkeitsrisiko geknüpft werden. Damit wären zumindest die zusätzlichen finanziellen Anreize zu erhöhter Saisonalität geringer. Eine Studie des Instituts für höhere Studien zu solchen so genannten Experience Rating Systemen kommt dabei zu dem Ergebnis, dass ein volles Experience Rating System, aufgrund der Konzentration der Lasten auf eine eingeschränkte Zahl an Unternehmen in Österreich zu Mehrbelastungen führen würde, die für diese Unternehmen wirtschaftlich kaum tragbar sein dürften. Die Studie schlägt daher vor einen Höchstbeitragssatz (von 6% der Lohnsumme) einzuführen. Selbst bei dieser abgemilderten Form des Experience Rating würde die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote österreichweit um einen halben Prozentpunkt gesenkt werden.

Verringerung der Saisonalität im Tourismus

Neben diesem allgemeinen Ansatz schlägt eine neuere Studie des Instituts für Wirtschaftsforschung für den Tourismus eine Serie von Maßnahmen zur Bekämpfung von Saisonalität vor, die auch auf Landesebene umgesetzt werden können. Insbesondere schlägt diese Studie vor:

- Über Änderungen der traditionellen Arbeits- und Freizeitstrukturen, die eventuell auch durch Änderungen in der Ferienordnung und eine stärkere saisonale Preisdifferenzierung durchgesetzt werden könnten und eine Internationalisierung der Tourismusströme, zu einer gleichmäßigeren Verteilung der Nachfrage im Jahresverlauf beizutragen.
- Durch Schaffung zusätzlicher Angebote in weniger saisonabhängigen Teilbereichen (z. B. Wellnesstourismus, Errichtung von Kultur- und Freizeitparks) die Saisonalität auch angebotsseitig zu verringern.
- Die Tourismusförderung strikt an das Ziel der Förderung eines Ganzjahrestourismus zu orientieren. So sollte überlegt werden, inwieweit durch Änderungen der Förderbedingungen für diverse Veranstaltungen (z. B. durch Vermeiden der Förderung von Veranstaltungen in

der Saison und/oder Berücksichtigung der Auswirkungen auf die Saisonalität als Kriterium für die Fördervergabe) zumindest ein Beitrag zur Verringerung der Saisonalität geleistet werden kann.¹²⁸⁾

- Über verstärkte Kooperation zwischen Tourismusbetrieben (z. B. über gemeinsame Personalpools) mit unterschiedlichen Saisonverläufen, das Entstehen von Saisonarbeitslosigkeit möglichst zu vermeiden.

Neben diesen Ansatzpunkten könnte aber auch überlegt werden, inwieweit sich durch Änderungen der Förderbedingungen für diverse Veranstaltungen (z. B. durch Vermeiden der Förderung von Veranstaltungen in der Saison und/oder Berücksichtigung der Auswirkungen auf die Saisonalität als Kriterium für die Fördervergabe) ein Beitrag zur Verringerung der Saisonalität geleistet werden kann.

Überdies könnte gerade im klein- und mittelbetrieblich organisierten Tourismusbereich versucht werden, über Beratungsangebote und entsprechende Anreize eine strategische, längerfristig orientierte Personalplanung in den Betrieben anzuregen und zu unterstützen. Hier könnten Organisationsmodelle vorangetrieben werden, die Flexibilitätspotentiale nutzen, aber mit einem geringeren saisonalen Umschlag an Arbeitskräften das Auslangen finden. Maßnahmen können dabei von flexiblen Arbeitszeitmodellen und betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen bis zur Unterstützung der Betriebe in der Personalrekrutierung reichen. Auch die Verbindung von innovationsfördernden Maßnahmen mit parallel laufenden Qualifizierungsstrategien könnte einen Beitrag leisten, wenn auch zu bedenken ist, dass Betriebe mit hoher saisonaler Fluktuation oft nicht besonders innovationsorientiert sind.

Ein weiterer Ansatzpunkt bestünde darin, Arbeitslosen, die eine Wiedereinstellungszusage haben, außerhalb der Saison verstärkt maßgeschneiderte Bildungsangebote zu machen, wie dies gegenwärtig in einigen Bildungsverbänden geschieht. Während dies aus arbeitsmarktpolitischer Sicht insofern nicht zielführend wäre, weil Personen mit Wiedereinstellungszusagen keine Probleme beim Finden eines Arbeitsplatzes haben, könnte dies gerade im Tourismusbereich aus standortpolitischer Sicht durchaus Sinn ergeben. Durch Schulungen von Saisonarbeitslosen mit Schulungsinhalten, die für die Tourismusbranche wichtig sind, bei gleichzeitigem Bezug des Arbeitslosengeldes, könnte hier, neben der Verringerung der Saisonarbeitslosigkeit, auch ein Beitrag zur Verbesserung der Qualität und Wettbewerbsfähigkeit der Tiroler Tourismusindustrie geleistet werden.

¹²⁸⁾ Bei diesem Ansatz gilt es aber zu berücksichtigen, dass der wirtschaftspolitische Grund für Förderungen von Großveranstaltungen oftmals in ihrem Werbewert liegt. Dieser Aspekt sollte auch weiterhin Berücksichtigung finden. Hier könnte sogar argumentiert werden, dass auch Großveranstaltungen in der Saison zu einer Vermeidung von Saisonalität beitragen, wenn sie zum Beispiel über eine Internationalisierung der Besucherströme zu einer Entzerrung der Besucherströme beitragen.

Verringerung von Saisonalität und exzessivem Beschäftigtenumschlag in anderen Branchen

Neben dem Tourismus gibt es in Tirol aber auch andere Branchen, die zu einem hohen Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen beitragen. Insbesondere liegt in Tirol auch der Beschäftigtenanteil in der Baubranche (mit 8%) über dem österreichischen Durchschnitt und ist insbesondere in einigen industriell geprägten Bezirken Tirols mitverantwortlich für die hohe Saisonalität der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Tirol. Gerade in diesem Sektor bestehen dabei aufgrund des größeren Anteils der öffentlichen Aufträge im Bau bessere Chancen durch eine entsprechende Vergabepolitik auf Ebene der Gebietskörperschaften zusätzliche Saisonalität, die zum Beispiel durch eigene Auftragsvergabe entsteht, zu vermeiden (z. B. können bauliche Innenarbeiten in den Wintermonaten konzentriert werden) und durch Berücksichtigung von betrieblichen Strategien zur Vermeidung von Saisonarbeitslosigkeit in den Ausschreibungsbedingungen die Saisonalität zu verringern.

Nutzen des Potentials neuer Arbeitsformen und Vermeidung ihrer Risiken

- Da auch in Zukunft mit einer zunehmenden Atypisierung des Beschäftigungssystems zu rechnen ist, sind neue Beschäftigungsformen wie zum Beispiel die Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung in einer Arbeitsmarktstrategie zu berücksichtigen. Als grundsätzliche Zielvorstellung zur Regulierung dieser neuen Beschäftigungsformen könnte eine Sichtweise dienlich sein, die davon ausgeht, dass Teilzeitarbeit in bestimmten Lebensphasen (z. B. während der Kindererziehung oder bei eingeschränkter Arbeitsfähigkeit) die Möglichkeit schafft, ein Zusatzeinkommen zu erwirtschaften und auch zusätzliche Arbeits- und (potentiell) Karriereperspektiven ermöglicht, dass aber Situationen, in denen Teilzeitarbeit zu einem unfreiwilligen Dauerzustand wird, vermieden werden sollten. Es sollten daher Verzerrungen zwischen verschiedenen Arbeitsformen vermieden werden.
- Besonders wichtig wäre es dabei, rechtliche Regelungen (z. B. Gesetze, Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen) routinemäßig auch dahingehend zu überprüfen, ob sie gegenüber Teilzeitbeschäftigten diskriminieren und die Rahmenbedingungen (z. B. durch Kinderbetreuungs- und Pflegeplätze) so zu gestalten, dass möglichst viele Personen auch die Möglichkeit haben Vollzeit zu arbeiten, sofern sie dies wünschen. Des Weiteren sollte eine solche Politik darauf abzielen den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen nach einem Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung (und umgekehrt) möglichst zu entsprechen, um zu verhindern, dass unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung entsteht. Außerdem zeigen einige Untersuchungen auch, dass Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte eine geringere Weiterbildungsintensität aufweisen.

Darüber hinaus könnte daran gedacht werden, wie zum Beispiel in den Niederlanden üblich, wirtschaftspolitische Zielvorstellungen hinsichtlich des Beschäftigungswachstums zunehmend separat für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte zu formulieren.

Ausweiten der aktiven Arbeitsmarktpolitik

In Tirol werden gegenwärtig (im Jahr 2005) weniger als 10% der Arbeitslosen in Schulungen erfasst, das ist die geringste Schulungsquote unter allen Bundesländern. In Oberösterreich erreicht die Schulungsquote, unter anderem aufgrund der finanziellen Unterstützung des AMS durch das Land, mittlerweile über 20%. Obwohl ein Teil der geringen Schulungsquote durch die Saisonalität der Arbeitslosigkeit erklärt werden kann, liegt der Anteil der Schulungen auch deutlich unter dem Niveau von vergleichbaren Tourismus-Bundesländern und andere Indikatoren der aktiven Arbeitsmarktpolitik deuten ebenfalls auf eine unterdurchschnittliche Aktivität hin. Der Abstand in der Schulungsquote zu den anderen Bundesländern hat sich außerdem im letzten Jahrzehnt eher vergrößert als verringert.

Dies lässt eine Ausweitung der Erfassung der Arbeitslosen in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik als wünschenswert erscheinen. Ziel könnte es dabei sein zumindest mittelfristig an die Maßnahmenintensität anderer Bundesländer mit hoher Saisonalität heranzukommen (etwa Kärnten) und eine Erfassung von rund 12% der Arbeitslosen in Schulungen anzustreben. Aus Sicht der Ergebnisse der Evaluierungsliteratur besonders attraktiv erscheinen dabei Schulungen, die zielgruppengerecht und in Abstimmung auf den Bedarf der regionalen Wirtschaft zertifizierbare Zusatzqualifikationen vermitteln.

Besonders auffällig ist dabei, dass in Tirol der Anteil der eher langfristigen Maßnahmen an der aktiven Arbeitsmarktpolitik niedrig ist. Dies ist aus Sicht einer vermittlungsorientierten Arbeitsmarktpolitik, die versucht Personen möglichst schnell in einen Arbeitsplatz zu vermitteln und sie nicht unnötig in Schulungen zu halten, verständlich. Allerdings zeigen gerade internationale und nationale Evaluierungsergebnisse, dass Maßnahmen, die eine Vermittlung mit gleichzeitiger Qualifizierung verbinden (wie dies in Österreich in Inplacement-Stiftungen geschieht) dieses Ziel ebenfalls erreichen, und zu einer höheren Beschäftigungsstabilität der Vermittelten beitragen. Überdies zeigen neuere Evaluierungen, dass solche aus der Budgetperspektive des AMS teuren Maßnahmen, bei einer entsprechenden zielgruppengerechten Ausgestaltung und nach Berücksichtigung der Umwegrentabilität in anderen öffentlichen Haushalten nicht zu einer wesentlich höheren Netto-Kostenbelastung führen müssen, als wesentlich weniger intensivere Maßnahmen, die dementsprechend weniger zur nachhaltigen Integration in das Erwerbsleben beitragen.

Des Weiteren zeigt sich, dass in Tirol der Grad der Erfassung der Arbeitslosen in gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten und sozial-ökonomischen Betrieben unterdurchschnittlich hoch ist. In diesem Bereich könnte gerade der Tiroler Beschäftigungspakt dazu beitragen in Zusammenarbeit mit den Gemeinden neue, sinnvolle Projekte zu definieren. Da allerdings gerade gemeinnützige Beschäftigungsprojekte und sozial-ökonomische Betriebe nach den Ergebnissen der vorliegenden Evaluierungen vor allem bei besonders problematischen Zielgruppen wirkungsvoll sind, wäre es besonders wichtig zusätzliche Anhaltspunkte über den Bedarf an solchen Projekten zu erhalten.

Schlussendlich sollte auch nicht außer Betracht gelassen werden, dass das AMS über die in der Förderstatistik nicht dokumentierten Eigenleistungen wichtige Impulse zur Vermittlung von Arbeitslosen setzt. Die Sicherstellung einer hohen Qualität dieser eigenen Leistungen (Vermittlung und Beratung) sollte auch weiterhin ein zentrales Anliegen der regionalen Arbeitsmarktpolitik sein.

Fokussierung auf integrierte Gesamtstrategien für einzelne Zielgruppen

- Neben der aktiven Arbeitsmarktpolitik könnten auch andere Aspekte der Beschäftigungspolitik auf bestimmte Zielgruppen hin orientiert werden. Als Zielgruppen bieten sich dabei ältere Arbeitskräfte, Frauen und Jugendliche an. Nationale und internationale Best Practice-Beispiele zeigen dabei, dass Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik vor allem dann besonders wirkungsvoll sind, wenn sie in eine breitere zielgruppenspezifische Strategie eingebettet sind.

Ältere

Ein Bereich, in dem ein integrierter Politikansatz besonders lohnend erscheint, ist die Zielgruppe der Älteren. Nach den Ergebnissen dieser Studie lag die Beschäftigungsquote der Älteren in Tirol im Jahr 2004 bei rund 34,6%. Sie ist daher einer der wenigen Zielindikatoren, in denen Tirol nicht bereits heute die EU-weiten Vorgaben erreicht. Aus heutiger Sicht erscheint es auch eher unwahrscheinlich, dass dieses Ziel bis zum Jahr 2010 erreicht werden kann. Ziel sollte es aber sein die Beschäftigungsquote der Älteren bis 2010 über die 40% Marke zu heben und für 2015 eine Beschäftigungsquote der Älteren von über 50% anzustreben.

Um dies zu erreichen, ist allerdings eine breit angelegte Politikinitiative notwendig. Dabei könnte daran gedacht werden, diese (ähnlich dem finnischen Beispiel) an vier strategischen Feldern zu orientieren:

5. Der Sensibilisierung der Öffentlichkeit für das Thema – Dies kann vor allem durch eine Verankerung und Kommunikation des Zieles einer deutlichen Erhöhung der Beschäftigungsquote der Älteren als Querschnittsmaterie in allen Bereichen erreicht werden.
6. Dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Älteren – Dies kann vor allem durch gesundheitsverträglichere Gestaltung der Arbeitsbedingungen, präventivmedizinische Maßnahmen und intensive Beratung der Unternehmen geschehen.
7. Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit – womit vor allem die kontinuierliche Weiterbildung der Arbeitskräfte gemeint ist. 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 Tiroler Unternehmen.
8. Anpassung der Arbeitsbedingungen an die besonderen Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer – hierunter fallen die Gestaltung der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz, aber auch die

Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung und der Ausgestaltung interner Arbeitsmärkte für Ältere.

Die Chancen, eine solche Politik in Tirol umzusetzen erscheinen dabei vor allem deswegen besonders groß, weil zu verschiedenen Teilbereichen dieser Strategie bereits erprobte und erfolgreiche Instrumente bestehen. Ziel könnte es hier sein ergänzend zu den bestehenden Projekten einen breiter angelegten Schwerpunkt zu bilden.

Ein Ansatzpunkt ist dabei die Prävention von Auflösungen von Beschäftigungsverhältnissen und Kündigungen von älteren ArbeitnehmerInnen. Hierzu könnte zum Beispiel überprüft werden, ob durch eine stärkere Einbindung der Betriebsärzte, eine engere Zusammenarbeit mit dem Gesundheitswesen und intensivere Beratung der Unternehmen hinsichtlich der Gestaltung von Arbeitsbedingungen mit dem Ziel einer Vermeidung von Arbeitsunfähigkeiten, Verbesserungen hinsichtlich dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit von Älteren möglich sind. Gerade das finnische Beispiel zeigt, dass in diesem Bereich substantielle Verbesserungen möglich sind. Neben der Sicherung des Eigeninteresses der Unternehmen an solchen Maßnahmen, welche in Finnland über die Verpflichtung der Unternehmen bis zu 80% der Invaliditätspensionen ihrer MitarbeiterInnen zu zahlen durchgesetzt wird, bieten sich hier vor allem Beratungsdienstleistungen an. Da in Tirol gerade der kleinbetriebliche Tourismussektor für eine solche Maßnahme am geeignetsten erscheint, sollte allerdings versucht werden, regionale und lokale Akteure eng in die Umsetzung einzubinden, um so einen hohen Informationsstand der für KMUs relevanten Ansprechpartner sicherzustellen und die Beratungsmaßnahmen besonders KMU-gerecht zu gestalten.

Im Rahmen der traditionellen Arbeitsmarktpolitik daran gedacht werden ein "Frühwarnsystem" für gesundheitsbedingte Kündigungen zu etablieren. Da gerade bei gesundheitsbedingten Auflösungen von Dienstverhältnissen intensive Umschulungen und weitreichende Änderungen der Lebensgewohnheiten notwendig sind, könnte ein solches Frühwarnsystem zu einer besseren Beratung der Betroffenen führen.

Abgesehen von Aktivitäten im Bereich der Kurrikulaentwicklung für Schulungen, die auf die besonderen Bedürfnisse älterer TeilnehmerInnen eingehen, könnte zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik verstärkt auf Maßnahmen gesetzt werden, die traditionelle Ansätze mit Placement bzw. Empowerment-Elementen kombinieren. In Deutschland hat man dabei die Erfahrung gemacht, dass es gerade bei den Älteren sinnvoll sein kann, traditionelle Qualifizierungsmaßnahmen mit solchen Elementen zu kombinieren, um älteren Arbeitslosen den "Neuanfang" bei einem neuen Arbeitgeber auch nach Aufnahme der Beschäftigung zu erleichtern. Abgesehen von Placement-Stiftungen könnte eine solche Kombination durch die Förderung der Qualifizierung in Betrieben und die Bindung von Eingliederungsbeihilfen an eine Ausbildung erzielt werden.

Des Weiteren sollten aber auch in diesem Bereich die Potentiale präventiver Ansätze – durch eine umfassende Erfassung der Erwerbstätigen in ein Konzept des lebenslangen Lernens –

genutzt werden. Hierzu sollten vor allem die bestehenden Instrumente im Bereich der betrieblichen und individuellen Weiterbildungsförderung genutzt und weiterentwickelt werden.

Ein weiterer Ansatzpunkt für eine umfassende Politik zur Integration der Älteren in das Erwerbsleben bietet sich in der Anpassung der Arbeitszeiten und Bedingungen an die Arbeitsfähigkeit. Neben arbeitsmarktpolitischen Ansätzen, wie den Aufbau einer Arbeitskräfte-Überlassungs GmbH wie sie zum Beispiel in Vorarlberg bereits existiert, bieten sich hier auch betriebliche Arbeitszeitmodelle an, die durch zusätzliche Beratungen induziert werden könnten.

Frauen

Neben der niedrigen Erwerbsbeteiligung der Älteren ist die Ungleichheit von Frauen und Männern am Tiroler Arbeitsmarkt eine weitere Auffälligkeit. In Tirol sind zwar die EU-weiten Ziele hinsichtlich der Frauenbeschäftigungsquote (von 60%) erreicht. Die Geschlechterunterschiede bei Erwerbsquote, Einkommen und Betroffenheit von Teilzeitarbeit sind aber zumeist (zu Ungunsten der Frauen) höher als im übrigen Österreich. Eine besonders wichtige Zielgruppe in Tirol sind dabei die Frauen im Haupterwerbsalter. Gerade bei dieser Gruppe sind die Erwerbsquoten- und Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern höher als im übrigen Österreich, die geringe Erwerbsbeteiligung der Frauen ist überdies mit einem vergleichsweise hohen Anteil an Arbeitslosigkeit belastet. Ziel einer umfassenden Politik, die eine Verbesserung der Situation der Frauen anstrebt, könnte es sein, bis ins Jahr 2010 in den geschlechtsspezifischen Indikatoren zu Entlohnung und Erwerbsbeteiligung Werte zu erreichen, die zumindest dem österreichischen Durchschnitt entsprechen.

Ein erster Ansatzpunkt zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen hängt deshalb mit der Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsplätzen zusammen. In Tirol würden rund 3.000 Frauen, die gegenwärtig keinen Arbeitsplatz suchen, dies tun, wenn sie ein entsprechendes Betreuungsangebot hätten. Zwischen 2.000 und 3.000 Frauen, die in Tirol einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, würden sich eine Vollzeitbeschäftigung wünschen, wenn sie einen entsprechenden Kinderbetreuungsplatz finden könnten. Die Bereitstellung qualitativ entsprechender Kinderbetreuungseinrichtungen gehört daher mit zu den effektivsten Maßnahmen zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung der Frauen im Haupterwerbsalter. Bei einer solchen Ausweitung der Kinderbetreuungseinrichtungen sollte auch auf die Qualität dieser Betreuung besonders Wert gelegt werden. So zeigen die Ergebnisse dieser Studie vor allem einen gewissen Aufholbedarf bei den Öffnungszeiten.

Neben qualifizierten Ganztageseinrichtungen für Kinder sind auch entsprechende Einrichtungen und Rahmenbedingungen im Pflegebereich wichtige Determinanten der Chancengleichheit. Im ländlichen Raum sind, vor allem angesichts der Veränderungen, die sich durch den demographischen Wandel ergeben, diesbezüglich innovative Lösungsansätze gefragt. Beispielsweise ist eine Institutionalisierung von Informationsplattformen zu überlegen, die es den einzelnen ermöglicht, in einem kleinräumigen Umfeld, qualifizierte Betreuungseinrichtungen zu organisieren, etwa über gemeinnützige Vereine, in denen Fachkräfte in der jeweiligen

Disziplin mit Personen zusammenarbeiten, die angelernt werden können. Es ist also nicht notwendig, dass allorts, kleinräumig, staatliche Pflegeeinrichtungen (Alten- und Pflegeheime) eingerichtet werden, sondern dass die Rahmenbedingungen geschaffen und unterstützt werden, die eine sozialversicherungsrechtlich abgesicherte Beschäftigung für Betreuungspersonen ermöglichen.

Zusätzlich zu Verbesserungen im Bereich der Kinderbetreuung und der Pflege können auch Änderungen in betrieblichen Abläufen einen erheblichen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie liefern. Ein gutes Beispiel hierfür liefert eine neuere Studie der Wirtschaftskammer Tirol. In dieser werden insgesamt über 40 Einzelmaßnahmen aufgelistet, mit denen Unternehmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beigetragen können. Es könnte daran gedacht werden auf Grundlage dieses Maßnahmenkataloges spezielle Beratungsprogramme für Unternehmen zu entwickeln.

Bei der Erstellung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sollten auch die regionalen Unterschiede am Arbeitsmarkt berücksichtigt werden. Die Geschlechterunterschiede sind gerade in den Bezirken Landeck und Lienz besonders groß. Regionale Ansätze, sind daher für eine erhöhte Vereinbarkeit von Beruf und Familie zielführend. Durch sie ist es möglich durch Maßschneidern der Maßnahme auf die regional relevanten Probleme und intensive Einbindung regionaler Akteure den Wirkungsgrad der Maßnahme zu erhöhen und einen zusätzlichen Beitrag zum regionalen Kompetenzaufbau zu erzielen.

Ein weiterer Ansatzpunkt zur Erreichung des Ziels einer Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt ist die verstärkte Förderung von Frauen in so genannten „Männerberufen“, um auf diese Weise die Segregation am Arbeitsmarkt zu bekämpfen. In Tirol werden gerade zu diesem Themenblock bereits einige Maßnahmen durchgeführt (z.B. „Girls' Day“, „mut! Mädchen und Technik“), die vor allem der Information junger Frauen und der Sensibilisierung von Bildungsträgern dienen. Es wäre wünschenswert, diese schon bestehenden Initiativen auszubauen und zu ergänzen, beispielsweise könnte die Zusammenarbeit mit den Betrieben zur Durchführung von „Tagen der offenen Tür“ und von Praktika verstärkt werden. Auch hier kann auf schon bestehende Initiativen aufgebaut werden.

Neben der Möglichkeit des Ausbaus solcher Maßnahmen sollte dabei auch verstärkt an die Vernetzung und Koordination verschiedener Aktivitäten in diesem Bereich gedacht werden. Eine Möglichkeit hierzu wäre die Bildung von Kompetenzzentren, wie man sie zum Beispiel in Deutschland mit den so genannten Kompetenzzentren zum Thema „Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie“ angestrebt hat. Aufgabe dieser Kompetenzzentren, die gemeinsam von privaten und öffentlichen Trägern finanziert werden, ist es Beratung, Ausbildung und Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Frauen in IKT-Berufen anzubieten. Überdies sollte in diesem Bereich auch eng mit den Bildungsträgern zusammengearbeitet werden. Die Überprüfung und Ergänzung von bestehenden Materialien zur Unterstützung von Schulwahl und Berufsentscheidung in den Schulen (aber auch in den relevanten Ämtern und Institutionen) könnte einen Teil dieser Kooperationsarbeit darstellen.

Auch die große Konzentration der Teilzeitarbeit auf Frauen trägt zu einer Segregation am Arbeitsmarkt bei. In Teilzeit beschäftigte Frauen haben geringere Weiterbildungs- und Aufstiegschancen und dementsprechend flachere Berufskarrieren (und schlechtere Einkommenschancen). Um die Marginalisierung von Teilzeitbeschäftigung zu verhindern ist es notwendig, Teilzeitarbeit aus dem bisherigen geschlechts- und berufsspezifischen Schema zu entkoppeln. Ein Ansatzpunkt wäre die Normalisierung der Teilzeitarbeit als Phase im Erwerbslebenszyklus. Hier ist es wichtig, den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen nach einem Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung (und umgekehrt) möglichst zu entsprechen, um unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung zu verhindern. Ein zweiter Ansatzpunkt sollte das Teilzeitangebot differenzieren, und verstärkt Männer und hoch qualifizierte Arbeitskräfte in Teilzeit einbinden.

Neben der beruflichen Segregation bestehen aber auch erhebliche Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen innerhalb einzelner Qualifikationsgruppen. Um dieser Ungleichbehandlung von Männern und Frauen mit ähnlichen Qualifikationen zu begegnen, könnte auch an zusätzliche Sensibilisierungsmaßnahmen in den Unternehmen gedacht werden. In Belgien hat man hier zum Beispiel versucht, das Instrument der Arbeitsplatzbewertung einzusetzen, um Arbeitgeber und -nehmerInnen verstärkt auf etwaige diskriminatorische Praktiken in der Lohnsetzung hinzuweisen, und in Schweden will man noch weiter gehen, indem Unternehmen dazu verpflichtet werden sollen einen jährlichen Gleichstellungsbericht zu legen.

Schlussendlich profitieren Frauen überproportional von Qualifizierungsmaßnahmen, sodass gerade in diesem Bereich auch Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik eine wichtige Komponente in einer Gleichstellungspolitik darstellen. Dabei ist vor allem zu berücksichtigen, dass Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Frauen (abgesehen von höheren Vermittlungsquoten) oftmals auch dem Abwandern von Frauen aus dem Arbeitsmarkt entgegenwirken und somit auch einen Beitrag zur Steigerung der Erwerbsquote leisten.

Jugendliche

Obwohl die Jugendarbeitslosigkeit in Tirol geringer ist als im österreichischen Durchschnitt, war ihr Anstieg in den letzten Jahren hoch. Die Arbeitsmarktpolitik hat auf diese Herausforderung vor allem durch eine verstärkte Lehrlingsförderung reagiert. Die bislang vorliegende hohe Zahl an Förderfällen der gegenwärtigen Lehrstellenförderung deutet allerdings auf massive Mitnahmeeffekte hin. Anstatt undifferenziert Lehrstellen zu fördern, wie dies beim Blum-Bonus der Fall ist, könnten verstärkt Lehrberufe gefördert werden, die als zukunftssträftig erachtet werden und für die in Zukunft ein Fachkräftemangel erwartet wird. Beispielsweise könnte versucht werden, die Zahl der Lehrstellen im hoch qualifizierten Dienstleistungsbereich zu heben. In Ergänzung könnte auch versucht werden anstelle der Förderung von temporären Lehrgangspätzen (JASG), jenen Jugendlichen, die nicht in eine weiterführende, vollzeitschulische Ausbildung vermittelt werden können, eine vollwertige Lehrausbildung in einer Lehrwerkstatt anzubieten.

Oberstes Ziel sollte es jedoch sein Jugendliche länger in schulischer Ausbildung zu halten. Es sollte versucht werden, Jugendliche ohne Lehrstelle mittels individueller Bildungsberatung wieder zur Aufnahme einer vollzeitschulischen Ausbildung zu bewegen. In Dänemark hat man in einem solchen Programm die Erfahrung gemacht, dass rund ein Drittel der arbeitslosen Jugendlichen dazu motiviert werden konnte, eine schulische Ausbildung aufzunehmen.

Doch nicht immer liegt diese Entscheidung im Einflussbereich der Jugendlichen. Die Bildungswegentscheidung von Jugendlichen am Übergang zwischen 8. auf 9. Schulstufe bzw. am Ende der Pflichtschule wird wesentlich von der Einkommenssituation und vom Bildungsstand der Eltern sowie dem Zugang zu Bildungsinformationen beeinflusst. Im Hinblick auf die finanziellen Benachteiligungen zeigt sich, dass im Wesentlichen zwei Faktoren die Teilnahme an einer weiterführenden, vollzeitschulisch organisierten Ausbildung verhindern:

- Einerseits die begrenzten finanziellen Ressourcen zur Unterstützung der Bildungsbemühungen der Kinder (z. B.: Nachhilfeunterricht, Teilnahme an nicht-schulischen Bildungs- und Freizeitangeboten).
- Andererseits das Drängen der Eltern in Haushalten mit niedrigem Einkommen auf einen raschen Eintritt in den Arbeitsmarkt.

Um den Jugendlichen, unabhängig von der finanziellen Situation der Eltern, die Möglichkeit zu bieten, ihren Fähigkeiten entsprechende Bildungseinrichtungen zu besuchen, könnte ein bedürftigkeitsabhängiges Stipendium für die Ausbildung an weiterführenden vollzeitschulischen Einrichtungen (BMS, BHS) gewährt werden.

Ein weiterer Ansatzpunkt wäre eine weitere Forcierung der Ausbildungsbemühungen im Ausbildungsverbund. In diesen schließen sich Betriebe zusammen, um gemeinsam Lehrlinge auszubilden. Dadurch können einerseits hoch spezialisierte Betriebe, die kein umfassendes Berufsbild mehr anbieten können, Lehrlinge ausbilden, andererseits wird es möglich, Lehrlinge breiter auszubilden.

Schlussendlich könnten Jugendliche ohne abgeschlossene Erstausbildung, mit schwerwiegenden persönlichen Problemlagen, in Produktionsschulen betreut werden. Erste Erfahrungen mit solchen Einrichtungen in Oberösterreich sind viel versprechend. In ihnen wird versucht, die (Re-)Integration benachteiligter Jugendlicher in den Arbeitsmarkt voranzutreiben, sie in Lehrstellen bzw. an weiterführende Schulen zu vermitteln, zu stabilisieren und ihnen berufliche Orientierung zu bieten. Durch die praktische Tätigkeit in Werkstätten sollen Selbstwertgefühl und Verantwortungsbewusstsein gestärkt werden.

Ausländische Arbeitskräfte

Eine weitere Arbeitsmarktgruppe, deren Arbeitslosigkeit gerade in den letzten Jahren besonders stark angestiegen ist, ist die der ausländischen Arbeitskräfte. Dabei ist festzuhalten, dass die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund in Tirol keine zu vernachlässigende Gruppe mehr ist. Im Jahr 2001 waren rund 12,4% der in Tirol wohnhaften Bevölkerung im Aus-

land geboren. Rechnet man zu diesen Personen die Personen der zweiten und dritten Generation dazu, kann davon ausgegangen werden, dass mittlerweile jede sechste bis siebente in Tirol wohnhafte Person einen Migrationshintergrund hat. Überdies gehen alle Bevölkerungsprognosen davon aus, dass der Anteil der im Ausland Geborenen aufgrund erhöhter Zuwanderung, in den nächsten Jahren noch steigen wird. Österreichweit könnte er laut Bevölkerungsprognosen im Jahr 2020 bereits 18% betragen.

Zuwanderung ist auch ein regionales Phänomen, welches sich verstärkt in Städten konzentriert. In Innsbruck liegt der Anteil der im Ausland Geborenen laut Volkszählung 2001 bei 18,6%, bereits annähernd jeder fünfte in Innsbruck Wohnhafte ist daher im Ausland geboren. In Reutte liegt der Anteil der im Ausland Geborenen bei 17,8% und nur in Imst (8,9%), Landeck (7,9%) und Lienz (4,5%) liegt dieser Anteil unter 10%.

Dementsprechend wichtig ist es, eine möglichst nachhaltige Integration ausländischer Arbeitskräfte in das Erwerbsleben sicherzustellen. Ausländische Arbeitskräfte sind dabei auf einer Reihe von Ebenen benachteiligt. So sind im Ausland Geborene in stärkerem Ausmaß armutsgefährdet, haben – vor allem im Haupterwerbssalter – eine geringere Erwerbsquote und eine deutlich höhere Arbeitslosenquote. Überdies sind AusländerInnen schlechter ins Bildungssystem integriert, und auch am Wohnungsmarkt bestehen Anzeichen einer Benachteiligung ausländischer Staatsangehöriger. Die besonderen Probleme der ausländischen Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt sind demnach Konsequenz einer weit breiteren gesamtgesellschaftlichen Problematik der Integration.

In diesem Bereich sollte daher eine umfassende Integrationspolitik formuliert werden, die sich auf eine verbesserte Integration der zweiten Generation in die Erstausbildung, verstärkte Anstrengungen in der Integration ausländischer Arbeitskräfte in die Aus- und Weiterbildung, eine Verringerung der Benachteiligung ausländischer Staatsangehöriger am Wohnungsmarktes konzentriert.

Mit dem Integrationskonzept des Landes (Güngör, 2006) liegt eine solche integrierte Strategie für Tirol vor, die neben eher allgemein gehaltenen Leitlinien und Grundsätzen auch in einer Vielzahl von Lebensbereichen (Bildung, Sprachförderung, Wirtschaft und Arbeit, Verwaltung, Gesundheit und Soziales, Wohnen und Raumplanung, Öffentlichkeitsarbeit, Partizipation und Antidiskriminierung, Sport, Freizeit und Kultur) insgesamt 43 Maßnahmenempfehlungen zur besseren Integration von ausländischen Arbeitskräften macht.

Im Bereich Arbeitsmarkt und Wirtschaft schlägt dieses Integrationskonzept dabei vor, verstärkt Maßnahmen im Bereich der Arbeitsmarktintegration von im Ausland geborenen Jugendlichen und Frauen zu setzen, wobei hier auf die im EQUAL Projekt "Join In" gewonnenen Erfahrungen aufgebaut werden sollte und auch verstärkt Maßnahmen für Mädchenspezifische Anliegen gemacht werden sollten. Im Bereich der Frauen mit Migrationshintergrund sollte verstärkt in Richtung einer Vermeidung eines Absinkens der Erwerbsquote gearbeitet werden.

Flankiert werden diese Maßnahmen im Integrationskonzept durch eine Reihe von betrieblichen Ansatzpunkten, die zum einen der Verbreitung von Best Practice-Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Integration dienen sollen, und zum anderen die Erhöhung des Anteils ausländischer Arbeitskräfte in Führungspositionen in den Mittelpunkt stellen sollten. Ein weiteres Förderprogramm sollte sich überdies mit der Förderung der Selbständigkeit von MigrantInnen beschäftigen.

Darüber hinaus stellt gerade der Erwerb von Deutschkenntnissen einen der wesentlichen Einflussfaktoren für die Vermittelbarkeit von ausländischen Arbeitskräften dar. Dementsprechend wichtig ist es – wie im Integrationskonzept vorgeschlagen – ausländischen Arbeitskräften bereits frühzeitig ein reichhaltiges und praxisorientiertes Angebot an Deutschkursen anzubieten. Hier kann durch die Sicherstellung eines Unterrichts in der Muttersprache und die sprachliche Frühförderung der Kinder ein zusätzlicher Nutzen erzielt werden und auch eine stärkere Förderung der Kinderbetreuung, wie im Integrationskonzept gefordert, kann hier hilfreich sein, da gerade Familien mit Migrationshintergrund ihre Kinder eher in Kindergärten geben, wenn das Angebot mit keinen Kosten verbunden ist.

Im Rahmen eines präventiven Ansatzes sollte auch versucht werden Kindern von ausländischen StaatsbürgerInnen bessere Ausbildungsperspektiven zu geben. Gerade in diesem Bereich zeigen sich einige besorgniserregende Entwicklungen. Der Anteil der Kinder der zweiten Generation, die eine Sonderschule besuchen, ist hoch und nur vergleichsweise wenige von ihnen schaffen einen Abschluss einer weiterführenden Schule. In Tirol, wie in Österreich insgesamt, besteht hier ein Nachholbedarf, sodass das Integrationskonzept eine breite Maßnahmenpalette vorsieht, die von der interkulturellen Weiterbildung der Lehrpersonen und verbesserten Betreuungsmöglichkeiten für Eltern und Kindern nicht-deutscher Muttersprache über die Elternbildung und Qualitätssicherung im Unterricht bis hin zur Schaffung von verbesserten Informationsdatenbanken reicht.

Insgesamt erscheint das Integrationskonzept des Landes Tirol daher gut geeignet zu einer besseren Integration von Personen mit Migrationshintergrund beizutragen. In Ergänzung zu den Maßnahmen könnte allerdings auch auf prozeduraler Ebene verstärkt versucht werden VertreterInnen von Minderheiten bzw. Betroffenen in Tirol in die Maßnahmenentwicklung einzubinden. Beispiele aus Deutschland zeigen hierbei, dass gerade im Bereich der lokalen Entwicklung (zum Beispiel in der Stadtteilsanierung aber auch in der Bildung und Qualifizierung) die frühzeitige Einbeziehung der Betroffenen zur Wirksamkeit der einzelnen Maßnahmen beiträgt. Zudem kann durch die Vernetzung einer regionalen Entwicklungsinitiative, die Personen mit Migrationshintergrund mit einbezieht, mit Bildungsangeboten (z.B. Sprachangeboten) eine zusätzliche Motivation der Lernenden erzielt werden.

Erhöhung der Beteiligung am lebensbegleitenden Lernen

Neben diesen Zielen ist – in einem Bundesland mit besonderen Stärken im Mittleren Qualifikationssegment – eine hohe Beteiligung der Tiroler Bevölkerung an Weiterbildung von beson-

derer Bedeutung. Vor allem gilt es, jene Personengruppe zu motivieren, die aus den unterschiedlichsten Gründen kein Interesse zeigt, sich weiterzubilden. Ihnen müssen die Vorteile sichtbar gemacht werden – das kann von einem höheren Einkommen über den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bis hin zum Erwerb nützlichen Wissens reichen. Beispielsweise ist die Teilnahme an Kursen zur Verbesserung der Lese- und Schreibfähigkeiten per se oftmals nicht attraktiv genug. Werden diese jedoch mit anderen Inhalten kombiniert, steigt die Motivation der Lernenden. Die *OECD* verweist hierbei auf eine Reihe von Projekten, bei denen der Lehrplan um praktische Themen des Alltags erweitert wurde. In Berlin werden in einem Projekt zur Erhöhung der Lese- und Schreibfertigkeit auch Fertigkeiten des Alltags vermittelt. Dazu zählen Formulare ausfüllen, Bewerbungstrainings, die Anleitung für Renovierungsarbeiten im Haus oder Fertigkeiten im hauswirtschaftlichen Bereich, wie Rezepte lesen, Mengen kalkulieren und einkaufen. Dieser Zugang ist vor allem auch für die Zielgruppe der ImmigrantInnen interessant. In den Niederlanden werden Sprachkurse für ImmigrantInnen um Themen wie Kinderbetreuung, Rechtsberatung und Umgang mit Geld erweitert, wodurch die Motivation der TeilnehmerInnen steigt.

Verstärkte Bildungsberatung und Akkreditierung von Weiterbildungsinstituten

Bildungsberatung wird dabei im Rahmen des lebensbegleitenden Lernens zunehmend wichtiger. Sie ist Voraussetzung dafür, dass Individuen einerseits eigenverantwortliche Entscheidungen für ihren Bildungsweg treffen können, andererseits Transparenz und Orientierungsmöglichkeit im Hinblick auf die Qualität und den Nutzen des umfangreichen Bildungsangebots sichergestellt wird. Eine gezielte Bildungs- und Berufsberatung kann auch zu einer Reduktion der Schulabbrüche oder Verkürzung der Ausbildungsdauer führen, da durch eine kompetente Berufs- und Bildungsberatung die Zahl der AusbildungswechslerInnen verringert werden kann. Die breit gefächerte Weiterbildungslandschaft in Österreich ist zwar Ausdruck einer gewünschten Vielfalt, die Wahlmöglichkeiten schafft. Parallel dazu führen aber Informationsdefizite hinsichtlich des Umfangs, der Struktur und Qualität auf Anbieterseite zu hohen Informations- und Suchkosten. Für Lernende sollte Bildungsberatung anbieterübergreifend und unabhängig, aber auch niederschwellig, flächendeckend und qualitativ hochwertig zur Verfügung stehen. Zudem muss sie sich an alle Personen richten, unabhängig von deren Einbindung in den Erwerbsprozess, das bedeutet an Erwerbstätige (atypisch oder voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) ebenso wie an Arbeitslose und Personen außerhalb des Erwerbslebens.

Die *OECD* konstatiert für Österreich in diesem Zusammenhang zersplitterte Informations- und Beratungsdienstleistungen. Ist sie beispielsweise bei Weiterbildungseinrichtungen angesiedelt, bezieht sie sich überwiegend auf das institutseigene Programm. Informationsdienstleistungen beim AMS werden dagegen kaum von Personen in Anspruch genommen, die nicht arbeitslos gemeldet sind. Die *OECD* stellt daher Ausbaubedarf überwiegend bei Angeboten fest, die sich primär an Erwachsene richten, oder an Jugendliche, die sich nicht mehr im Bildungssystem befinden. Einen Schritt in Richtung trägerneutrale Bildungsberatung hat Tirol bereits

gesetzt: Im Internet findet sich eine Plattform, die über Kursangebote, Beratungsstellen und Förderungen informiert.

Einen wesentlichen Beitrag zur Schaffung von mehr Transparenz bietet auch die Etablierung eines qualitativ hochwertigen Akkreditierungssystems, in dem Mindeststandards zur Sicherung der Qualität der angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen gesetzt werden. Die Akkreditierung soll eine verlässliche Orientierungshilfe über Qualität und Niveau des Weiterbildungsangebots liefern. Die Grundlage für lebensbegleitendes Lernen wird in der frühen Kindheit und im Grundschulalter gelegt.

Adaptierung des Weiterbildungsangebotes

Zusätzlich könnten folgende Ansatzpunkte zu einer weiteren Erhöhung der Weiterbildungsbe teiligung gewählt werden.

- Auf die Bedürfnisse der Individuen zugeschnittene Bildungsangebote – In der Befragung zum Thema Lebenslanges Lernen im Jahr 2003 wurde abgefragt, welche Änderungen notwendig wären, um mehr Zeit für die Teilnahme an Weiterbildung aufbringen zu können. Unter den Änderungen dominierten der Wunsch nach mehr Bildungsangebot in der Nähe des Wohnortes, der Wunsch nach mehr Abendkursen, der Wunsch öfter eine betriebliche Bildungsfreistellung zu bekommen und der Wunsch nach mehr Wochenendangebot. Bildungsanbieter sind daher gefordert sich den Bedürfnissen der Bildungskonsumenten anzupassen. Um dem Nachdruck zu verleihen, könnte die zeitliche Strukturierung des Bildungsangebotes der Erwachsenenbildungseinrichtungen, in Akkreditierungssystemen berücksichtigt werden.

Darüber hinaus kann der Einsatz innovativer Lehr- und Lernmethoden Personen in geographisch benachteiligten Regionen aber auch Arbeitskräften mit atypischen Beschäftigungszeiten (z. B. Beschäftigte im Tourismus, der Bauwirtschaft, im Schichtbetrieb) die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen erleichtern. E-Learning, als eine Form des distance learning, wird in Österreich laut OECD noch unzureichend wahrgenommen, eine stärkere Nutzung wäre daher wünschenswert.

- Qualifizierungsverbünde fördern – Mit der Unternehmensgröße steigt auch die Wahrscheinlichkeit der betrieblichen Weiterbildung. Große Betriebe weisen im Unterschied zu Klein- und Mittelbetrieben in der Regel interne Schulungsprogramme auf und können auf eine professionelle Personalentwicklung zurückgreifen. Um auch den MitarbeiterInnen in Klein- und Mittelbetrieben verbesserten Zugang zu Qualifizierungen zu verschaffen, könnten Qualifizierungsverbünde gefördert werden, beispielsweise durch die Förderungen vertikal verbundener Unternehmensnetzwerke, in denen große Unternehmen die MitarbeiterInnen ihrer Zulieferfirmen ausbilden.

Regionale Differenzierung arbeitsmarktpolitischer Strategien

Industriell geprägte Regionen: Strategien zur Bewältigung des Strukturwandels und zielgruppenfokussierte aktive Arbeitsmarktpolitik

Die erheblichen regionalen Unterschiede der Arbeitsmarktlage in Tirol sollten auch zu einer regionalen Differenzierung der arbeitsmarktpolitischen Strategien führen. So sind in Industrie-Regionen vor allem Strategien des Umgangs mit dem verstärkten strukturellen Wandel, die versuchen die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch betriebs- und branchenspezifische Programme zu unterstützen, von besonderer Bedeutung. In diesen Regionen sind daher Programme zur Umsetzung des lebensbegleitenden Lernens und zur Steigerung der Bildungsbeteiligung der Bevölkerung ebenso wichtig, wie zielgruppengerechte Schulungen und Weiterbildung. Unter dem klassischen Instrumentarium der aktiven Arbeitsmarktpolitik erweisen sich in diesen Regionen Implacement- und auch Outplacement-Stiftungen als besonders geeignet um diesen Strukturwandel zu bewältigen. Dies zeigt sich schon alleine daran, dass der Großteil der Tiroler Stiftungsmaßnahmen im Outplacement Bereich, die zumeist in Reaktion auf Umstrukturierungen von Großbetrieben geschaffen wurden (z. B. Elektra Bregenz oder ATW), in diesen stärker industriell geprägten Regionen angesiedelt sind. Neben der Restrukturierung von Großbetrieben ist in diesen Regionen damit zu rechnen, dass es auch in mittleren und kleineren Betrieben zu solchen Umstrukturierungsmaßnahmen kommen wird. Hier könnte – über den verstärkten Einsatz von Implacement-Stiftungen hinausgehend – auch im Outplacement-Bereich an branchen- oder sogar landesweite Stiftungen gedacht werden.

Städtische Ballungsgebiete: Vermeidung sozialer Exklusion

In städtischen Ballungsgebieten ergeben sich besondere Herausforderungen in der Vermeidung sozialer Exklusion, da Städte zum einen immer auch Segregationsräume sind, in denen sich verstärkt Minderheiten, AusländerInnen und auch soziale Randgruppen ansiedeln, und zum anderen städtische Räume besonders stark von sektorialem Strukturwandel betroffen sind, was immer eine gewisse Gefahr birgt, dass einzelne Gruppen auf der Strecke bleiben. Überdies besteht hier die Notwendigkeit, im Rahmen einer auf Beschäftigungswachstum orientierten Politik die Standortvorteile der Städte (z. B. durch eine engere Verknüpfung zwischen Universitäten und Unternehmen) für beschäftigungspolitische Programme zu nutzen.

Tourismusregionen: Saisonalität und Frauenarbeitslosigkeit bekämpfen

In Tourismusregionen ballen sich hingegen die Probleme der hohen Saisonalität der Arbeitslosigkeit und der Frauenarbeitslosigkeit. Dementsprechend wichtig ist es hier Maßnahmen zur Verringerung der Saisonalität der Arbeitslosigkeit umzusetzen. Generell sollte in diesen Regionen versucht werden die Arbeitslosen außerhalb der Saison verstärkt zu schulen und durch Flexibilisierungsberatungen betriebliche Arbeitszeitmodelle voranzutreiben, die mit geringeren saisonalen Schwankungen auskommen. Im Schulungsbereich scheinen dabei die, in einigen

Regionen bereits bestehenden, Qualifizierungsverbände, die von den Tourismusbetrieben selbst festgelegte Bildungsinhalte anbieten, in welche Arbeitskräfte vom Arbeitgeber vermittelt werden, besonders geeignet.

Allerdings bescheinigen gerade die Erfahrungen bisheriger Maßnahmen im Bereich Schulung und Beratung, dass sie im Kampf gegen saisonale Arbeitslosigkeit primär eine punktuelle Wirkung entfalten können. Langfristig kann Saisonalität nur vermieden werden, wenn es gelingt den Tourismus in Tirol, wie in den Strategiedokumenten zur Landesentwicklung anvisiert, verstärkt in Richtung Ganzjahrestourismus zu entwickeln, wobei hier vor allem im Bezirk Landeck auch in Richtung einer Stärkung der Sommersaison gegangen werden sollte.

Von der aus der Tourismusstruktur resultierenden Saisonalität sind Frauen besonders stark betroffen, sodass in touristischen Regionen auch Maßnahmen zur Verringerung der Arbeitslosigkeit der Frauen einen besonderen Stellenwert einnehmen sollten. So zeigt zum Beispiel eine neuere Studie der AMG, dass die hohe Frauenarbeitslosigkeit (und auch der hohe Anteil an entmutigten Frauen, die gar keine Arbeit mehr suchen) in den Bezirken Imst und Landeck durch die Kombination einer Vielzahl von Faktoren verursacht wird. Diese umfassen neben der Tourismuslastigkeit der Beschäftigung auch den Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen, eine schlechte Verkehrsanbindung von BewohnerInnen außerhalb des Inntals und einen Mangel an Betreuungsplätzen für Ältere und Pflegebedürftige umfassen. Dementsprechend wichtig ist es in diesen Regionen für eine qualitativ hochwertige Versorgung mit Betreuungsplätzen und eine entsprechende Verkehrsinfrastruktur zu sorgen. Gerade bessere Verbindungen im öffentlichen Verkehr können dabei die Vermittlungsmöglichkeiten für Frauen deutlich verbessern.

Außerdem sind in diesen Bezirken viele Frauen, trotz guter Qualifikation in eher niedrig qualifizierten, saisonalen Berufen im Tourismus beschäftigt. Die Entwicklung von tourismusgerechten Weiterbildungsangeboten, die auch in verbesserten Aufstiegschancen münden sollten, ist daher besonders wichtig. Überdies sollten in diesen Regionen verstärkte Versuche unternommen werden über Bewusstseinsbildung und die institutionelle Verankerung von Gender Themen (z. B. Gender Mainstreaming BeraterInnen) eine Änderung hinsichtlich der Rolle der Frauen im Erwerbsprozess zu bewirken.

Ländliche Regionen: Beschäftigung schaffen, Langzeit- und Frauenarbeitslosigkeit bekämpfen

In Lienz (als dem einzigen Randgebiet in Tirol) scheint die schlechte Arbeitsmarktlage auf mittlere Sicht nur lösbar, wenn es gelingt in der Region zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen. Die einfachste Möglichkeit, die allerdings nur im Rahmen der wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen der EU unterstützt werden kann, wären hier sicherlich Betriebsansiedlungen von Unternehmen, die auch langfristig in die Region investieren wollen. Zusätzlich sollte aber auch versucht werden durch regionale Initiativen das endogene Entwicklungspotential der Region verstärkt anzusprechen. Entwicklungskonzepte für den ländlichen Raum schlagen hier vor solche Initiativen rund um die Themen Versorgung der Bevölkerung mit notwendigen

Leistungen durch lokale Anbieter, die Rolle des ländlichen Raums als Erholungs- und Rekreationsraums und räumlich dislozierte Arbeitsformen (z. B. Teleworking) zu organisieren.

So könnte zum Beispiel versucht werden in Zusammenarbeit mit Gemeinden die Nahversorgung der Bevölkerung mit öffentlichen und privaten Dienstleistungen zu verbessern, wobei hier allerdings oftmals gewerberechtliche Bestimmungen (Stichwort regionale Nahversorger) eine Beschränkung der Möglichkeiten darstellen. Es könnte auch versucht werden verstärkt die Fördermöglichkeiten zur Entwicklung des ländlichen Raums (z. B. für Vermarktungsinitiativen im Bereich der Lebensmittelerzeugung) zu nützen oder (z. B. über spezielle Angebote für Personen, die z. B. im Rahmen eines Sabbaticals einen längeren Aufenthalt planen) verstärkt Personen anzuziehen, die temporär ihren Wohnsitz in die Region verlegen wollen, um so die regionale Kaufkraft zu steigern. Auch über verstärkte Teleworkinginitiativen, die sich auf die "Back-office" Bereiche von Dienstleistern mit spezifisch österreichischem Know-how Bedarf (z. B. Steuerberater) beziehen, könnten möglicherweise einige Arbeitsplätze geschaffen werden. Überdies ergibt sich in Lienz über den Holz-Cluster ein weiterer Ansatzpunkt, durch den die regionale Beschäftigungsnachfrage gesteigert werden könnte. Schlussendlich bestehen für den Bezirk Lienz Anknüpfungspunkte im Bereich einer engeren Zusammenarbeit mit dem norditalienischen Zentralraum, der Funktion der Stadt Lienz als überregionalem Zentrum und damit in der überregionalen Zusammenarbeit sowie in der Entwicklung des touristischen Angebotes.

Allerdings betonen Studien zur Entwicklung des ländlichen Raumes aber auch, dass gerade die peripheren Regionen des ländlichen Raums – die Teile des Bezirkes Lienz umfassen – vor besonderen beschäftigungspolitischen Problemen stehen, und dass diese Regionen selbst bei entsprechender Gegensteuerung wohl Abwanderungsregionen bleiben werden. Überdies zeigen die Beispiele, in denen es in der Vergangenheit gelang in solche peripheren Regionen erfolgreich neue wirtschaftliche Aktivitäten in signifikantem Ausmaß anzusiedeln (z. B. der Thementourismus im Südburgenland), dass dies nur mit einem erheblichen finanziellen Mitteleinsatz durch Förderung von Großinvestitionen möglich war.

Neben den Problemen der Schaffung von Arbeitsplätzen sticht Lienz allerdings auch durch den höchsten Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Arbeitslosigkeit und einer hohen Arbeitslosigkeit der Frauen hervor. Während im Bereich der Frauenarbeitslosigkeit die Problemlagen ähnlich gelagert sind wie in den meisten intensiven Tourismusgebieten Tirols, kann die Langzeitarbeitslosigkeit zum einen durch Vermittlung von Beschäftigten in Gemeinden, die wohl zumeist über Eingliederungsbeihilfen erreicht werden kann, oder über entsprechende langfristige Maßnahmen (wie zum Beispiel sozial-ökonomische Betriebe) bekämpft werden. Allerdings ist auch davon auszugehen, dass diese in Ermangelung von Arbeitsplätzen, vor allem den Umschlag an Arbeitskräften erhöhen und kaum zu zusätzlichen Arbeitsplätzen führen werden.

Regional differenzierte Gestaltung von Arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen

Neben den unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen zwischen Regionen bestimmen regionale Besonderheiten auch die Umsetzungsbedingungen, unter denen einzelne Maßnahmen stattfinden. Insbesondere sind in Tirol in den meisten Regionen klein- und mittelbetriebliche Strukturen von besonderer Bedeutung, obwohl in einigen Regionen auch ein durchaus relevanter Bestand an größeren Betrieben existiert. Dies hat Auswirkungen auf die Umsetzungsmöglichkeiten verschiedener Maßnahmen, weil in klein- und mittelbetrieblich strukturierten Regionen die Mehrheit der Betriebe kaum Personalentwicklungspläne und -strategien haben werden. Maßnahmen, die die Beratung von Unternehmen als Zielrichtung haben, müssen daher von vornherein auf die geringere strategische Planungskapazität von KMUs Rücksicht nehmen, wobei es hier durchaus angebracht sein kann, bestehende Maßnahmen mit zusätzlichen Beratungsinstrumenten zu ergänzen. So hat man zum Beispiel in Dänemark die Erfahrung gemacht, dass KMUs nur sehr selten von Sabbaticals Gebrauch machen, was unter anderem auch daran liegt, dass diese Unternehmen ihren Weiterbildungsbedarf nur selten systematisch erheben und/oder feststellen.

Der Vorteil klein- und mittelbetrieblicher Strukturen liegt allerdings in der leichteren Motivation von solchen Betrieben durch Förderungen und Kostenersparnisse. Während bei Großunternehmen zumeist ein guter Informationsstand hinsichtlich der Einsparungsmöglichkeiten bei verschiedenen Beratungen und Förderungen besteht, liefern bei KMUs gesonderte Informationsaktivitäten oftmals bessere Ergebnisse.

In Regionen, in denen größere zumeist industrielle Leitbetriebe angesiedelt sind, die zumeist über längerfristige Strategien verfügen, scheinen Maßnahmen, die bei den Betrieben ansetzen, hingegen oftmals leichter durchführbar, weil solche Betriebe für arbeitsmarktpolitische Akteure leichter ansprechbar sind und schon durch die Teilnahme eines einzelnen Betriebes an einer Maßnahme ein erheblicher Teil des Arbeitsmarktes abgedeckt werden kann. Allerdings zeigt sich auch, dass größere Betriebe vor allem dann zur Übernahme von sozialer Verantwortung für den regionalen Arbeitsmarkt bereit sind, wenn dies mit einer entsprechenden Publizität verbunden ist. Dieses Publizitätsbedürfnis von Großbetrieben sollte daher überall dort mitbedacht werden, wo Großbetriebe als Partner in der Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Vorhaben angesprochen werden sollen.

In vielen Regionen Tirols, insbesondere im Tiroler Oberland, stellen auch schlechte (öffentliche) Verkehrsverbindungen außerhalb des Inntals eine Mobilitätsbarriere (insbesondere für Frauen) dar. Gerade in solchen eher peripheren Regionen ist daher auch eine dezentrale Angebotserstellung in Betracht zu ziehen. Ein Beispiel hierfür sind mobile Beratungen.

Schlussendlich sollte auch bedacht werden, dass es insbesondere in den Großstädten oftmals Personengruppen gibt, die (aufgrund ihrer speziellen Problemlagen) nicht Willens oder (aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse) kaum fähig sind Beratungsangebote von offiziellen Stellen anzunehmen, sodass hier auch im Design von Maßnahmen entsprechende Adaptie-

rungen (z. B. Fremdsprachiges Angebot, Einbeziehen von MinderheitenvertreterInnen oder Streetworkern) vorgenommen werden könnten.

Regionale Umsetzung

In der Formulierung einer regionalen Arbeitsmarktstrategie sollte auch die Frage nach den für die Umsetzung der regionalen Struktur geeigneten Institutionen gestellt werden. Im Rahmen der territorialen Beschäftigungspakte in Österreich wurden dabei in einigen Bundesländern Versuche einer Regionalisierung vorgenommen. Als Vorteile solcher regionaler Strukturen muss dabei gesehen werden, dass ihnen leichter gelingt regionale Leitbetriebe, NGOs und Gemeinden einzubeziehen und sich in diesen regionalen Strukturen auch relativ leicht ein regionales Know-how zur Entwicklung und Anpassung von Projekten aufbauen lässt. Als Nachteil muss allerdings gesehen werden, dass es Institutionen unterhalb der Bundeslandebene oft an Kompetenzen und Ressourcen mangelt, um die an sie herangetragenen Probleme zu lösen, was zu Ineffizienzen in der Umsetzung führen kann. Insgesamt sollte daher, wenn solche Regionalisierungen angestrebt werden, besonders auf das Zusammenspiel zwischen Top-down und Bottom-up Elementen geachtet werden.

Überdies sollte versucht werden nach Möglichkeit auf bestehenden historisch gewachsenen Strukturen aufzubauen, wobei in Tirol die in den meisten Bezirken bestehenden Regionalentwicklungsvereine einen möglichen Ansatzpunkt zur Regionalisierung der Pakte darstellen könnten. Gerade in diesen Regionen könnte, in jenen Fällen, in denen dies noch nicht gegeben ist, durch die Einbeziehung der regionalen Arbeitsmarktakteure (z. B. AMS) eine engere Verknüpfung von Regional- und Arbeitsmarktpolitik angestrebt werden.

Weiterentwicklung der kooperativen Arbeitsmarktpolitik

Neben dem AMS tragen in Tirol über den Beschäftigungspakt Tirol auch andere Institutionen zur Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik im Land bei. Über den Beschäftigungspakt sind auch das Land, die AMG Tirol und die Sozialpartner in die Finanzierung der landesweiten Arbeitsmarktpolitik eingebunden.

Neben diesen finanziellen Zuwendungen, die vor allem zum in dieser Studie vorgeschlagenen Ausbau der aktiven Arbeitsmarkt beitragen könnten, ist aber gerade die Partnerstruktur des Beschäftigungspaktes besonders geeignet Maßnahmen zu setzen, die ohne direkte Budgetwirksamkeit eine arbeitsmarktpolitische Wirkung entfalten können. Hier könnte versucht werden:

1. Andere Zielbereiche der Arbeitsmarktpolitik über solche weniger finanzierungsintensive Maßnahmen anzusprechen. Beispiele hierfür wären die verstärkte Berücksichtigung von arbeitsmarktpolitischen Zielen in Verfahren zur öffentlichen Auftragsvergabe oder Förderung insbesondere im Hinblick auf die Vermeidung von Saisonalität.

2. Bestehende Partner verstärkt in die Gestaltung zusätzlicher integrierter Maßnahmen einzu-
binden. Hier sollte überprüft werden, inwiefern auch die eigenen arbeitsmarktpolitikrele-
vanten Aktionen der Sozialpartner und potentiell anderer organisatorischer Einheiten des
Landes (z. B. Sozialbereich) Gegenstand des Paktes sein könnten, wobei hier allerdings
über die bereits seit langem bestehenden Beratungsangebote der Sozialpartner auch die
gemeinsame Entwicklung neuer Projekte angestrebt werden könnte.
3. Neue Partner zur Mitarbeit an der Gestaltung (und auch Finanzierung) einzelner Maßnah-
men des Paktes zu gewinnen. Insbesondere könnte hier an eine verstärkte Einbindung der
Gemeinden im Bereich der regionalen Strategien oder bei der Mitarbeit an einzelnen
Projekten gedacht werden, wobei hier auf die punktuelle Kofinanzierung von einzelnen
Maßnahmen abgestellt werden könnte.
4. Im Rahmen einer stärkeren Regionalisierung der Strategien über einzelne Pilotprojekte
zusätzliche innovative Projekte im eigenen Wirkungsbereich des Landes zu initiieren.

Literaturhinweise

- Abowd, J. M., Corbel, P., Kramarz, F., "The Entry and Exit of Workers and the Growth of Establishments", *The Review of Economics and Statistics*, 81 (2), 1999, S. 170-187.
- Albaek, K., *The Evolution of the Education of Apprentices in Denmark, 1931-2002*, University of Copenhagen, 2004.
- AMG Tirol, *Jahresbericht 2005 Arbeitsmarktförderungsgesellschaft Tirol*, AMG Tirol, Innsbruck, 2006.
- AMS Tirol, *Geschäftsbericht, mehrere Jahrgänge*, Innsbruck, 2004.
- Amt der Tiroler Landesregierung Abteilung für Wirtschaft und Arbeit *Tiroler Wirtschafts- und Arbeitsmarktbericht 2006 – Kurzbericht*, Eigenverlag, Innsbruck, 2006.
- Andersen, J., Etherington, D., *Flexicurity workfare or inclusion? The politics of Welfare and Activation in the UK and Denmark*, CARNMA Working Paper No. 8 University of Aalborg, 2005.
- Ankil, R., *The Finnish Workplace Development Programme*, Manuscript, Social development Co., Hämeenlinna, 2000.
- Ankil R., *The Active Labour Market Policy Reform –The second Wave*, Manuscript, Ankil Dialogues, Kopenhagen, 2004.
- Arvanitis, S., *Information Technology, Workplace Organization and the Demand for Employees of Different Education Levels: Firm-Level Evidence for the Swiss Economy*, ETH working paper no. 83, 2003.
- Baaske, W. E, Lancaster, B., Kranzl, S., *Evaluierung der oberösterreichischen Implacmentstiftungen – Analysebericht*, AMS Oberösterreich, Linz, 2005.
- Bartelsman, E. J., Doms, M., 'Understanding Productivity: Lessons from Longitudinal Microdata', *Journal of Economic Literature*, vol. 83, nr. 3, 2000, S. 569-594.
- Baumol, W.J., "Macroeconomics and Unbalanced Growth: The Anatomy of Urban Crises", *American Economic Review*, 1967, S. 415-426.
- Bellmann, L., Caliendo, M., Hujer, R., Radic, D., *Beschäftigungswirkungen technisch-organisatorischen Wandels – eine mikroökonomische Analyse mit dem Linked IAB-Panel*, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 35, Heft 4, S. 506-522, 2002.
- Beyer, N., Hämmerle, W., Garbislander, S., *Der Geburtenrückgang in Tirol*, *Wirtschaftskammer Tirol, Tiroler Regionalpolitische Studien Nr. 7*, Innsbruck 2002.
- Beyer, N., Hämmerle, W., Garbislander, S., *Initiativen für eine Moderne KMU Politik in Tirol*, *Wirtschaftskammer Tirol, Tiroler Regionalpolitische Studien Nr. 15*, Innsbruck 2003.
- Beyer, N., Hämmerle, W., Garbislander, S., *Ein-Personen-Unternehmen in Tirol, Situation und Zukunftsperspektiven*, *Wirtschaftskammer Tirol, Tiroler Regionalpolitische Studien Nr. 27*, Innsbruck, 2005.
- Biffi, G., "Eine nationale und eine internationale Arbeitslosenquote: Der Stein der Weisen?", in: *Österreichische Zeitschrift für Statistik und Informatik*, Wien, 1994, 23(1), S. 3-7.
- Biffi, G., "Erfassung der "wahren" Arbeitslosigkeit in Österreich", *WIFO-Monatsberichte*, Wien, 1997, 70(1), S. 41-50.
- Biffi, G., *Arbeitsmarktindikatoren. Definition und Erhebung nach nationaler und EU-Methode*, Studie des WIFO im Rahmen der Arbeitsmarktvorschau 1999, im Auftrag des AMS Österreich, Wien, 1999.
- Biffi, G., *Die Zukunft der österreichischen Berufs- und Qualifikationslandschaft bis 2005*, AMS-Report 20, 2001.
- Biffi, G., *Der Bildungswandel in Österreich in den neunziger Jahren*, WIFO Monatsbericht 6/2002.
- Biffi, G., Leoni, Th., *Handlungsoptionen für eine Erhöhung der Einkommensgerechtigkeit und Chancengleichheit für Frauen in Oberösterreich*, Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung, WIFO, Wien, 2006.
- Blanchard, O., Katz, I., "Regional evolutions, *Brookings Papers on Economic Activity*", 1, 1992, S. 1-75.

- Blumberger, W., Markowitsch, J., Strategien zur Förderung der Berufsausbildung in Österreich, IWI, Linz, Wien, 1999.
- Bock-Schappelwein, J., Entwicklung und Formen der Arbeitslosigkeit in Österreich seit 1990, WIFO Monatsberichte 2005, 78(7), S. 499-509.
- Bock-Schappelwein, J., Examples of Best Practice in the Labour market in the participating countries of ENDEAVOR (Austria, France, Germany, Ireland, Netherlands, United Kingdom) Manuskript, WIFO, Wien, 2005.
- Bock-Schappelwein, J., Entwicklung und Formen von Flexibilität und sozialer Absicherung in den EU-Staaten ein Überblick, Hintergrundpapier zum Flexicurity-Workshop im BMWA am 12.1.2006, WIFO, Wien, 2006.
- Bock-Schappelwein, J., Huemer, U., Mähringer, H., Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010, WIFO, 2006.
- Boersma, L., Van Dijk, J., "Regional Labour Market Dynamics in the Netherlands", Papers in Regional Science 81, 2002, S. 343-364.
- Böheim, R., Stiglbauer, A., Winter-Ebmer, R., When and how to expand your Business, Manuskript, Universität Linz, 2005.
- Boone, J., van Ours, C., Effective Labour market Policies, CEPR Discussion Paper No. 4707, CEPR, London, 2005.
- Booth, A. L., Francesconi, M., Frank, J., Labour as a Buffer: Do Temporary Workers Suffer?, IZA – Working Paper No. 673, Institute for the Study of Labour, Bonn, 2002.
- Brandel, F., Hofer, H., Lassnigg, L., Pichelmann, K., Aspekte der Arbeitsmarktintegration von Lehranfängern, IHS, Wien 1994.
- Bregger, J. E., Haugen, St. E., BLS introduces new range of alternative unemployment measures, Monthly Labour Review, October 1995, S. 19- 25.
- Brown, J., et al., Nonstandard Forms and Measures of Employment and Unemployment in Transition, A Comparative Study of Estonia, Romania and Russia, IZA Discussion Paper 1961, IZA, Bonn, 2006.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Der Arbeitsmarkt im Jahr 2004, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Wien, 2004.
- Bund-Länder-Kommission (BLK), Zukunft von Bildung und Arbeit – Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2015, Heft 104, Bonn, 2001.
- Calmfors, L., Forslund, A., Hemström, M., Does active Labour market Policy Work? Lessons from the Swedish Experiences, Swedish Economic Policy review, 2001, S. 61-124.
- Calmfors, L., Forslund, A., Helmström, M., Does active Labour Market Policy Work? Lessons from the Swedish Experiences, CESifo Working Paper No. 675, CESifo, München, 2002.
- Carlson, E., William, F., Mitchell, W. F., "Beyond the unemployment rate – labour underutilisation and underemployment in Australia and the USA", CoffEE Working Paper-00-06, Centre of full Employment and Equity, University of Newcastle, Australia, 2000.
- Cockx, B., Dejemeppe, M., Do the Higher Educated Unemployed Crowd Out the Lower Educated Ones in a Competition for Jobs?, IZA Discussion Paper No. 541, Bonn, 2002.
- Davis, St. J., Haltiwanger, J., "Gross Job Flows", in Orley Ashenfelter and David Card, Handbook of Labour Economics, Elsevier, 1999, S. 2.711-2.805.
- Decressin, J., Fatas, A., "Regional Labour Market Dynamics in Europe", European Economic Review, 39(9), 1995, S. 1.627-1.655.
- Delaigle, S., Lohest, O., Regional Labour Market Dynamics: Evaluation and Application to Belgium, Manuscript, Universite catholique de Louvain, 1999.
- Danish Government, Denmarks national Reform Programme, Kopenhagen, 2005.
- Deutscher Bildungsrat (Hrsg.), Empfehlungen der Bildungskommission – Strukturplan für das Bildungswesen, Stuttgart, 1970.

- Dicke, H., Glismann, H., Gröhn, A., Der deutsche Markt für berufliche Weiterbildung, Kieler Studien 269, 1995.
- Dostal, W., Reinberg, A., Arbeitslandschaft 2010 – Teil 2: Ungebrochener Trend in die Wissensgesellschaft. Entwicklung der Tätigkeiten und Qualifikationen. Nürnberg 5 S. Reihe/Serie IAB-Kurzbericht Nr. 10, 1999.
- Dostal, W., Weiterbildungsbedarf im technischen Wandel, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 24. Jg., IAB, 1991.
- Dostal, W., IAB-Prognos Tätigkeits- und Qualifikationsprognosen, in: Veränderte Arbeitswelt – veränderte Qualifikationen: Wechselwirkungen zwischen Arbeitsmarkt und Berufsbildung, BIBB, Bonn, 2002.
- Dullek, U., Frijters, P., Winter-Ebmer, R., Reducing the Start-up costs for New Firms: The Double Dividend on the Labour Market, University of Vienna, Department of Economics, Working Paper No. 0317, 2003.
- Egbers, G., Fugmann-Heesing, A., Pfeiffer, U., Thomas, U., von der Groeben, G., Bildung und Beschäftigung, Managerkreis der Friedrich-Ebert-Stiftung, 2005. <http://library.fes.de/pdf-files/stabsabteilung/03051.pdf>
- Elias, P., Birch, M., Establishment of Community-Wide Occupational Statistics ISCO 88 (COM) – A Guide for Users, University of Warwick, Institute for Employment Research, Februar 1994.
- Entorf, H., Heckman, J., Mc Fadden, D., Nobelpreis für die Wegbereiter der Mikroökonomie, Würzburg Economic Papers Nr. 26, 2000.
- Esping-Andersen, G., Three Worlds of Welfare Capitalism, Polity Press, Cambridge, 1990.
- Esping-Andersen, G., et al. 1990, A New Welfare Architecture for Europe?, Report submitted to the Belgian Presidency of the European Union, September, 2001.
- Ericson, R., Pakes, A., Managing Perfect Business Dynamics: A framework for Empirical Analysis, Review of Economic Studies 1995, S. 53-62.
- EU-Kommission, "A Memorandum on Lifelong Learning", Commission of the European community, SEC(2000) 1832, Brussels, 2000.
- Europäische Kommission, Beschreibung der Sozialen Lage in Europa, Luxemburg, 2001.
- Europäische Kommission (2003b), European Innovation Scoreboard 2003: Regional Innovation Performances, Technical Paper, 2003, (3), http://trendchart.cordis.lu/scoreboards/scoreboard2003/pdf/eis_2003_tp3_regional_innovation.pdf
- Europäische Kommission, (2005a), Auf dem Weg zu einem Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen, Brüssel, 2005.
- Europäische Kommission, Draft Joint Employment Report 2004/2005, Brüssel, 2005.
- Europäischer Rat, Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Förderung des aktiven Alterns, 6707/02, Brüssel, 2002.
- Fagerberg, J., "Technological progress, structural change and productivity growth: a comparative study", Structural Change and Economic Dynamics, 2000, S. 1.145-1.175.
- Fatas, A., Intranational Labour Migration Business Cycles and Growth, in Gregory D. Hess and Eric van Wincoop Intranational Macroeconomics, Cambridge, Cambridge University Press, 2000.
- Felderer, B., Hofer, H., Schuh, U., Erfahrungsbasierte Arbeitslosenversicherung, Institut für Höhere Studien, Projektbericht, Dezember 1999.
- Finish Ministry of Finance, The Lisbon strategy for Growth and Jobs, Helsinki, 2005.
- Fischer, D., Zingg, S., Marke Tirol Standortstrategie Tirol 2006 – 2010, Bern/Innsbruck, 2006.
- Fredriksson, P., "The Dynamics of Regional Labor Markets and Active Labor Market Policy": Swedish Evidence Oxford Economic Papers 51(4), 1999, S. 623-648.
- Freeman, R. B., Are Your Wages Set in Beijing? The Journal of Economic Perspectives, 1995, S. 15-32.

- Fritsch, M., Turbulence and Growth in West Germany: A Comparison of Evidence by Regions and Industries, *Reviews in Industrial Organisation*, 1996, S. 231-251.
- Fritsch, M., Müller, P., Effects of New Business Formation on Regional Development over Time, *Regional Studies*, 2004, S. 961-976.
- Fritz, O., et al., Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Oberösterreich – berufliche und sektorale Veränderungen bis 2008, WIFO in Kooperation mit Joanneum Research, Wien, 2002.
- Fritz, O., Streicher, G., Zakarias, G., MultiREG – ein multiregionales, multisektorales Prognose- und Analysemodell für Österreich, *Wifo-Monatsberichte*, Wien, 2005, 78(8), S. 571-535.
- Gacs, V., Huber, P., Quantity adjustments in the regional labour markets of EU candidate countries, *Papers in Regional Science*, Vol. 84, No. 4., November 2005, S. 553-574.
- Gelauff, G., Lejour, A., The new Lisbon Strategy – An Estimation of the Economic Impact of reaching five Lisbon Targets, Brussels, 2006.
- Göggel, K., Gräßl, J., Pfeiffer, F., Selbständigkeit in Europa 1991 – 2003: Empirische Evidenz mit Länderdaten, ZEW Discussion Paper 06-015, 2006.
- Gruber, E., Berufsbildung in Österreich – Einblicke in einen bedeutenden Bildungssektor, in: Verzetnitsch, F., Schlögl, P., Prischl, A., Wieser, R. (Hrsg.), *Jugendliche zwischen Karriere und Misere. Die Lehrausbildung in Österreich, Innovationen und Herausforderungen*, Verlag des ÖGB, Wien, 2004, S. 17-38.
- Guger, A., Huemer, U., Mahringer, H., *Schwerarbeit: Volkswirtschaftliche Kosten und Lebenserwartung*, WIFO, Wien, 2004.
- Güngör, H., *Integration mit Zugewanderten – Integrationskonzept des Landes Tirol mit Maßnahmenempfehlungen*, Land Tirol, 2006
- Haltiwanger, J. C., Julia I lane, Spletzer, J. R., Wages, Productivity and the Dynamic Interaction of Business and Workers, NBER Working Paper 7994, 2000.
- Hammer, G., Moser, C., Klapfer, K., *Lebenslanges Lernen – Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003*, Statistik Austria, Wien, 2004.
- Hart, P. E., Oulton, N., Job Creation in the Corporate Sector. The Relative Importance of Births, Deaths and Survivors, NIESR Discussion Paper No. 134, 1998.
- Hofer, H., Winter-Ebmer, R., "Longitudinal Data from Social Security Records in Austria", *Schmollers Jahrbuch*, 2003, S. 87-91.
- Holm, A., Dabish Labour Market Polica measure -an Evaluation, Peer Review, 2001.
- Huber, P., *Aktive Beschäftigung in Oberösterreich, Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte Oberösterreich*, WIFO, Wien, 2005.
- Huber, P., Schwerpunkt 6: Territoriale Beschäftigungspakte, in: Lutz, H., Mahringer, H., (WIFO), *Evaluierung Europäischer Sozialfonds 2000-2006: Ziel 3 – Österreich*, Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung, 2005.
- Huber, P., et al., *Analyse der Wiener Wirtschaftsaktivitäten, Studie im Auftrag der Stadt Wien, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung*, 2002.
- Huber, P., et al., *Analyse der Wirtschaftsaktivitäten in Niederösterreich, WIFO Studie im Auftrag des Amtes der Niederösterreichischen Landesregierung*, Wien, 2003.
- Huber, P., Huemer, U., *Beschäftigung im Handel, Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung*, WIFO, Wien, 2004.
- Huber, P., Huemer, U., Kratena, K., Mahringer, H., *Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich – Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010*, WIFO, 2006.
- Huber, P., Mayerhofer, P., *Aktuelle Herausforderungen des Wiener Beschäftigungssystems*, WIFO, Wien, 2005.

- Huber, P., Walterskirchen, E., Möglichkeiten einer regionalen Arbeitsmarktpolitik in Oberösterreich, Studie des österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung, WIFO, Wien, 1999.
- Hummel, M., Reinberg, A., Zur langfristigen Entwicklung des qualifikationsspezifischen Arbeitskräfteangebots und -bedarfs in Deutschland, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 35, H. 4, 2002.
- Hygum, O., Beschäftigungswunder Dänemark, ein Modell? in Schmidt, G., Schönmann, K., (Hrsg) von Dänemark lernen – Learning from Denmark, WZB Discussion Paper FS1 99-201, 1999, S. 11-16.
- Jackman, R., Roper, St., Structural Unemployment, Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 1987, S. 9-36.
- Jimeno, J.F., and S. Bentolilla, S., Regional unemployment persistence Spain, 1976-1994, Labour Economics 5, 1998, S. 25-51.
- Johnson, G., Changes in Earnings Inequality: The Role of Demand Shifts, Journal of Economic Perspectives, vol. 11, no. 2, 1997, pp. 41-54.
- Jovanovic, B., Selection and Evolution in Industry, Econometrica, 50:3, 1982, S. 649-70.
- Kalmar, M., et al., Erwerbstätigkeit in Tirol 2000 bis 2002, Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Tirol, Innsbruck, 2004.
- Kalmar, M., et al., Unbewältigte Herausforderungen der Erwerbstätigkeit in Tirol, Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Tirol, Innsbruck, 2004.
- Kitson, M., Martin, R., Tyler, P., Editorial: In Honour of David Keeble: Pioneer in the Study of Regional Enterprise and Entrepreneurship, Regional Studies, 2004, S. 867-871.
- Kluge, J., Schmidt, C. M., Can training and Employment subsidies combat European Unemployment?, Economic Policy, 35, 2002, S. 411-448.
- Koning J. et al, Youth Unemployment Task Force in the Netherlands, Peer Review, The Hague, 2005 DeBelle, G., Vickery, J., Labour Market Adjustment: Evidence on Interstate Labour Mobility, Research Discussion Paper 9801, Federal Reserve of Australia, Economic Research Department, 1998.
- Koning, J., et al., Attracting more people to the labour markets, Synthesis Report of the Mutual learning Programme, 2005.
- Kruhofer, J., Jobrotation in Denmark Status and Problems, in Schmidt, G., Schönmann, K., (Hrsg) von Dänemark lernen – Learning from Denmark, WZB Discussion Paper FS1 99 – 201, 1999, S. 17-23.
- Kytir, J., Stadler, B., Die kontinuierliche Arbeitskräfteerhebung im Rahmen des neuen Mikrozensus, Statistik Austria, Statistische Nachrichten, 2004, 6, S. 511-518.
- Land Tirol, Wirtschaftsprogramm - Arbeitsmarktprogramm - Tirol 2010, Internet-Fassung vom 23. 8. 2005, Innsbruck, 2005, Amt der Tiroler Landesregierung, Zukunftsraum Tirol 2. Zwischenbericht, Innsbruck, 2006.
- Landesrechnungshof Tirol, Arbeitnehmer- bzw. Arbeitsmarktförderung des Landes Tirol, Eigenverlag, Innsbruck, 2006.
- Larsson, A., What can we learn from Denmark, in Schmidt, G., Schönmann, K., (Hrsg) von Dänemark lernen – Learning from Denmark, WZB Discussion Paper FS1 99 – 201, 1999, S. 1-10.
- Lechner, F., Nemecek, N., Riesenfelder, A., Pöschl, A., Evaluierung Europäischer Sozialfonds 2000-2006 Ziel 3 – Österreich, Programmschwerpunkt 4 aus Sicht der Teilnehmenden Beschäftigten und Betriebe, Wien, 2005.
- Lutz, H., Mahringer, H., Pöschl, A., Evaluierung Europäischer Sozialfonds 2000-2006, Ziel 3 Österreich – Aktualisierung der Halbzeitbewertung Schwerpunktanalysen, Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung, WIFO, Wien, 2005.
- Lutz, C., Meyer, B., Schnur, P., Zika, G., Projektion des Arbeitskräftebedarfs bis 2015 – Modellrechnungen auf Basis des IAB/INFORGE Modells, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 35, H. 3, 2002. Lutz, H., "Einfluss institutioneller Veränderungen auf die Beschäftigungsstatistik", WIFO-Monatsberichte, 77(6), 2004, S. 467-472.
- Lutz, H., Walterskirchen, E., Aktive Beschäftigung in Österreich, WIFO, Wien, 2004.

- Mahringer, H., Trends in Job Stability and Destinations of Job Endings as Competing Risks – A survival Analysis Approach to Job Stability in a Flow Sample of Employment Relationships in Austria from 1975 to 2002, unveröffentlichte Dissertation, Universität Linz, 2004.
- Martin, J. P., Grubb, D., What Works and for whom: A review of OECD countries' experience with active labor market policies, Working Paper, OECD, Paris, 2001.
- Mata, J., Portugal, P., Guimarez, P. The survival of New Plants: Start-Up Condition and Post Entry Evolution, International Journal of Industrial Organisation, 1995, S. 459-481.
- Mayerhofer, P., Unternehmensgründungen als Wirtschaftspolitische Zielgröße, in Handler, H., (Hrsg.) Wirtschaftsstandort Österreich Rahmenbedingungen im Umbruch, Bundesministerium für Wirtschaftliche Angelegenheiten, Sektion Wirtschaftspolitik, Wien, 1998.
- Mayerhofer, P., Palme, G. (2001a), "Sachgütererzeugung und Dienstleistungen: Sektorale Wettbewerbsfähigkeit und regionale Integrationsfolgen", Teilprojekt 6 des Forschungsprogramms PREPARITY – Strukturpolitik und Raumplanung in den Regionen an der mitteleuropäischen EU-Außengrenze zur Vorbereitung auf die EU-Osterweiterung, Wien, 2001.
- Mayerhofer, P., Palme, G., "Aspekte der regionalen Wettbewerbsfähigkeit", Teilprojekt 8 des Forschungsprogramms PREPARITY – Strukturpolitik und Raumplanung in den Regionen an der mitteleuropäischen EU-Außengrenze zur Vorbereitung auf die EU-Osterweiterung, Wien, 2001.
- McKinney, K. L., Successor/Predecessor Firms, BLS Technical Paper TP-2002-2004, 2002.
- Mesch, M., Der Wandel der beruflichen Struktur der österreichischen Beschäftigung 1991 bis 2001, in Mesch, M., (Hrsg.), Der Wandel der Beschäftigungsstruktur in Österreich, Arbeiterkammer Wien, 2005, S. 219-285.
- Ministry of Labour, Main findings from the evaluation of the Danish employability enhancement programmes, 1996-98, Peer Review, 2001.
- Mörth, I., Gusenbauer, M., Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Arbeitssuchende in Tirol – Endbericht, Studie im Auftrag des AMS Tirol, Johannes Kepler Universität, Linz, 2005.
- Myhrmann, R., Follow up Report on the Programme for Ageing Workers, Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki, 2000.
- National reform Programme for the Netherlands 2005-2008, Den Haag.
- Nicaise, I., Meinema, T. Experiments in Social Activation, Synthesis Report, The Netherlands, 2005.
- Niefert, M., Tchouvakhina, A., Aus der Not geboren? – Besondere Merkmale und Determinanten von Gründungen aus der Arbeitslosigkeit, ZEW Discussion Paper No. 06-010, 2006.
- Nowak, S., Schneeberger, A., Lehrlingsausbildung im Überblick, IBW, Wien, 2005.
- Nyberg, A., Parental Leave, Public Childcare and the Dual Carer-Model in Sweden, Peer Review, Stockholm, 2004.
- OECD, Employment Outlook, OECD, Paris, 2005.
- OECD, Starting Strong - early childhood education and care policy, Länderbericht für Österreich, OECD, Paris, 2006.
- Palme, G., "Divergenz regionaler Konvergenzclubs. Dynamische Wirtschaftsregionen in Österreich", WIFO-Monatsberichte, 1995(68), 12, S. 769-781.
- Peer Review, A Comprehensive reform of Active labour Market Policy: The Finnish Review, 1999.
- Pekkala, S., Ari Kangasharju, A., "[2002] Regional Labour Markets in Finland: Adjustment to total versus region specific shocks", Papers in Regional Science, 81, 2002, S. 329-342.
- Peneder, M., "Industrial Structure and Aggregate Growth", Structural Change and Economic Dynamics, Vol 14, S. 427-448, 2003. Persson, H., The performance of New Establishments, Paper for the EALE conference, 1999.
- Peneder, M., "Entrepreneurial Competition and Industrial Location. Investigating the Structural Patterns and Intangible Sources of Competitive Performance", Edward Elgar, Cheltenham, 2001.

- Petendra, B., Sozialräumliche Integration von Zuwanderern, Werkstattbericht, Schader Stiftung, Jänner 2005.
- Pfeiffer, F., Existenzgründungen: Ein Weg zur Beschäftigungsförderung, Zeitschrift für Arbeitsmarkt-Forschung, 2005.
- Plünnecke, A., Werner, D., Das duale Ausbildungssystem — Die Bedeutung der Berufsausbildung für Jugendarbeitslosigkeit und Wachstum, Beiträge zur Ordnungspolitik Nr. 9, Institut der deutschen Wirtschaft, 2004.
- Ramstad E., Self Evaluation of developmental Projects, Finnish National Workplace development Programme Publications, 13, 2000.
- Regeringskanliet, The Swedish Reform Programme for Growth and Employment 2005-2008, Stockholm, 2005.
- Reijenga, F. A., Disability Management, Discussion Paper for the Peer Review Programme, November 2003.
- Reinberg, A., Hummel, M., "Zur langfristigen Entwicklung des qualifikationsspezifischen Arbeitskräfteangebots und -bedarfs in Deutschland", in Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2002, 35(4).
- Ribolits, E., Lehrlingsausbildung in Österreich — Misere mal dreii!, WISO 21/1, 1998, S. 29-49.
- Rojas, M., Sweden after the Swedish Model – from Tutorial State to Enabling State, Timbro, 2005.
- Scharpf, F. W., Sozialstaaten in der Globalisierungsfalle? Lehren aus dem internationalen Vergleich, Max – Planck Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaft e.V. Jahrbuch 2000, Köln, 2000, S. 59-73.
- Schmid, G., Schönmann, K., Von Dänen lernen – Learning from Denmark, WZB Discussion paper 99-201, Wissenschaftszentrum Berlin, Berlin.
- Schneeberger, A., Petanovitsch, A., Eingangsqualifikation von Lehranfängern — Analysen und Schlussfolgerungen, IBW, in: IBW-Bildung & Wirtschaft Nr. 27, Wien 2004.
- Schöberl, M., et al., Das Datenverarbeitungssystem der WIFO-Arbeitsmarktanalyse auf der Basis von Individualdaten (WABI), Manuscript, WIFO, Wien, 2005.
- Schöne, R., Weinrich, K., Weigold, A., Vergleichende Studie zum aktuellen Entwicklungsstand von Produktionsschulen in Dänemark, Österreich und Deutschland, TU Chemnitz, 2006.
- Schröder, H., Schiel, S., Aust, F., Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung – Motive, Beweggründe, Hindernisse, Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (Hrsg.), Bundesministerium für Bildung und Forschung, wbv bielefeld, 2004.
- Schnur, P., Arbeitslandschaft 2010 – Teil 1: Dienstleistungsgesellschaft auf industriellem Nährboden. Gesamtwirtschaftliche und sektorale Entwicklung. Nürnberg 4 S. Reihe/Serie IAB-Kurzbericht Nr. 09, 1999.
- Seyda, S., Trends und Ursachen der Höherqualifizierung in Deutschland, in: iw-trends, 31. Jg. Heft 2/2004, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln, 2004.
- Shishkin, J., Employment and Unemployment: The Doughnut or Hole, Monthly Labour Review, 1976, S. 3-10.
- Smeral, E., A Structural View of Tourism Growth, Tourism Economics, 2003, 9(1), S. 77-93.
- Smeral, E., Huemer, U., Mahringer, H., Novotny, B., Smeral, K., Strukturanalyse des Arbeitsmarktes im Beherbergungs- und Gaststättenwesen, WIFO, 2004.
- Smeral, E., Mahringer, H., Huemer, U., Arbeitsmarktprobleme im Beherbergungs- und Gaststättenwesen WIFO-Monatsberichte, 2004.
- Spletzer, J. R., The Contribution of Establishment Births and Deaths to Employment Growth, Journal of Business and Economic Statistics, 2000, S. 113-126.
- Stahl, F., Job Creation, Job Destruction und Churning – Arbeitsmarktbewegungen in Österreich zwischen 1972 und 1998, Diplomarbeit, University of Zürich, 2000.
- Statistik Austria, Systematik der Wirtschaftstätigkeiten, Wien, 1995.
- Statistik Austria, Volkszählung 2001 – Bildungsstand der Bevölkerung, Wien, 2005.

- Steedman, H., Benchmarking Apprenticeship: UK and Continental Europe Compared, Centre for Economic Performance, LSE, 2001. <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp0513.pdf>
- Steiner, M., Lassnigg, L., Schnittstellenproblematik in der Sekundarstufe, IHS, in: Erziehung und Unterricht, Nr. 9/10, 2000, S. 1.063-1.070.
- Steiner, M., Lassnigg, L. Drop-outs und problematische Transition, IHS, Wien 2005.
- Stiglbauer, A., Job and Worker Flows in Austria 1978- – 1998, Ph.D. thesis, University of Linz, 2005.
- Stiglbauer, A., Stahl, F., Winter-Ebmer, R., Zweimüller, J., Job Creation and Job Destruction in a Regulated Labor Market: The Case of Austria, 2003.
- Svenskt Näringsliv, A report on the Swedish Reform Programme 2005-2008, Stockholm, 2006.
- Timmer, M. P., Sirmai, A., Productivity growth in Asian manufacturing: the structural bonus hypothesis examined, Structural Change and Economic Dynamics, 2000(11), S. 371-392.
- Van Steel, A. J., Storey, D. J., The Link between Firm Births and Job Creation: Is there a Upaas Tree Effect? Regional Studies, 2004, S. 893-910.
- Vartainen, M. et al, The Effects of Success of Team Work Projects, Finnish National Workplace Development Programme Publications, 10, 2000.
- Verzetnitsch, F., et al., (Hrsg.), Jugendliche zwischen Karriere und Misere. Die Lehrausbildung in Österreich, Innovationen und Herausforderungen, Verlag des ÖGB, Wien, 2004.
- Visser, J., Hemmerijck, A., Ein Holländisches Wunder? Reform des Sozialstaates und Beschäftigungswachstum in den Niederlanden, Campus, Wien, 1998.
- Walterskirchen, E., Künftige Knappheit an Fachkräften in Niederösterreich, WIFO, 2002.
- Walterskirchen, E., Aktive Beschäftigung in Österreich, Studie des österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung im Auftrag der Arbeiterkammer, Wien, 2006.
- Werner, D., Ausbildungsstellenmarkt zwischen Beschäftigungsrückgang und Fachkräftemangel, in: iw-trends, 31. Jg. Heft 3/2004, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln, 2004.
- Werner, D., Flüter-Hoffmann, Ch., Zedler, R., Berufsbildung: Bedarfsorientierung und Modernisierung, in: Klös, H., W., R. (Hrsg.), Bildungs-Benchmarking Deutschland — Was macht ein effizientes Bildungssystem aus? Köln, 2003.
- Wilthagen, et al., Towards Flexicurity? Balancing Flexibility and Security in EU member state, Paper for the 13th World Congress of the International Industrial Relations Association IIRA, Berlin, 2003.
- WKÖ, Überlebensquoten von Unternehmensneugründungen, Wirtschaftskammer Österreich, Wien, 2006.
- Wolfmayr, Y., (Koord.), Auswirkungen der neuen Strukturfondsverordnung auf Österreichs Wirtschaftsstandort und Exporte, Studie des österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit und der Wirtschaftskammer Österreich, Wien, 2006.
- Ylösalo, P., Assessment of evaluations by different partners, Finnish National Workplace Development Programme Publications, 10, 2000.
- Zaiser, H., Arbeitsmarktpolitische Wandlungsfähigkeit – Dänemark, die Niederlande und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich, 1999/2000.

© 2006 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Herausgeber und Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung,
Wien 3, Arsenal, Objekt 20 • Postanschrift: A-1103 Wien, Postfach 91 • Tel. (+43 1) 798 26 01-0 •
Fax (+43 1) 798 93 86 • <http://www.wifo.ac.at/> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verkaufspreis: 60,00 € • Kostenloser Download:

http://publikationen.wifo.ac.at/pls/wifosite/wifosite.wifo_search.get_abstract_type?p_language=1&pubid=27578