

II-7275 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen  
des Nationalrates XVII. Gesetzgebungsperiode

REPUBLIK ÖSTERREICH  
BUNDESMINISTERIUM  
FÜR ARBEIT UND SOZIALES

Zl. 30.037/9-1/1989

1010 Wien, den 27. April 1989  
Stubenring 1  
Telefon (0222) 75 00  
Telex 111145 oder 111780  
DVR: 0017001  
P.S.K. Kto.Nr. 5070.004  
Auskunft

Klāppe -- Durchwahl

3314/AB  
1989 -04- 28  
zu 3 320/J

B e a n t w o r t u n g

der Parlamentarischen Anfrage der  
Abgeordneten Dr. Feurstein, Dr. Blenk, Ing. Schwärzler  
und Kollegen betreffend Förderungsschwerpunkte im Bereich  
der Arbeitsmarktpolitik (Nr. 3.320/J)

Die anfragenden Abgeordneten stellen in der Einleitung zu ihrer Anfrage fest, daß die Praxis der Arbeitsmarktpolitik die im Arbeitsübereinkommen der Bundesregierung genannten Zielsetzungen wie "die Ausarbeitung von zukunftsorientierten Qualifikationsprogrammen", in deren Rahmen "Anpassungsschulungen an den neuesten Stand der Produktions- und Bürotechnik" gefördert werden sollen, nicht berücksichtigt.

Diese Behauptung entspricht nicht den Tatsachen. Die Kursplanung der Landesarbeitsämter orientiert sich sowohl am konkreten aktuellen wie auch am zu erwartenden zukünftigen Bedarf des Arbeitsmarktes und damit der Betriebe. So gibt es derzeit zahlreiche Kurse zur Vermittlung von Kenntnissen in neuen Technologien. Nur beispielhaft möchte ich auf die CNC-Kurse für

- 2 -

Arbeitnehmer aus dem Metallbereich, Kurse zur Industrieelektronik und Kursmaßnahmen zur Anwendung moderner Kommunikations- und Bürotechnologien wie Textautomation oder EDV-unterstützte Buchhaltung hinweisen, die in den Kursprogrammen der Landesarbeitsämter angeboten werden. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen zeigt sich nicht zuletzt auch darin, daß Teilnehmer noch während der Laufzeit der Ausbildungsmaßnahmen von Arbeitgebern unmittelbar in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden.

Ich stimme der Einschätzung zu, daß - neben sehr wichtigen anderen - ebenfalls eine wichtige Maßnahme zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit eine möglichst umfassende Ausbildung der Arbeitskräfte ist, und daß diese Aufgabe grundsätzlich im Zuständigkeitsbereich der Unternehmen liegt. Der rasche Wandel der beruflichen Anforderungen macht es darüberhinaus in immer stärkerem Maße notwendig, die Erstausbildung durch beständige Weiterbildungsmaßnahmen zu ergänzen.

Es ist von grundlegender Bedeutung für die zukünftige Konkurrenzfähigkeit der österreichischen Wirtschaft und damit auch für die langfristige Sicherung der Arbeitsplätze, daß die Betriebe über den Bereich der Erstausbildung hinaus ihre grundsätzliche Verantwortung für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter akzeptieren. Eine Unterstützung und Ergänzung der Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe durch die Arbeitsmarktverwaltung ist zwar denkbar, nicht jedoch eine einseitige Aufgabenzuweisung ausschließlich zu Lasten der Arbeitsmarktverwaltung, wie sie die Einleitung zu der Anfrage suggeriert.

Die Bezeichnung "dubios" für die Förderprogramme im Rahmen der Aktion 8.000 weise ich mit aller Entschiedenheit zurück. Aufgabe der Aktion 8.000 ist - angesichts des bestehenden generellen Arbeitsplatzdefizits - die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze. Initiativen im Bereich der Aus- und Weiterbildung allein sind nicht ausreichend, um allen Arbeitssuchenden und insbesondere jenen Personengruppen, die am Arbeitsmarkt aufgrund tatsächlicher oder vermuteter persönlicher Merkmale diskriminiert werden, Beschäftigung zu geben.

- 3 -

Diese zusätzlichen Arbeitsplätze, die über die Aktion 8.000 gefördert werden, sind darüberhinaus in jenen Bereichen konzentriert, die von der Gesellschaft zwar nachgefragt, von der Wirtschaft aber nicht angeboten werden. Gefördert werden weiters Arbeitsplätze, die eine Kombination von Arbeit und Lernen bieten und daher durchaus auch einen Beitrag zur Qualifizierung der Arbeitskräfte leisten.

Im übrigen gibt es auch innerhalb der ÖVP eine hohe Akzeptanz der Aktion 8.000, wie die Reaktion zahlreicher, in ihrem unmittelbaren Bereich betroffener ÖVP-Gemeinderäte, Bürgermeister, Landtagsabgeordneter sowie der Jungen ÖVP auf die ablehnende Haltung einiger weniger Spitzenfunktionäre beweist.

Es ist auch unrichtig, ein Arbeitsbeschaffungsprogramm wie die Aktion 8.000 als Konkurrenz zu den Ausbildungsmaßnahmen zu sehen. Im übrigen haben nahezu alle westlichen Industrieländer zum Teil schon viele Jahre früher als Österreich wegen des raschen Anstiegs der Langzeitarbeitslosigkeit vor dem Hintergrund eines permanenten Arbeitsplatzdefizits mit Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung reagiert. Die BRD in gleicher Weise wie Großbritannien, Frankreich, Belgien, Dänemark oder Schweden. Österreich hat im internationalen Vergleich mit zeitlicher Verzögerung die Aktion 8.000 als Programm zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze eingerichtet und - wie der internationale Vergleich der Beschäftigungseffekte zeigt (Österreich ist mit einem Anteil von 50 % an Dauerarbeitsplätzen an allen Förderfällen Spitzenreiter) - erfolgreich die Mängel der Programme in anderen Ländern vermieden.

Dabei liegt der Aufwand für die Aktion 8.000 am Gesamtbudget für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen weit zurück. Bei einem Gesamtbudget von 4,35 Mrd. öS für 1989 beträgt der geplante Ausgabenrahmen für die Aktion 8.000 rund 600 Mio. öS, das sind 13,8 %. Demgegenüber bedeutet ein Anteil von rund 60 % der Mittel für Ausbildungsmaßnahmen eine auch gegenüber den vergangenen Jahren unveränderte Schwerpunktsetzung.

Zu Frage 1:

Sind Sie bereit, Arbeitnehmern, die zum Zweck der beruflichen Weiterbildung gezwungen sind, ihren Arbeitsplatz aufzugeben bzw. ihre berufliche Tätigkeit einschränken und damit eine Einkommensminderung hinnehmen müssen, finanzielle Beiträge zu gewähren?

nehme ich wie folgt Stellung:

Der Bereich der Weiterbildung ist, wie der beiliegenden Arbeitsmarktvorschau 1989 entnommen werden kann, eines der zentralen Anliegen der Arbeitsmarktpolitik.

Grundsätzlich ist die Weiterbildung - und das sollte nicht vergessen werden - ebenso wie die Erstausbildung primär Aufgabe der Betriebe; eine Aufgabe, die meiner Ansicht nach unzureichend wahrgenommen wird.

Gegenwärtig haben primär diejenigen die Möglichkeit zur Weiterbildung, die von ihren Unternehmen dafür ausgewählt werden, oder die es sich leisten können. Sofern darüberhinaus Mitarbeiter an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können, besteht die Gefahr sehr enger, nur auf die Bedürfnisse des jeweiligen Betriebes bezogener Bildungsinhalte mit geringer allgemeiner Verwertbarkeit. Die Mobilität der Arbeitnehmer wird durch diese - aus der Sicht der Betriebe verständliche - einseitige Ausrichtung der Bildungsinhalte nur selten erhöht.

Auch wenn die Wirtschaft ihre Weiterbildungsmaßnahmen in Zukunft ausweitet, ist zu erwarten, daß nicht alle Arbeitskräfte in gleichem Maße partizipieren werden. Es bleibt ein Teil der Beschäftigten unzureichend qualifiziert und läuft Gefahr, später arbeitslos zu werden und schwer eine neue Beschäftigung zu finden.

- 5 -

Um dieser Entwicklung nach Möglichkeit vorzubeugen und damit auch einen konkreten Beitrag zur Verwirklichung der Chancengleichheit in der beruflichen Weiterbildung zu erreichen, stellt die Arbeitsmarktverwaltung prinzipiell ihre Bildungs- und ebenso ihre Förderungsmaßnahmen auch Personen zur Verfügung, die in Beschäftigung stehen oder aus der Beschäftigung kommen, ohne unfreiwillig arbeitslos geworden zu sein.

Im Interesse des sparsamen Umganges mit öffentlichen Mitteln müssen die Teilnahmevoraussetzungen im Einzelfall sorgfältig geprüft werden, um eine Kostenüberwälzung von Weiterbildungsaktivitäten auf die öffentliche Hand auszuschließen.

Zu Frage 2:

Wenn ja, unter welchen Voraussetzungen sind Sie zu einer solchen Förderung bereit?

nehme ich wie folgt Stellung:

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales formuliert gegenwärtig diese Voraussetzungen neu. Ausgehend von den bisher angeführten Überlegungen könnten nach dem derzeitigen Stand der Diskussion Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen förderbar sein, die

- \* eine Höherqualifikation von Personen ohne Facharbeiterqualifikation bzw. eine Umschulung von Personen, die den erlernten bzw. ausgeübten Beruf aus verschiedenen Gründen aufgeben müssen (z.B. schlechte Zukunftsaussichten, niedrige Bezahlung, eintönige Arbeit, gesundheitliche Beeinträchtigung u.a.), bezwecken
- \* die Vermittlung möglichst vielfältig verwertbarer Fähigkeiten und Kenntnisse zum Inhalt haben und damit die Mobilitätskompetenz der Arbeitskräfte erhöhen.

Eine Förderung von Maßnahmen, deren potentielle Teilnehmer im Kreis hochqualifizierter, besserverdienender (leitender) Angestellter zu finden sind, sowie Maßnahmen, die in erster Linie im Interesse des Betriebes liegen, ist - nicht zuletzt wegen der zu erwartenden Mitnahmeeffekte - meiner Ansicht nach nicht zielführend.

Eine etwaige Beteiligung der Arbeitsmarktverwaltung an der Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen wird auch davon abhängig zu machen sein, ob alle Arbeitnehmer und insbesondere benachteiligte Gruppen an den Weiterbildungsaktivitäten teilnehmen können.

Die Art und Höhe der Förderung wird von der Übereinstimmung mit den angeführten grundsätzlichen Kriterien wie auch von generellen arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten, wie z.B. den zukünftigen Berufschancen, abhängen und im Einzelfall zu beurteilen sein. Als Förderungsmaßnahmen kommen in Betracht:

- \* die Planung, Vorbereitung und Durchführung von Kursen in Zusammenarbeit mit der AMV
- \* die teilweise oder vollständige Übernahme der Ausbildungskosten
- \* die Sicherstellung des Lebensunterhaltes während der Ausbildung für die Teilnehmer
- \* Zuschüsse zu den Lohnkosten als Anreiz für die Betriebe zur Durchführung oder Gewährleistung von Ausbildungsmaßnahmen (in Einzelfällen)

Eine Förderung durch die Arbeitsmarktverwaltung kann jedenfalls nur als Beitrag zu den grundsätzlich in der Verantwortung der Unternehmen liegenden Weiterbildungsmaßnahmen verstanden werden. Die Arbeitsmarktverwaltung ist jedoch keinesfalls in der Lage, die mangelnde Bereitschaft der Betriebe zur entsprechenden Schulung deren Mitarbeiter auszugleichen. Dies entspricht auch nicht der Aufgabenstellung für die österreichische Arbeitsmarktpolitik.

- 7 -

Zu Frage 3:

Wenn nein, aus welchen Gründen lehnen Sie eine solche Förderung ab?

nehme ich wie folgt Stellung:

Die Beantwortung erübrigt sich aufgrund meiner Stellungnahme zu den Fragen 1 und 2.

Zu Frage 4:

Auf welche Weise wird ein effizienterer Einsatz der vorhandenen Arbeitsmarktförderungspolitik durch die Verwirklichung von zukunftsorientierten Qualifikationsprogrammen (Punkt 6 des Arbeitsübereinkommens zur Beschäftigungspolitik) derzeit verwirklicht?

nehme ich wie folgt Stellung:

Die Arbeitsmarktverwaltung sieht ihre Aufgabe primär darin, die Vermittlungschancen des einzelnen arbeitslosen Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen, um dadurch gleichzeitig den Arbeitgebern geeignete Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen und den auch für Arbeitgeber kostspieligen Suchvorgang nach geeigneten Arbeitskräften zu verkürzen oder einzusparen. Aus diesem grundsätzlichen Anspruch leitet sich die Anforderung ab, die personenbezogenen Qualifikationsmaßnahmen mit dem Bedarf der Wirtschaft abzustimmen.

Grundsätzlich muß sich daher die Kursplanung der Landesarbeitsämter am konkreten aktuellen sowie - im Sinne einer planenden, aktiven Arbeitsmarktpolitik - am zu erwartenden zukünftigen Bedarf orientieren. Der rasche technologische und strukturelle Wandel in allen Wirtschaftsbereichen macht es dabei erforderlich, das Kursangebot ständig gemäß den neuesten Erfordernissen

zu adaptieren bzw. auszuweiten, die Entwicklung neuer Kursmodelle zu intensivieren und die Kursplanung entsprechend dem festgestellten Bedarf zu gestalten.

Der gegenwärtigen Entwicklung trägt die Arbeitsmarktverwaltung dadurch Rechnung, daß sie derzeit u.a. ein umfangreiches Kursangebot zur Vermittlung von Kenntnissen in neuen Technologien zur Verfügung stellt. Die Schwerpunkte der Kurse, die von den Landesarbeitsämtern in enger Zusammenarbeit mit den Interessensvertretungen festgesetzt werden, bilden dabei einerseits die sogenannten C-Technologien und andererseits der Umgang mit der EDV für alle Branchen und Qualifikationsstufen.

Darüberhinaus kann in Kursen der Arbeitsmarktverwaltung auch der Umgang mit anderen neuen Techniken und Materialien (z.B. im Bereich der Bauwirtschaft) erlernt werden. Als Beispiel für die Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen der Arbeitsmarktverwaltung liegt das Kursprogramm des Landesarbeitsamtes Steiermark bei. 1988 wurden in ganz Österreich insgesamt 1.815 Kurse mit insgesamt 24.462 Teilnehmern gefördert.

Für die Zukunft wird es wichtig sein, über den fachspezifischen Bereich hinaus allgemeine Fähigkeiten zu vermitteln, die von den Betrieben zunehmend verlangt, in der traditionellen Aus- und Weiterbildung bisher jedoch kaum vermittelt werden. Dazu zählen fachübergreifende Grund- und Sprachkenntnisse, aber auch Eigenschaften und Haltungen wie Kreativität oder soziale und kommunikative Fähigkeiten.

Der Bundesminister:



Von der Vervielfältigung von Teilen der Anfragebeantwortung wurde gemäß § 23 Abs. 2 GOG Abstand genommen.

Die gesamte Anfragebeantwortung liegt jedoch in der Parlamentsdirektion zur Einsichtnahme auf. Überdies werden dem Anfragersteller sowie den vier parlamentarischen Klubs je ein vollständiges Exemplar zur Verfügung gestellt.