

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft



**Österreichisches Institut für
Berufsbildungsforschung**

Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt

Endbericht

AutorInnen:

Helmut Dornmayr (ibw)

Norbert Lachmayr (öibf)

Barbara Rothmüller (öibf)

Studie im Auftrag von:



Wien, September 2008

Inhaltsverzeichnis

0. EXECUTIVE SUMMARY	4
1. EINLEITUNG	8
2. SEKUNDÄRSTATISTISCHE DATEN (IBW)	12
2.1. BASIS- UND STRUKTURDATEN VON PERSONEN/ERWERBSTÄTIGEN MIT HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG PFLICHTSCHULE	12
2.2. ARBEITSLOSENQUOTE.....	31
2.3. BETROFFENHEIT VON ARBEITSLOSIGKEIT.....	37
2.4. ARBEITSLOSE UND OFFENE STELLEN NACH BERUFEN.....	39
2.5. ZEITREIHEN DER AMS-DATEN (BEOBACHTUNGSZEITRAUM: 20 JAHRE)	44
3. QUALITATIVE EXPERTINNEN-INTERVIEWS (ÖIBF)	67
3.1. MERKMALE GERINGQUALIFIZIERTER ARBEITSKRÄFTE	68
3.1.1. <i>Qualifikationsmängel und Probleme formal Geringqualifizierter</i>	69
3.1.2. <i>Spezifika geringqualifizierter Frauen</i>	71
3.1.3. <i>Spezifika geringqualifizierter Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund</i>	72
3.1.4. <i>Spezifika geringqualifizierter älterer ArbeitnehmerInnen bzw. Jugendlicher und bei Langzeitarbeitslosigkeit</i>	74
3.1.5. <i>Stärken/Kompetenzen Geringqualifizierter</i>	75
3.2. BRANCHEN UND TÄTIGKEITEN FORMAL GERINGQUALIFIZIERTER	75
3.2.1. <i>Aktuelle Überlassung</i>	75
3.2.2. <i>Entwicklung der Beschäftigungsfelder</i>	78
3.2.3. <i>Konkurrenz</i>	79
3.2.4. <i>Typische erfolgreiche Vermittlungsbeispiele</i>	80
3.2.5. <i>Mindestanforderungen</i>	81
3.3. EINSCHÄTZUNG VON INTEGRATIONS- UND QUALIFIZIERUNGSMABNAHMEN.....	82
3.3.1. <i>Qualifizierungsmaßnahmen: Kursinhalte und arbeitsintegrierte Weiterbildung</i>	82
3.3.2. <i>Integrationsmaßnahmen: ArbeitgeberInnen</i>	85
3.3.3. <i>Integrations- und Qualifizierungsmaßnahmen: AMS</i>	86
3.3.4. <i>Anerkennung ausländischer Ausbildungen</i>	89
3.3.5. <i>Anerkennung in/formeller Kompetenzen</i>	90
3.3.6. <i>Adressierung generellen Handlungsbedarfs und Wünsche zur besseren Integration</i>	91

3.4. ZUSAMMENFASSUNG	93
3.5. ANHANG	96
3.5.1. Liste der befragten ExpertInnen.....	96
3.5.2. Leitfaden ExpertInneninterviews.....	97
4. REPRÄSENTATIVE UNTERNEHMENSBEFRAGUNG (IBW).....	99
4.1. ERHEBUNGSDESIGN UND STICHPROBENBESCHREIBUNG	99
4.2. BESCHÄFTIGUNG VON PERSONEN MIT (MAXIMAL) PFLICHTSCHULABSCHLUSS.....	104
4.2.1. Aktuelle Beschäftigungssituation.....	104
4.2.2. Zukünftige Beschäftigung	113
4.3. KOMPETENZBEDARF UND STÄRKEN/SCHWÄCHEN VON FORMAL GERINGQUALIFIZIERTEN	121
4.4. INSTRUMENTE UND STRATEGIEN ZUR FÖRDERUNG DER BESCHÄFTIGUNG VON FORMAL GERINGQUALIFIZIERTEN.....	132
5. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN.....	148

0. Executive Summary

Die vorliegende Studie untersucht **Möglichkeiten zur verstärkten Integration von formal Geringqualifizierten – d.h. von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule – in den Arbeitsmarkt**. Dieses Thema ist vor allem deswegen von besonderer Brisanz, weil diese Personengruppe am Arbeitsmarkt mit besonderen Schwierigkeiten und Benachteiligungen konfrontiert ist: Ihre **Arbeitslosenquote ist mindestens zwei bis drei Mal so hoch** als jene von Personen mit weiterführenden Bildungsabschlüssen (Lehre, mittlere und höhere Schulen, Hochschulen). Zudem ist **fast jede(r) Zweite** (48%) unselbständig Beschäftigte (bzw. Arbeitslose) mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule **zumindest einmal im Jahr von Arbeitslosigkeit betroffen**, bei Personen mit weiterführenden Bildungsabschlüssen betrifft dies nicht einmal jede(n) Fünfte(n).

Nicht zuletzt aufgrund dieser hohen Arbeitslosigkeit stellen Personen, die keinen über die Pflichtschule hinausgehenden formalen Bildungsabschluss aufweisen, fast die Hälfte aller Arbeitslosen in Österreich - nämlich 47% im Jahr 2007 (aber nur 17% der Erwerbstätigen bzw. der unselbständig Beschäftigten!). Sie bilden somit **die** zentrale Zielgruppe für den Auftraggeber dieser Studie – das Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich.

Unter den Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule sind **Frauen und vor allem ausländische StaatsbürgerInnen stark überrepräsentiert**. Bei letzteren betrifft dies auch jüngere Personen in hohem Maße. Nicht einmal mehr 12% der 25-Jährigen österreichischen StaatsbürgerInnen hatten bei der Volkszählung 2001 keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss aber fast die Hälfte (48%) der 25-jährigen ausländischen StaatsbürgerInnen. Nicht zuletzt deswegen sehen die – im Rahmen einer repräsentativen Unternehmensbefragung – befragten Betriebe das größte/häufigste Defizit von formal Geringqualifizierten auch in den mangelhaften Deutschkenntnissen.

Es wäre aber sicherlich nicht richtig, die Thematik der Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt ausschließlich unter dem Aspekt der Defizite, Benachteiligungen und Schwierigkeiten zu betrachten, sondern es ist notwendig, auch den spezifischen für die Unternehmen verwertbaren **Stärken und Vorteilen** dieser Personengruppe entsprechende (erhöhte) Aufmerksamkeit zukommen zu lassen. Die Unternehmen nennen diesbezüglich vor allem das **Nicht-Vorhandensein von Standesdünkeln**, die **Unkompliziertheit und Direktheit im persönlichen Kontakt** sowie den Umstand des **Gut-„Zupacken“-Könnens**.

In den qualitativen Interviews mit PersonalvermittlerInnen wird überdies darauf hingewiesen, dass teilweise zu hohe formale Voraussetzungen an einfache Tätigkeiten gestellt würden. Sie befürworten daher, die aus ihrer Sicht teilweise überzogenen Qualifikationsvorstellungen von Firmen und PersonalistInnen zu hinterfragen, denn diese bilden unter anderem den Hintergrund, vor dem die Fähigkeiten von Geringqualifizierten als „gering“ oder defizitär wahrgenommen werden.

Eine besondere Herausforderung in der Förderung von Erwerbstätigen mit geringer formaler Qualifikation erscheint die Frage der **positiven (Arbeits-)Motivation unter besonders schwierigen Arbeitsbedingungen** (geringe Entlohnung, geringe Aufstiegsmöglichkeiten, teilweise monotone Tätigkeiten, Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit, etc.). Neben der Notwendigkeit der Ermöglichung von Erfolgserlebnissen, Selbstverwirklichung und sozialer Anerkennung unter diesen schwierigen Rahmenbedingungen ist hier natürlich auch die Frage des (vielfach negativen) gesellschaftlichen bzw. öffentlichen Images vermeintlich (kognitiv) einfacher körperlicher Arbeiten anzusprechen.

Für die zukünftige Entwicklung der Arbeitsmarktchancen von formal Geringqualifizierten bleibt festzuhalten: Aus demographischen Gründen (Ausscheiden älterer Jahrgänge mit besonders hohen Anteilen von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule aus dem Erwerbsleben) ist mit einem **Rückgang an Erwerbstätigen mit maximal Pflichtschulabschluss** zu rechnen. Allerdings – das zeigt die im Rahmen dieser Studie durchgeführte repräsentative Unternehmensbefragung – ist zumindest kurz- und mittelfristig auch eine **weiterhin (eher) sinkende Nachfrage** nach un- und angelernten ArbeiterInnen bzw. eben Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule zu erwarten. **Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von formal Geringqualifizierten** wird daher zumindest **auch in der näheren Zukunft hohe Bedeutung und Notwendigkeit** zukommen.

Aus Sicht der befragten Unternehmen erscheinen diesbezüglich vor allem die (100%ige) **Förderung von Weiterbildungskosten** (inkl. Lohnersatz) sowie die **Übernahme der Lohnkosten für eine Probezeit** (6 Monate) besonders wirksam und attraktiv.

Auch **unbefristete Kombilöhne** - d.h. dauerhafte staatliche Lohnsubventionen - würden bei einer entsprechend hohen öffentlichen Ko-Finanzierung eine starke Beschäftigungswirkung entfalten - allerdings verbunden mit sehr hohen Kosten für die öffentlichen Haushalte und kaum zu verhindernden Mitnahmeeffekten. Unbefristete Kombilöhne spielen daher in der

österreichischen Diskussion und Praxis kaum eine Rolle. Die interviewten PersonalvermittlerInnen betrachten finanzielle Förderungen ebenfalls teilweise skeptisch.

Sowohl die befragten Unternehmen als auch die im Zuge der Studie interviewten ExpertInnen aus Personalvermittlungs- bzw. -überlassungsunternehmen sind sich aber dahingehend einig: **Im Mittelpunkt** aller Maßnahmen und Strategien zur verstärkten Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt sollte **(Höher-)Qualifizierung** stehen.

Aus Sicht der interviewten PersonalvermittlerInnen wäre zur langfristigen Integration vor allem die Verbesserung der Grundbildung und die Erhöhung der Anpassungsfähigkeit und Selbstständigkeit zentral, so dass einfache Tätigkeiten selbstverantwortlich und ohne laufende Anleitung ausgeübt werden können. Langfristige und vertiefende Qualifizierungsmaßnahmen werden zudem von den ExpertInnen als bessere Alternative gegenüber einem einzelnen oder wenig systematischen Kursbesuch angesehen. Die praktische Anwendung und Einübung von gelerntem Wissen wird dabei generell als sehr wichtig erachtet.

An konkreten Maßnahmen zur Qualifizierung und generellen Förderung der Arbeitsmarktintegration von (arbeitslosen und erwerbstätigen) Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule können aufgrund dieser Studie folgende **Empfehlungen** formuliert werden:

- Verstärkte **öffentliche Förderung und Unterstützung der Weiterbildung/Qualifizierung** von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule
- (Noch) **Stärkere Zielgruppenfokussierung seitens des AMS**
- (Finanzielle) **Unterstützung während einer Probezeit und Förderung von Praktika**
- Verstärkte Ermöglichung **fließender Übergänge zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung/Erwerbstätigkeit**
- Forcierte Entwicklung und verstärktes Angebot von **Kurz- bzw. Anlernausbildungen unterhalb der Lehrlingsausbildung für erwachsene Arbeitslose** (z.B. Maschinenbediener/-in, Montagehelfer/-in, Küchengehilfe/-in, etc.)
- Förderung **modularer beruflicher Nachqualifizierungen**
- Anerkennung des **Führerscheins** als förderungswürdige Basisqualifikation für über 25-jährige Arbeitslose mit höchstens Pflichtschulabschluss

- Ausbau von **Gesundheitsförderung, Coaching und anonymen Beratungsangeboten**
- (Bürokratische) **Vereinfachung und Unterstützung bei der Beschäftigung von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft**
- Optimierte **Vorauswahl** der BewerberInnen durch das AMS

1. Einleitung

Die vorliegende Studie untersucht **Möglichkeiten zur verstärkten Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt**. Dieses Thema ist vor allem deswegen von besonderer Brisanz, weil diese Personengruppe am Arbeitsmarkt mit besonderen Schwierigkeiten konfrontiert ist, wie sich etwa aus der wesentlich höheren Arbeitslosen- und Betroffenheitsquote (vgl. Kapitel 2) ablesen lässt. Da fast die Hälfte aller Arbeitslosen (47% im Jahr 2007) keinen über die Pflichtschule hinausgehenden formalen Bildungsabschluss aufweist (vgl. ebenfalls Kapitel 2), ist diese Personengruppe zudem **die** zentrale Zielgruppe für den Auftraggeber dieser Studie – das Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich.

Die dieser Untersuchung zugrunde liegende **Definition** von formal Geringqualifizierten umfasst - wie bereits kurz angedeutet – Personen, welche als höchste abgeschlossene (formale) Ausbildung **maximal einen Pflichtschulabschluss** aufweisen.

Diese Definition ist allerdings **keineswegs unproblematisch**. Nicht zuletzt dadurch, dass (vor allem am Weiterbildungsmarkt) verschiedenste (mehr oder weniger formale) Zusatz- und Weiterbildungen existieren, die keinem der üblicherweise verwendeten Bildungsklassifikationen (am üblichsten: Pflichtschule, Lehre, berufsbildende mittlere Schulen, höhere Schulen, Universitäten/Hochschulen bzw. die (internationale) ISCED-Klassifikation¹) eindeutig zugeordnet werden können. Ebenso ist natürlich darauf zu verweisen, dass eine geringe formale Qualifikation nichts aussagt über non-formale Qualifikationen und Kompetenzen.

Auch verschiedene „klassische“ Ausbildungen in Österreich, die formal nicht als „berufsbildende mittlere Schulen“ anerkannt sind (z.B. Fach-Sozialbetreuer/-in), verdeutlichen zusätzlich die Schwierigkeit einer derartigen Definition/Terminologie und die grundsätzliche Problematik der Klassifizierung als „Person mit (maximal) Pflichtschulabschluss“ sowie die generelle Schwierigkeit der Klassifizierung und Rangordnung von Qualifikationen und Kompetenzen überhaupt.

Aus Gründen der praktischen Durchführbarkeit der vorliegenden Studie musste allerdings einer – und zwar der oben beschriebenen – Definition der Vorzug eingeräumt werden.

¹ Level1: Grundbildung
Level 2: Sekundarbildung Unterstufe
Level 3: Sekundarbildung Oberstufe
Level 4: Postsekundäre Bildung
Level 5: Erste Stufe der tertiären Bildung
Level 6: Tertiäre Bildung als Forschungsqualifikation
(Quelle: Wikipedia)

Hinzuweisen bleibt weiters darauf, dass der hier verwendete Begriff „**Formal Geringqualifiziert**“ **keineswegs gleichzusetzen** ist mit dem Terminus „**Bildungsfern**“. Auch wenn zwischen diesen beiden Gruppen/Begriffen Überschneidungen bestehen, so gibt es doch auch wesentliche Unterschiede – vor allem aus 2 Gründen:

1. Weil Bildungsferne nur eine von vielen möglichen Ursachen für eine geringe formale Qualifikation darstellt. Es gibt viele andere – vor allem persönliche und soziale – Ursachen (z.B. aus finanziellen Gründen, krankheitsbedingt, aufgrund von Schwangerschaft, etc.), warum Personen keine weiterführende Ausbildung abschließen.
2. Weil eine geringe formale Qualifikation sehr wohl mit umfangreichen Weiterbildungserfahrungen sowie sonstiger non-formaler Bildungspartizipation (siehe auch die obigen Anmerkungen betreffend die Definitionsproblematik) verbunden sein kann.

Hinzuweisen bleibt weiters darauf, dass eine geringe formale Qualifikation grundsätzlich keine Rückschlüsse auf non-formal und informell erworbene Qualifikationen und Kompetenzen ermöglicht und damit auch keine Aussagen in Bezug auf die Gesamtqualifikation und -kompetenzen von Personen beinhaltet.

National und international werden verschiedenste **Möglichkeiten der Förderung der Beschäftigung von formal Geringqualifizierten** diskutiert und auch praktiziert. Im wesentlichen befassen sich diese entweder mit Maßnahmen der **Qualifizierung** oder der **finanziellen Förderung** der Beschäftigung von formal Geringqualifizierten. Daneben gibt es aber selbstverständlich auch noch andere Strategien – etwa die Anerkennung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen (vgl. etwa das Projekt „Du kannst was“ in Oberösterreich).

Im Bereich der finanziellen Förderungen sind vor allem sog. „**Kombilöhne**“ (oft auch als „**In-Work-Benefits**“ bezeichnet) in Diskussion. Kombilöhne basieren auf der Hypothese, dass insbesondere ArbeitnehmerInnen mit niedriger Qualifikation keine Beschäftigung finden, weil ihre Löhne über ihrer Produktivität liegen und ein weiteres Absinken ihres Einkommens durch staatliche Transferleistungen (z.B. Arbeitslosenunterstützung) oder Mindestlöhne unterbunden wird, beziehungsweise aus sozialen Gründen nicht erwünscht ist. Kombilöhne können sowohl an ArbeitnehmerInnen ausgezahlt werden, um für Arbeitslose den Anreiz zur Aufnahme gering bezahlter Tätigkeiten zu erhöhen bzw. in Form von Lohnkostenzuschüssen direkt an die ArbeitgeberInnen erfolgen, um die Lohnkosten der geförderten Personengruppen zu senken. (vgl. www.wikipedia.org)

„Im Gegensatz zu Kontinentaleuropa haben mehrere angelsächsische Staaten bereits langjährige Erfahrungen mit Kombilöhnen: Großbritannien mit dem WFTC (*Working Families`Tax Credit*), Irland mit dem FIS (*Family Income Supplement*) und dem Teilzeitzuschuss (*Part Time Job Incentive*) sowie die USA mit dem Zuschuss für Geringverdiener EITC (*Earned Income Tax Credit*). Diese Staaten setzten vorrangig auf unbefristete Kombilöhne, die nicht nur bei neuen, sondern auch bei bereits bestehenden Beschäftigungsverhältnissen gewährt werden. Einige der unbefristeten Kombilöhne sind Eltern vorbehalten (Großbritannien, irisches Familiengeld FIS). Unbefristete Kombilöhne haben neben der arbeitsmarktpolitischen auch eine verteilungspolitische Zielsetzung. Irland hat darüber hinaus (...) befristete Kombilöhne. Befristete Kombilöhne zielen auf spezifische Zielgruppen ab (Langzeitarbeitslose, Langzeitbezieher von Sozialhilfe und junge Arbeitslose).“²

Am bekanntesten im deutschsprachigen Raum ist vmtl. das sog. „**Hamburger Modell**“, welches einen temporären (auf maximal 10 Monate befristeten) Lohnkostenzuschuss für Langzeitarbeitslose darstellt. „Er wird zu gleichen Teilen von der ARGE Hamburg an Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausgezahlt. Gefördert werden Arbeitsverhältnisse mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 15 Stunden. Bei einer Arbeitszeit von weniger als 35 Wochenstunden beträgt die Förderung 125,- € je Monat, bei einer Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden 250,- €. Der Zuschuss ist sozialversicherungs- und steuerfrei. Zusätzlich erhält der Arbeitnehmer einen Bildungsgutschein über bis zu 2.000,- €.

Der Arbeitgeber muss für die Förderung eine zusätzliche, sozialversicherungspflichtige Stelle schaffen, die ortsüblichen Bedingungen entspricht (keine Subvention von Lohndumping). Der Lohn muss damit über 400,- € liegen, darf gleichzeitig aber 1.700,- € nicht überschreiten. Auch Ausbildungsverhältnisse werden nicht gefördert. Die Förderung wird zunächst für ein halbes Jahr gewährt, bei einer anschließenden Übernahme in ein unbefristetes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis für weitere 4 Monate.“ (www.wikipedia.org)

Auch in **Österreich** gab es **2006** einen auf 1 Jahr befristeten **Versuch der Einführung eines Kombilohnes**, der allerdings auf eine sehr kleine Zielgruppe fokussiert war (junge und ältere Langzeitarbeitslose im Falle der Annahme einer Beschäftigung, bei der sie weniger als 1.000,- € brutto verdienen) und relativ kompliziert in der Umsetzung.³ Nicht zuletzt aufgrund einer sehr geringen Inanspruchnahme ist die Fortführung/Neuausrichtung derzeit noch immer offen. Aus dem Herbst 2007 liegt ein Sozialpartner-Vorschlag vor, welcher stark am Hamburger Modell angelehnt ist.

² H. Kaszanits/D.M. Kauffmann (2006): Kombilohn – Zukunft und kein Irrweg, Wirtschaftspolitik Aktuell 06/2006

³ Vgl. Die Presse, 12.3.2008

Erfolgreicher im Sinne einer höheren Inanspruchnahme ist die **Eingliederungsbeihilfe („Come Back“)** für ältere Langzeitarbeitslose seitens des AMS. Letztere stellt de facto einen (auf maximal 2 Jahre) befristeten Kombilohn dar, bei welchem die finanzielle Förderung einen bestimmten Prozentsatz (max. 66,7%) der Bemessungsgrundlage (laufendes Bruttoentgelt plus 50% Pauschale für Nebenkosten) umfasst (Quelle: AMS). Beiden Modellen (dem 2006 erprobten Kombilohn als auch der Eingliederungsbeihilfe „Come Back“) gemeinsam ist allerdings, dass sie sich nicht gezielt oder gar exklusiv an die Zielgruppe „Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule“ wenden.

Daneben existieren bereits – vor allem seitens des AMS – eine Reihe von **Qualifizierungsförderungen und** oft sehr erfolgreichen **Qualifizierungsmaßnahmen** (z.B. die Facharbeiterintensivausbildungen zum Nachholen von Lehrabschlüssen). Kennzeichnend für die Qualifizierungsförderungen des AMS (z.B. Qualifizierungsförderungen für Beschäftigte im Rahmen des ESF) ist allerdings ebenfalls, dass sie überwiegend nicht explizit/exklusiv auf die Zielgruppe „Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule“ beschränkt oder fokussiert sind.

2. Sekundärstatistische Daten (ibw)

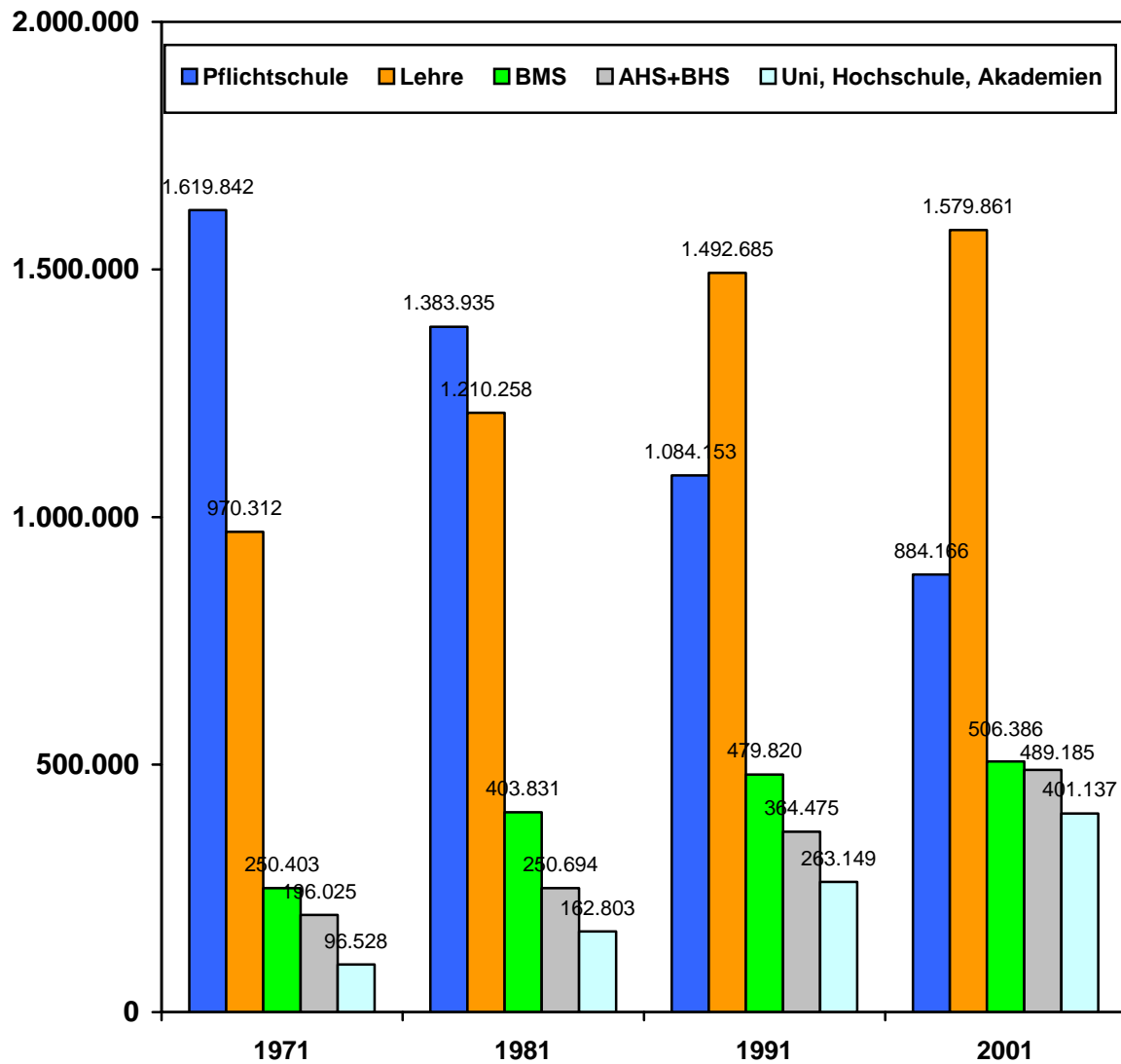
In diesem Kapitel werden wesentliche Eckdaten (vor allem) zu Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit von formal Geringqualifizierten – d.h. von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule – analysiert. Besonderes Augenmerk liegt dabei auch auf der zeitlichen Entwicklung/Veränderung.

2.1. Basis- und Strukturdaten von Personen/Erwerbstätigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule

Grafik 2-1 und 2-2 veranschaulichen anhand der Ergebnisse der jüngsten Volkszählungen die Entwicklung der Erwerbspersonen (= Erwerbstätige und Arbeitslose) seit 1971. Deutlich sichtbar werden die Auswirkungen der Bildungsexpansion der Gesamtbevölkerung.

Die **Zahl der Erwerbspersonen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule** hat sich **von 1971 bis 2001** beinahe **halbiert** (von 1.619.842 Personen im Jahr 1971 auf 884.166 im Jahr 2001). Ihr **Anteil an allen Erwerbspersonen** ist dabei **sogar um mehr als die Hälfte gesunken** (von 52% im Jahr 1971 auf 23% im Jahr 2001).

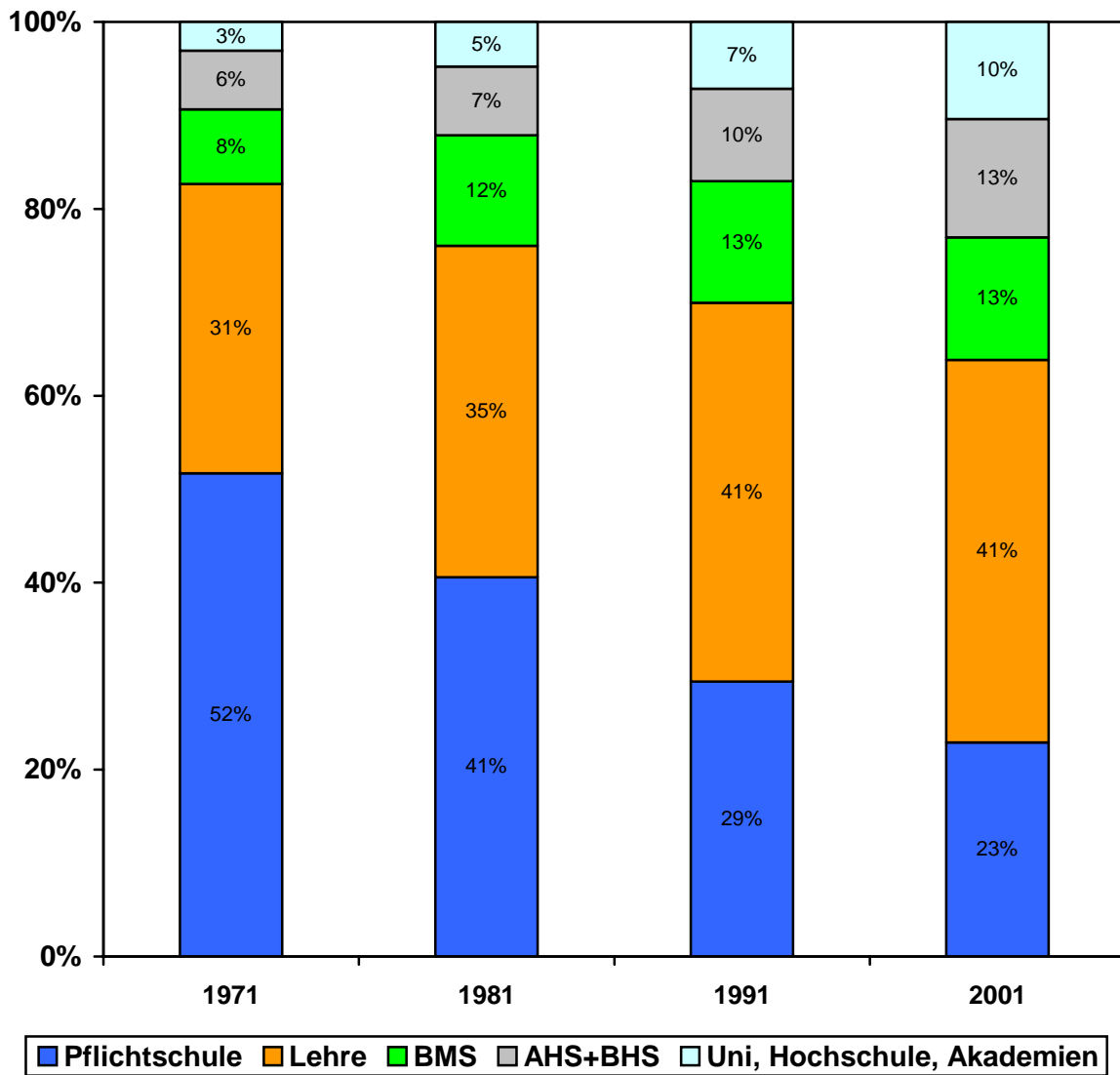
Grafik 2-1: Erwerbspersonen nach höchster abgeschlossener Ausbildung (1971-2001) – Absolutwerte



Quelle: Statistik Austria (ISIS-Datenbank): Volkszählungen 1971-2001 + ibw-Berechnungen

Anmerkung: „AHS+BHS“ inkl. Kollegs und Abiturientenlehrgänge

Grafik 2-2: Erwerbspersonen nach höchster abgeschlossener Ausbildung (1971-2001) – Relativwerte



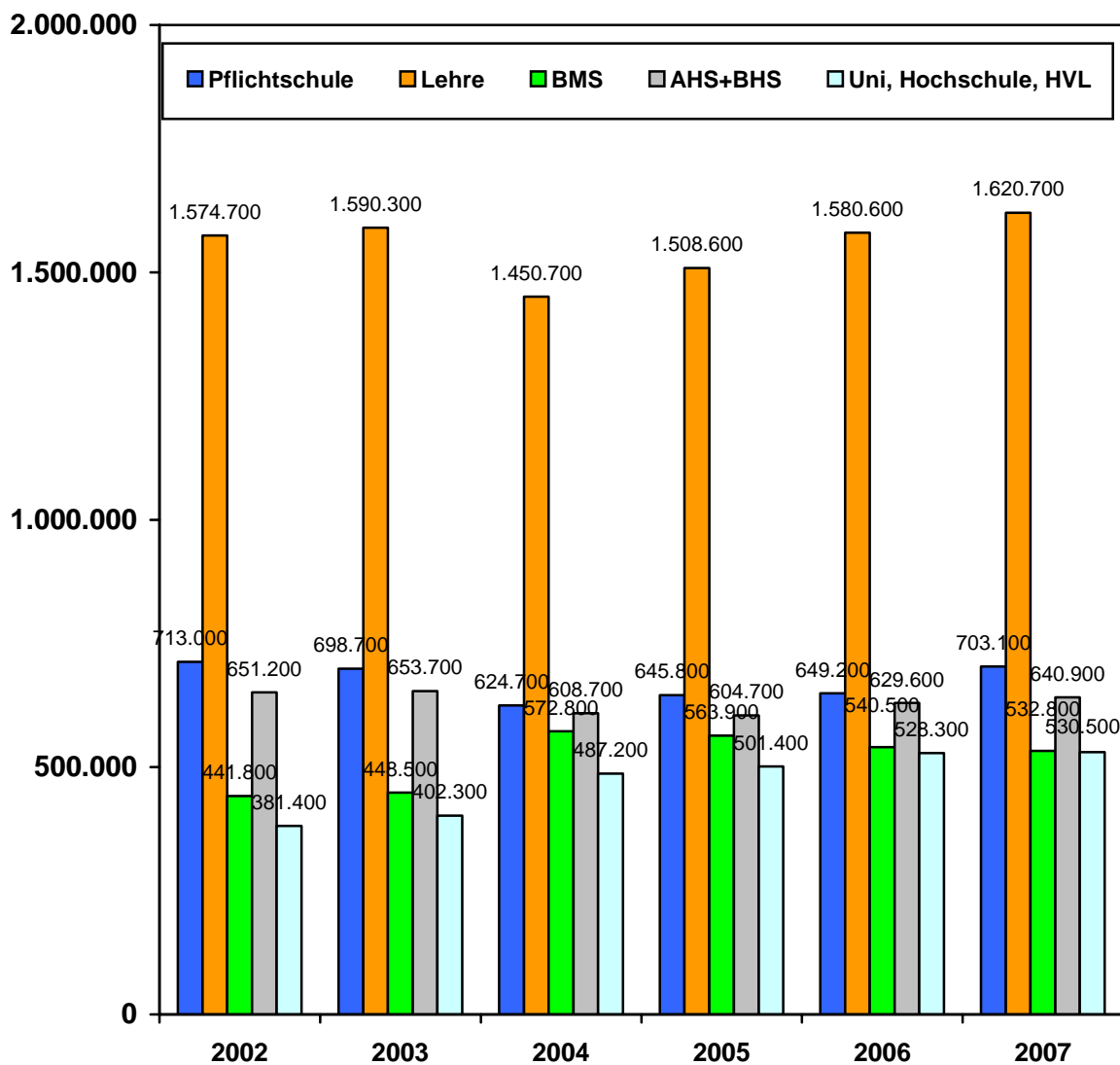
Quelle: Statistik Austria (ISIS-Datenbank): Volkszählungen 1971-2001 + lbw-Berechnungen

Anmerkung: „AHS+BHS“ inkl. Kollegs und Abiturientenlehrgänge

Ab 2002 ist die Zahl der Erwerbstätigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule (vgl. Grafik 2-3) zunächst stark gesunken und 2007 wieder deutlich gestiegen, sodass der Wert von 2002 (713.000 Erwerbstätige mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule) beinahe wieder erreicht wurde (703.100). Relativ betrachtet ist der Anteil der Erwerbstätigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule an allen Erwerbstätigen zwischen 2002 und 2004 von 19% auf 17% gesunken und in den Folgejahren in etwa konstant geblieben (vgl. Grafik 2-4).

Anmerkung: Im Vergleich der Grafiken 2-1 und 2-2 mit den Grafiken 2-3 und 2-4 ist darauf hinzuweisen, dass der Anteil der Erwerbstätigen (Grafik 2-3 und 2-4) mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule an allen Erwerbstätigen geringer ist als bei der Betrachtung (Grafik 2-1 und 2-2) der Erwerbspersonen (Erwerbstätige + Arbeitslose), da sich unter den Arbeitslosen überproportional viele Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule befinden (vgl. Grafik 2-14ff.).

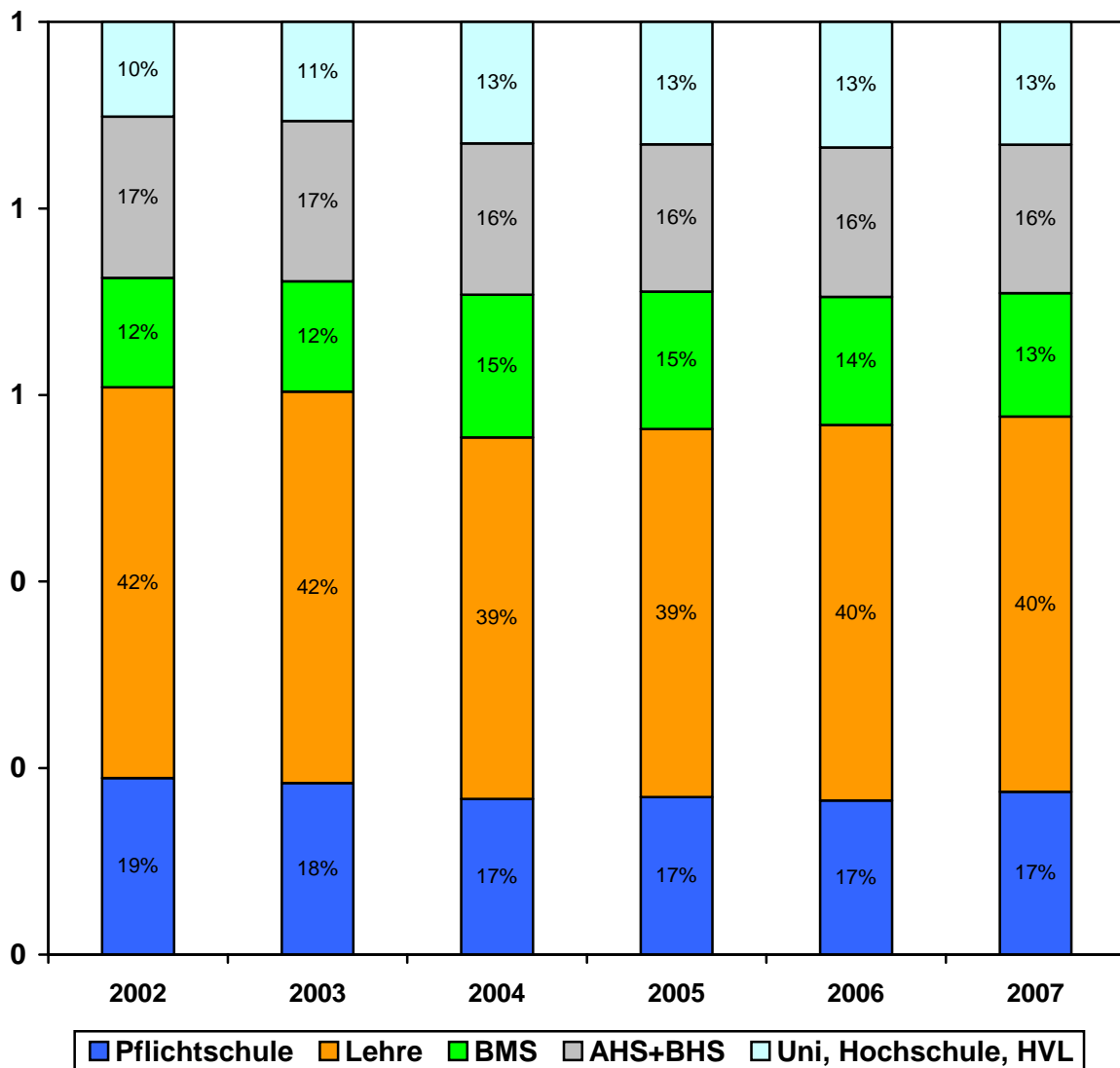
Grafik 2-3: Erwerbstätige nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2002-2007) – Absolutwerte



Quelle: Statistik Austria: Bis 2003 Mikrozensus (Durchschnitt der Erhebungen im März, Juni, September und Dezember); ab 2004 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitt über alle Wochen)

Anmerkung: „Uni, Hochschule, HVL“ = Universität, Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalt (ab 2004 auch inkl. Universitätslehrgänge)

Grafik 2-4: Erwerbstätige nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2002-2007) – Relativwerte

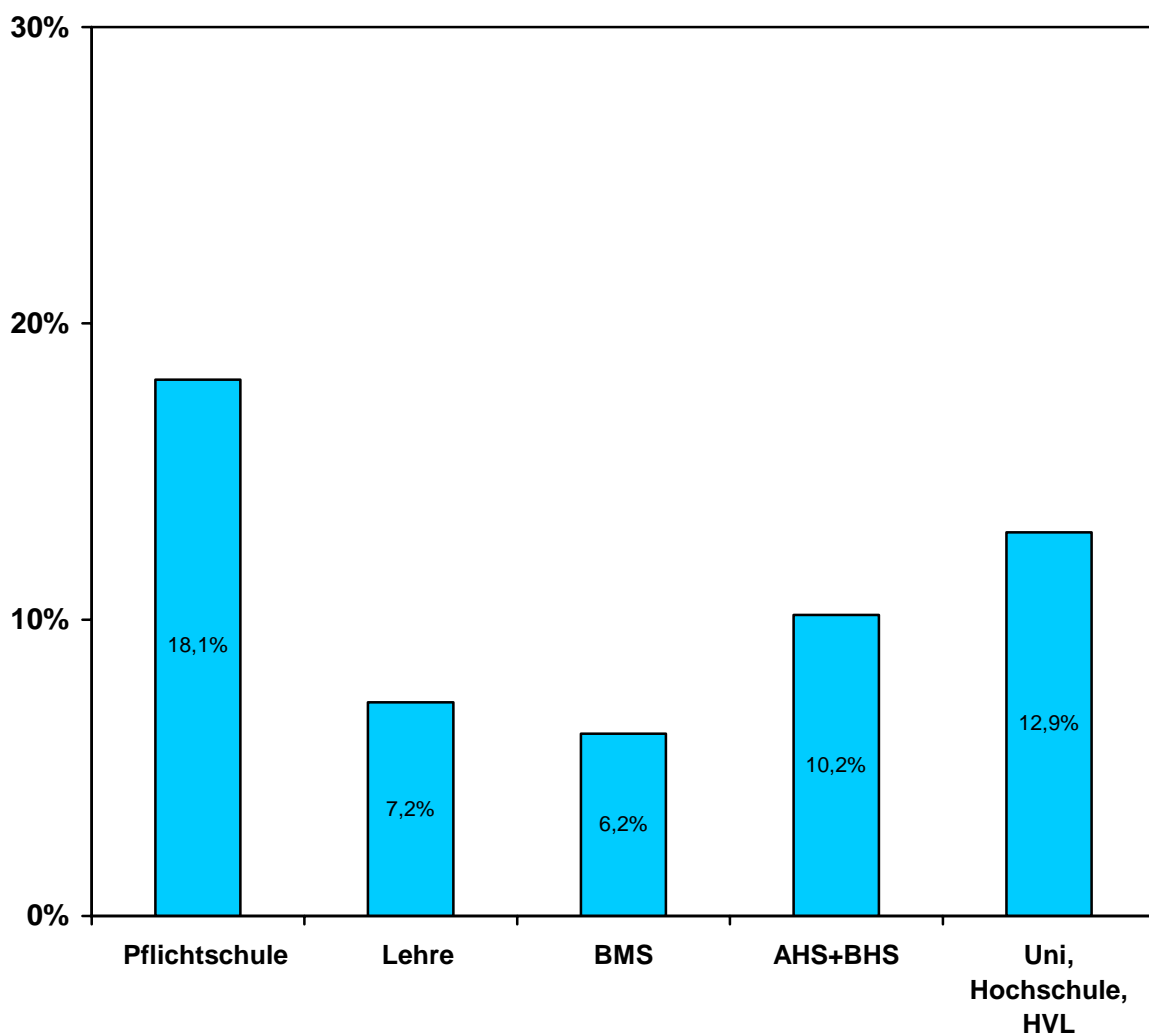


Quelle: Statistik Austria: Bis 2003 Mikrozensus (Durchschnitt der Erhebungen im März, Juni, September und Dezember); ab 2004 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitt über alle Wochen) + lbw-Berechnungen

Anmerkung: „Uni, Hochschule, HVL“ = Universität, Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalt (ab 2004 auch inkl. Universitätslehrgänge)

Der Anteil an Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft unter den Erwerbstätigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule ist überproportional hoch. 18,1% der Erwerbstätigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule besitzen – gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2007 – nicht die österreichische Staatsbürgerschaft (vgl. Grafik 2-5).

Grafik 2-5: Anteil von Personen mit nicht-österr. Staatsbürgerschaft an den Erwerbstätigen nach höchster Ausbildung (2007)



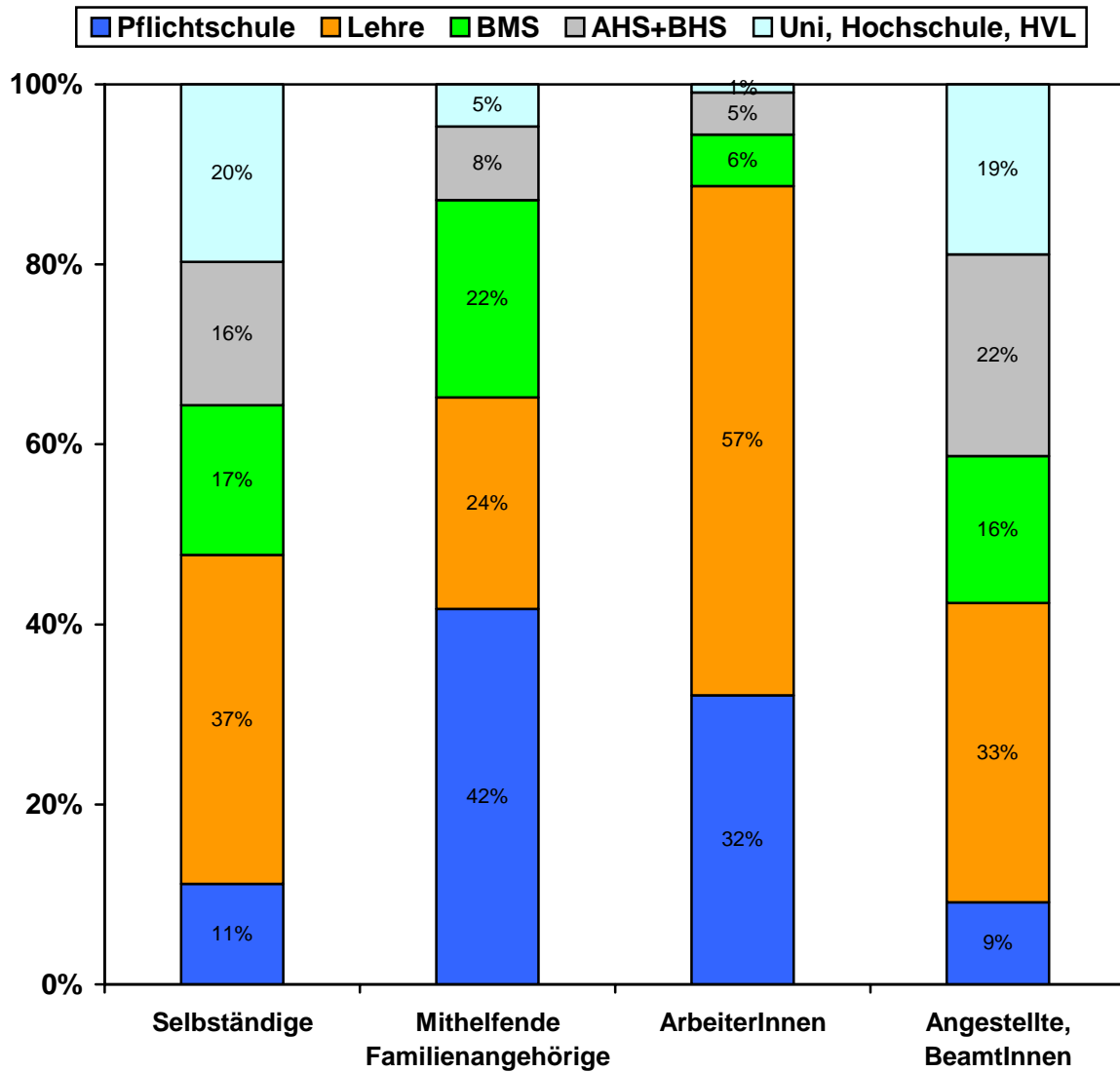
Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2007 + ibw-Berechnungen

Anmerkung: „Uni, Hochschule, HVL“ = Universität, Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalt (ab 2004 auch inkl. Universitätslehrgänge)

Grafik 2-6 zeigt Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (1.Quartal 2008) in Bezug auf die **Stellung im Beruf**. Erwerbstätige mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule finden sich vor allem unter mithelfenden Familienangehörigen (42%) und ArbeiterInnen (32%), hingegen nur in sehr geringem Umfang unter Selbständigen (11%) sowie unter Angestellten und BeamtInnen (9%).

An den unselbständig Beschäftigten insgesamt (ArbeiterInnen und Angestellte/BeamtInnen zusammen) beträgt der Anteil von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule **17%**.

Grafik 2-6: Stellung im Beruf und höchste abgeschlossene Ausbildung



Quelle: Statistik Austria (ISIS-Datenbank): Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 1.Quartal 2008 + ibw-Berechnungen

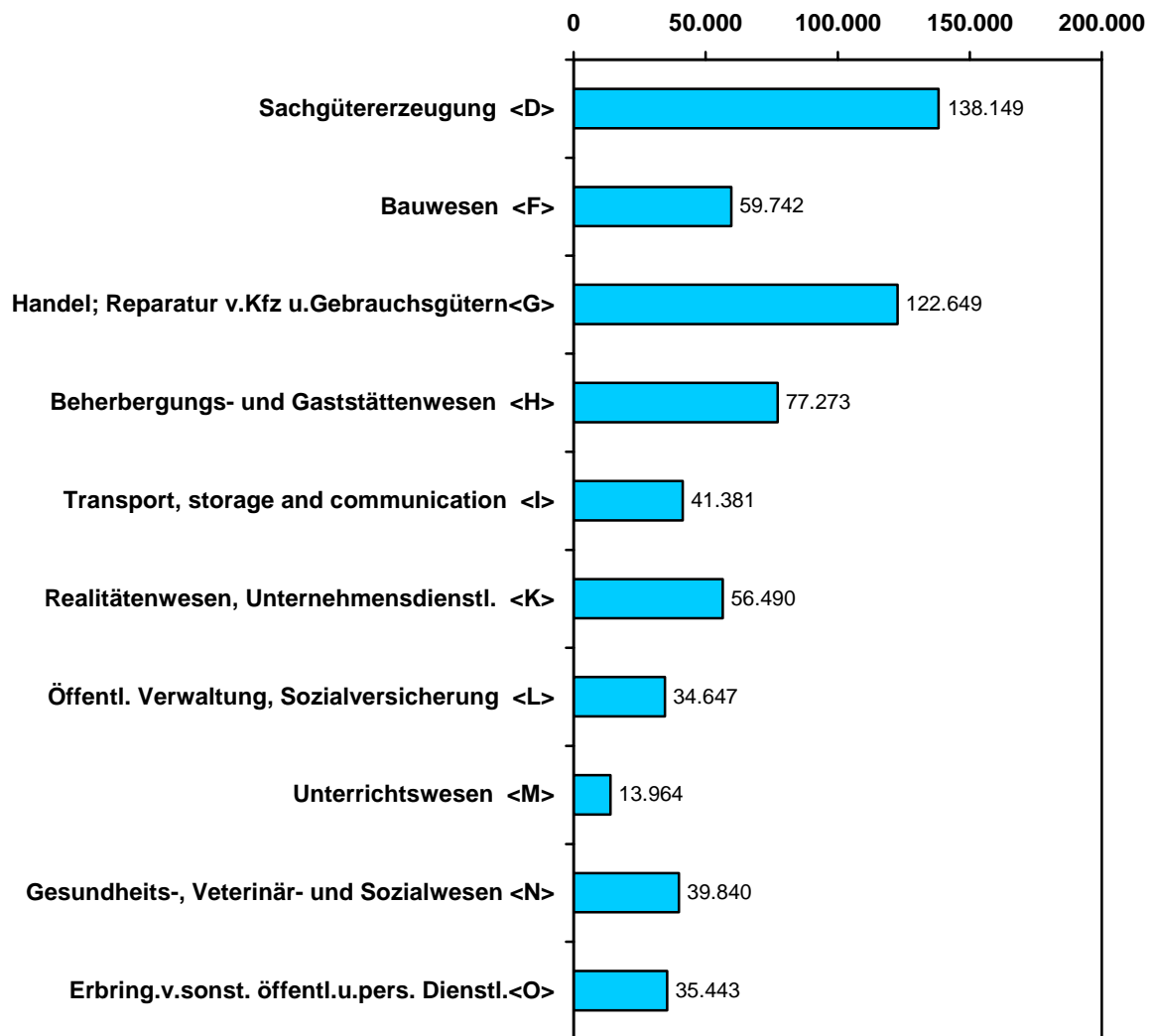
Anmerkung: „Uni, Hochschule, HVL“ = Universität, Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalt (ab 2004 auch inkl. Universitätslehrgänge)

Absolut betrachtet arbeitet (gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2007) die eindeutig **größte Zahl an Erwerbstätigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule in der Sachgütererzeugung** (138.149 Erwerbstätige) **sowie im Handel** (122.649 Personen) – vgl. Grafik 2-7.

Der **höchste Anteil von Erwerbstätigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule** an allen Erwerbstätigen lässt sich hingegen **im Gastgewerbe** feststellen. Hier verfügen 30,8% der Erwerbstätigen maximal über einen Pflichtschulabschluss (vgl. Grafik 2-8).

Grafik 2-7: Erwerbstätige mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule in den wichtigsten Branchen (2007)

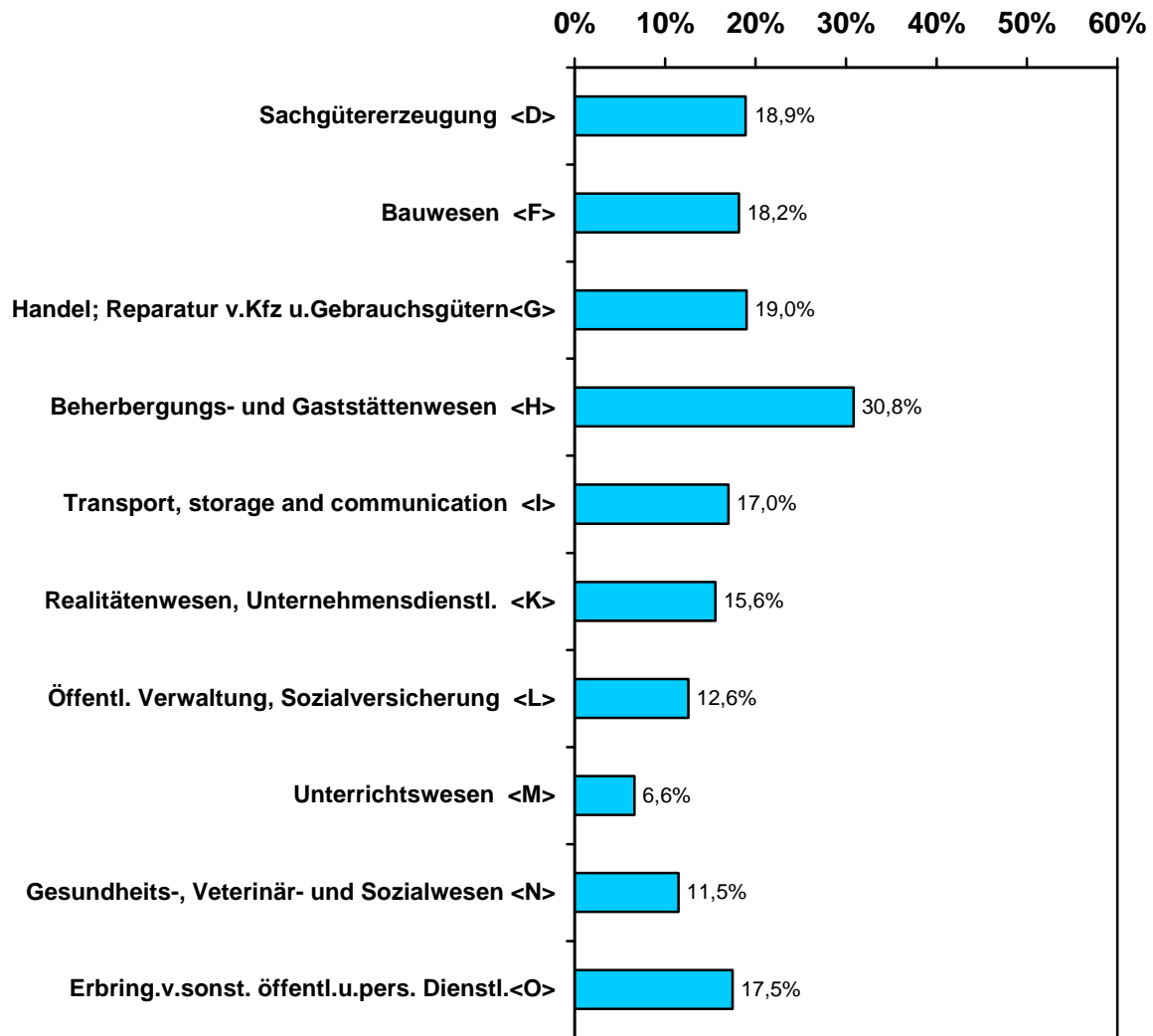
Absolutwerte



Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2007

Anmerkung: Branche = ÖNACE-Abschnitt

**Grafik 2-8: Anteil der Erwerbstätigen mit höchster Ausbildung
Pflichtschule in den wichtigsten Branchen (2007)**
Relativwerte



Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2007 + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Branche = ÖNACE-Abschnitt

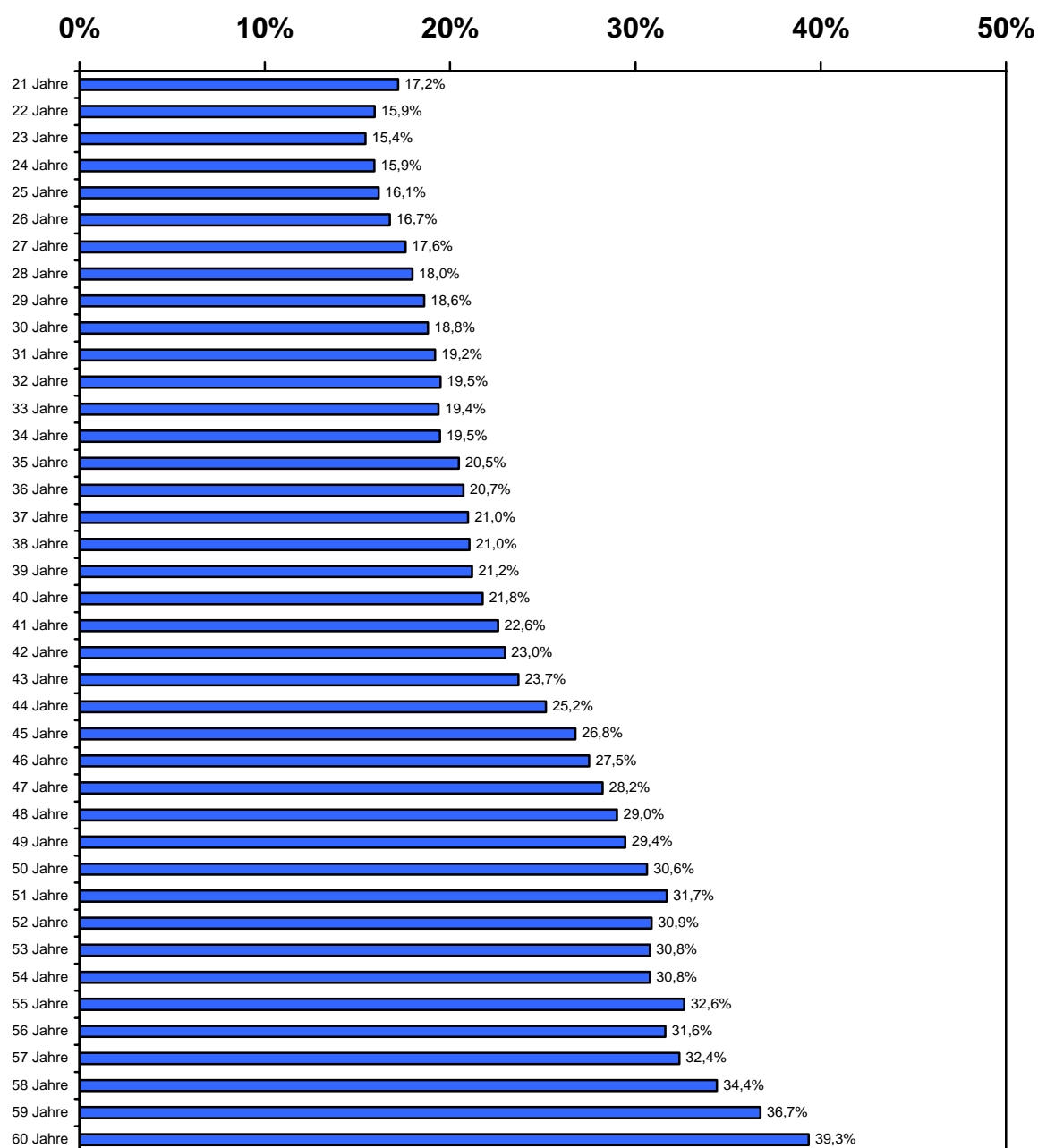
Für den ÖNACE-Abschnitt „Beherbergungs- und Gaststättenwesen“ konnten aufgrund zu geringer Zellenbesetzung keine AkademikerInnen ausgewiesen werden.

Grafik 2-9 zeigt, dass der **Anteil von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule** an der Gesamtbevölkerung **stark vom Alter abhängt**. Während bei der Volkszählung 2001 bei den 60-Jährigen noch mehr als 39% der Personen höchstens die Pflichtschule abgeschlossen hatten, lag dieser Anteil bei den 22-24-Jährigen schon unter 16% (vgl. Grafik 2-9). Diese Daten machen schon auf recht einfache Weise deutlich, dass aufgrund des altersbedingten Ausscheidens aus dem Erwerbsleben mit einem weiteren Rückgang der Zahl an erwerbstätigen PflichtschulabsolventInnen zu rechnen ist (vgl. auch die Grafiken 2-9 und 2-10).

Neben dem Alter gibt es aber auch sehr **starke geschlechtsspezifische Unterschiede** (vgl. Grafik 2-10). Der **Anteil von Frauen, welche höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, ist in allen Altersgruppen deutlich höher**. Besonders hoch ist die Differenz bei älteren Frauen und Männern. Über 50% der 60-jährigen Frauen und „nur“ 27% der 60-jährigen Männer verfügten bei der Volkszählung 2001 höchstens über einen Pflichtschulabschluss.

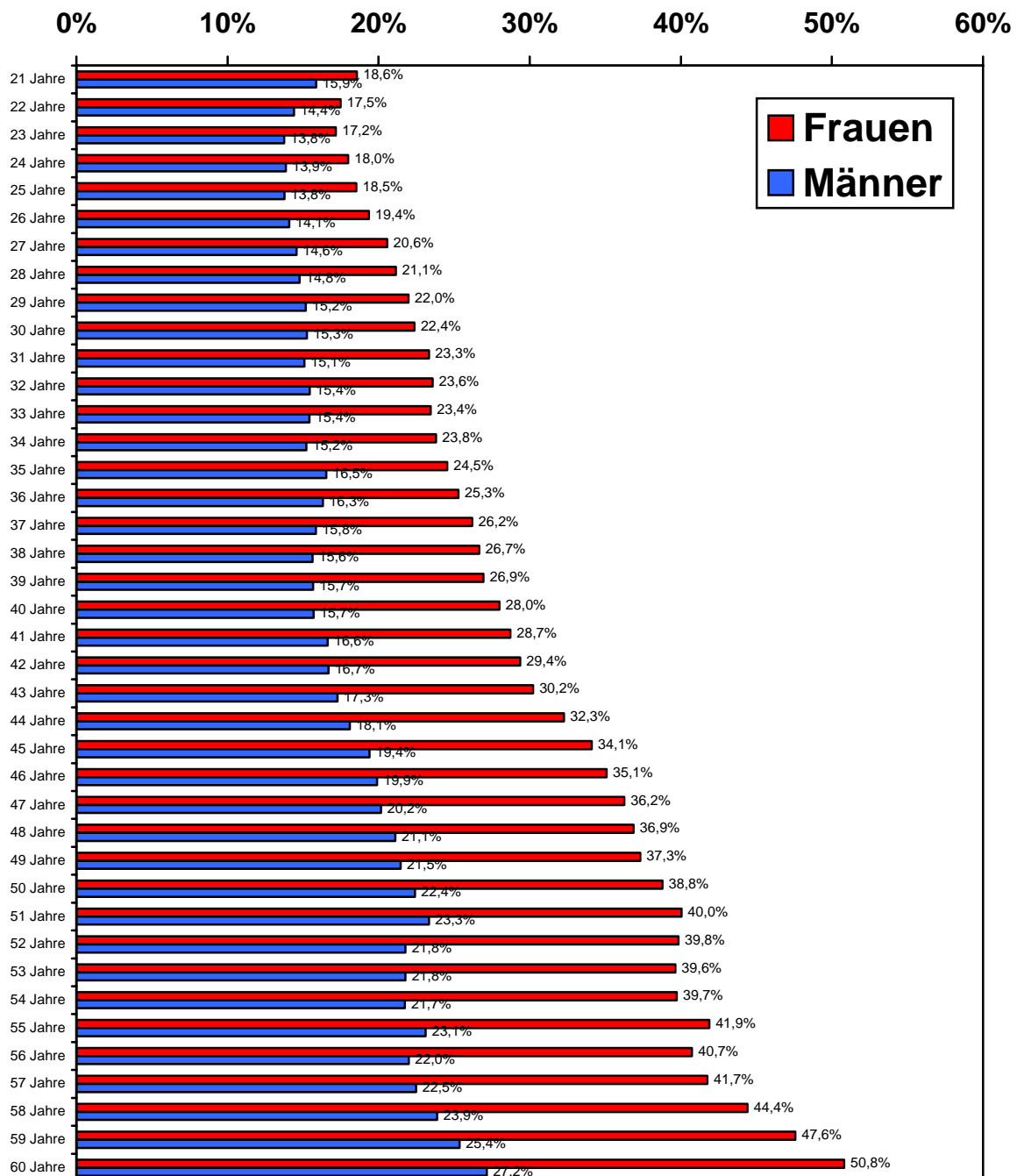
Besonders starke Unterschiede im Hinblick auf den Anteil der Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule bestehen **hinsichtlich Nationalität/Staatsbürgerschaft** (vgl. Grafik 2-11). Diese Unterschiede bestehen in allen Altersgruppen in hohem Ausmaß. Selbst bei den 21-30-Jährigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft betrug bei der Volkszählung 2001 der Anteil der Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule beinahe 50%. Bei den österreichischen StaatsbürgerInnen dieser Altersgruppe lag dieser Wert hingegen teilweise sogar unter 12%.

Grafik 2-9: Anteil von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule nach Alter
Volkszählung 2001



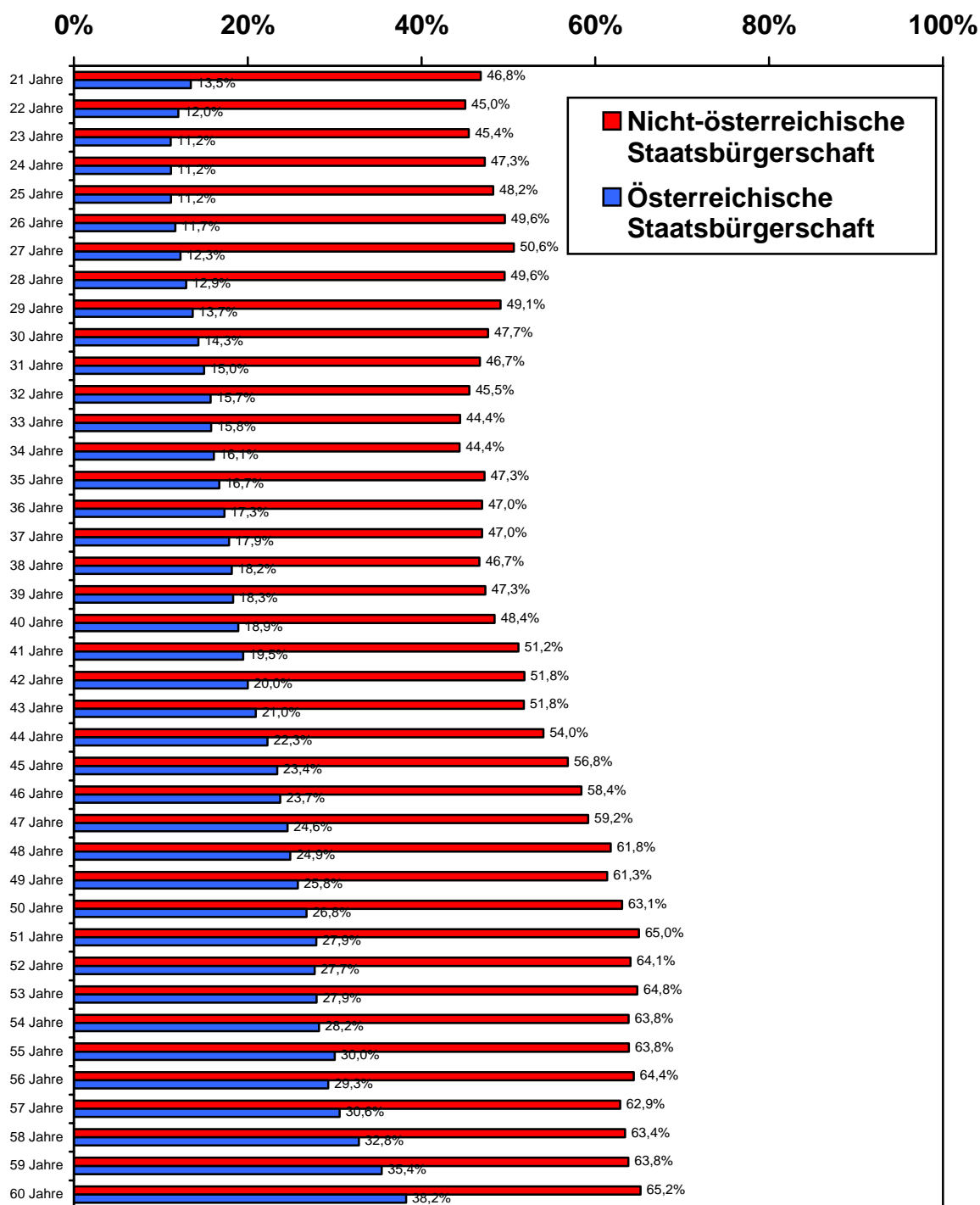
Quelle: Statistik Austria: Volkszählung 2001 + ibw-Berechnungen

Grafik 2-10: Anteil von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule nach Alter und Geschlecht
Volkszählung 2001



Quelle: Statistik Austria: Volkszählung 2001 + ibw-Berechnungen

**Grafik 2-11: Anteil von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule nach Alter und Nationalität
Volkzählung 2001**



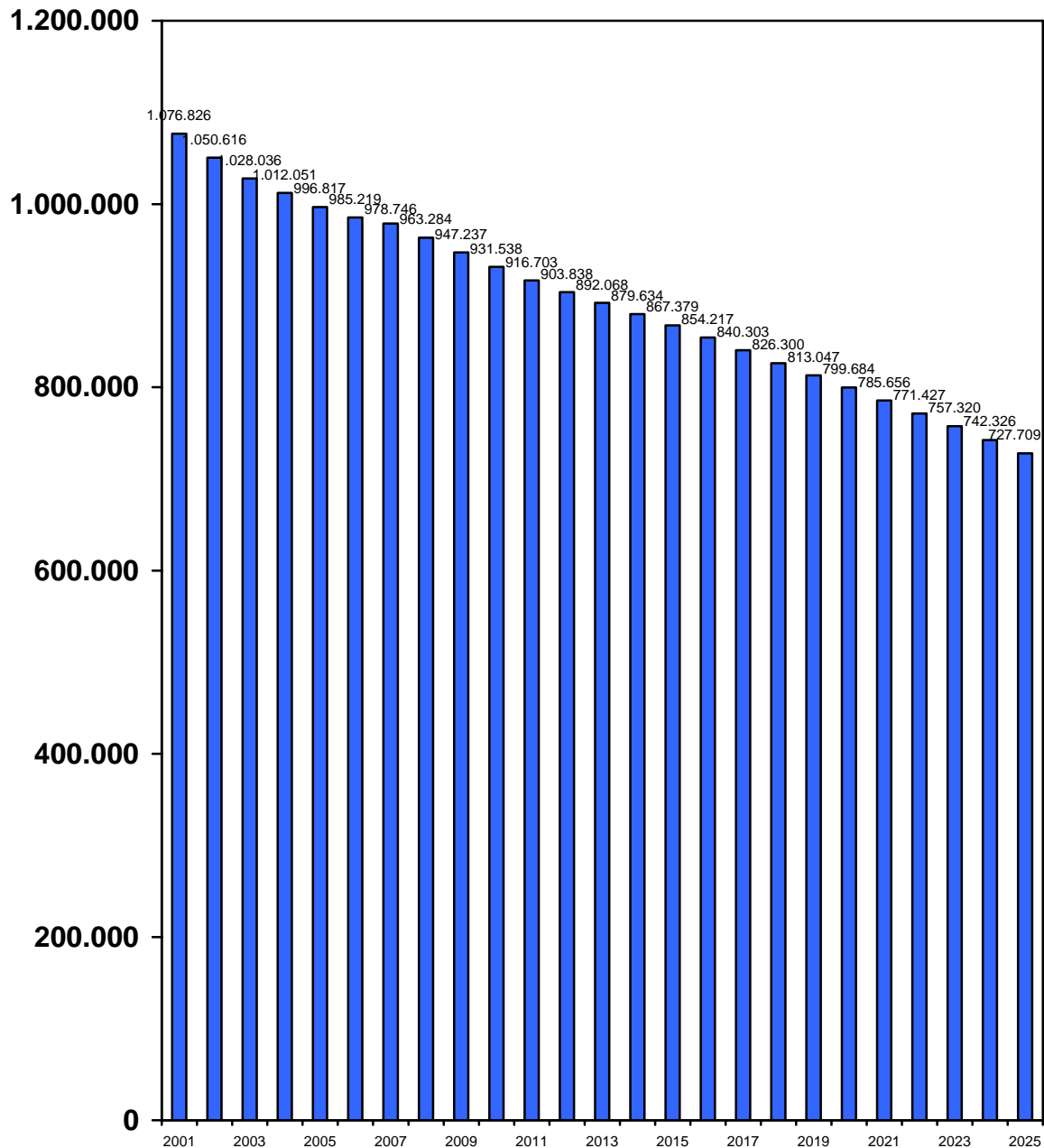
Quelle: Statistik Austria: Volkszählung 2001 (Sonderauswertung) + lbw-Berechnungen

Anhand der demografischen Entwicklung und des Ausscheidens von Altersjahrgängen mit hohen Anteilen von PflichtschulabsolventInnen aus dem Erwerbsleben (siehe obige Grafik 2-9) ist bei langfristigen Überlegungen zur Entwicklung von Strategien zur Integration formal Geringqualifizierter in den Arbeitsmarkt zu bedenken, dass **diese Gruppe auch zukünftig in quantitativer Hinsicht an Bedeutung verlieren** wird. Nachfolgende sehr einfache und mit großen Unsicherheiten⁴ behaftete Prognose („Tendenzprognose“) veranschaulicht diesen Umstand. Gemäß dieser Prognose würde die Zahl der 21-60-Jährigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule von deutlich über 1 Million Personen im Jahr 2001 bis zum Jahr 2025 auf rund 730.000 Personen zurückgehen (vgl. Grafik 2-12). Ihr Anteil an den 21-60-Jährigen würde von 23,9% im Jahr 2001 auf 17,0% im Jahr 2025 sinken (vgl. Grafik 2-13).

Es muss allerdings nachdrücklich nochmals darauf hingewiesen werden, dass es bei dieser Prognose eine **große** und nur schwer schätzbare **Unbekannte** gibt: die **Zu- und Abwanderung**. In den letzten Jahrzehnten war es doch so, dass überproportional viele Personen mit geringer formaler Qualifikation zugewandert sind.

⁴ Die größte Unsicherheit betrifft natürlich – die stark von politischen Entscheidungen und Rahmenbedingungen abhängigen – Wanderungsbewegungen (Zu- und Abwanderung).

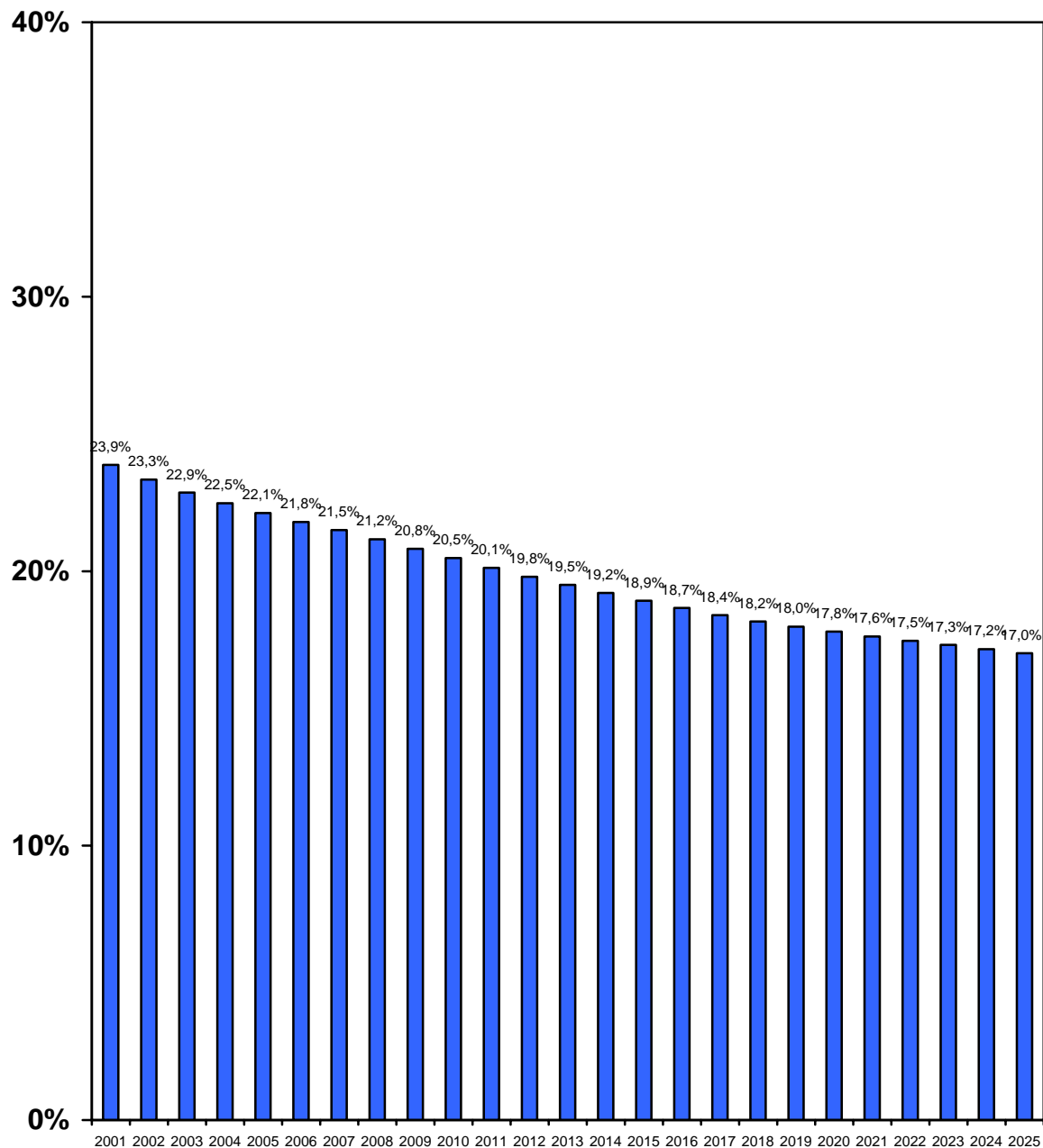
**Grafik 2-12: Entwicklung der 21-60-Jährigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule (Absolutwerte)
„Tendenzprognose“**



Quelle: Statistik Austria: Volkszählung 2001 + Bevölkerungsfortschreibung (Hauptvariante) + lbw-Prognose

Anmerkungen: Vorliegende – sehr einfache – Prognose beruht auf der fiktiven Annahme einer zukünftig konstanten Quote (16%) von PflichtschulabsolventInnen in den neu hinzukommenden Altersjahrgängen. Wanderungsbewegungen und Todesfälle konnten nur teilweise (in den neu hinzukommenden Altersjahrgängen) berücksichtigt werden. Im Vergleich zur Hauptvariante der Bevölkerungsfortschreibung von Statistik Austria ist von einer Unterschätzung der Bevölkerungsentwicklung auszugehen.

**Grafik 2-13: Entwicklung der 21-60-Jährigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule (Relativwerte)
„Tendenzprognose“**



Quelle: Statistik Austria: Volkszählung 2001 + Bevölkerungsfortschreibung (Hauptvariante) + ibw-Prognose

Anmerkungen: Vorliegende – sehr einfache – Prognose beruht auf der fiktiven Annahme einer zukünftig konstanten Quote (16%) von PflichtschulabsolventInnen in den neu hinzukommenden Altersjahrgängen. Wanderungsbewegungen und Todesfälle konnten nur teilweise (in den neu hinzukommenden Altersjahrgängen) berücksichtigt werden. Im Vergleich zur Hauptvariante der Bevölkerungsfortschreibung von Statistik Austria ist von einer Unterschätzung der Bevölkerungsentwicklung auszugehen.

2.2. Arbeitslosenquote

Unzweifelhaft ist, dass die **Arbeitslosenquote von Personen**, welche **höchstens über einen Pflichtschulabschluss** verfügen, **deutlich höher (mindestens doppelt so hoch!)** ist als jene von Personen, welche weiterführende Ausbildungen abgeschlossen haben.

In welchem genauen Ausmaß dies der Fall ist, hängt nicht zuletzt von der Betrachtungsweise ab. Zwei Methoden zur Berechnung der Arbeitslosenquote haben sich durchgesetzt: Jene des AMS und jene nach dem Labour Force-Konzept (Statistik Austria).

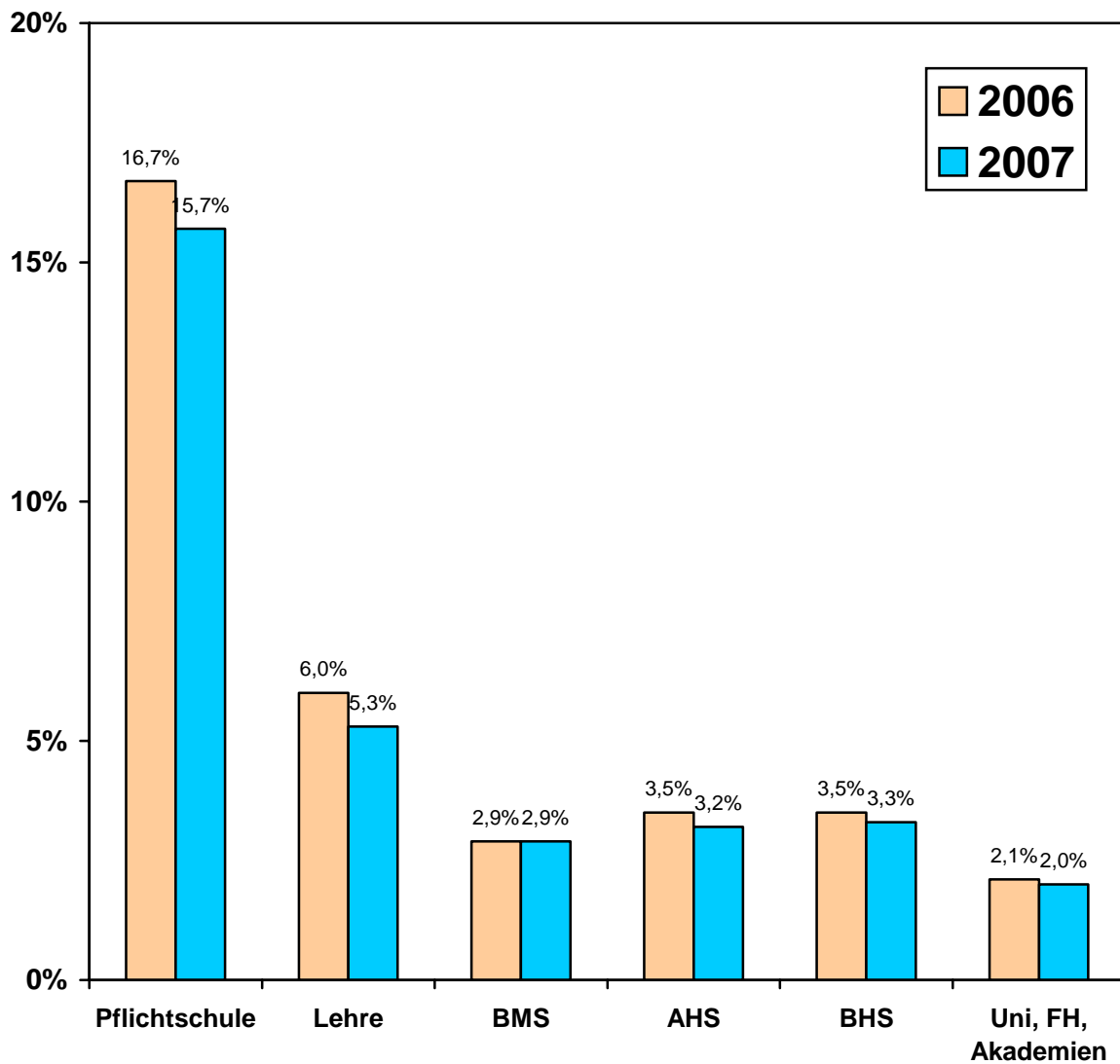
Gemäß der **AMS-Berechnungsmethode** (Anteil der vorgemerkten Arbeitslosen am (unselbständigen) Arbeitskräftepotential) betrug 2007 die Arbeitslosenquote von Personen, welche höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, **15,7%**. Jene aller anderen Gruppen (Bildungslevels) lag deutlich unter 6% (vgl. Grafik 2-14).⁵ Insgesamt betrug 2007 die Arbeitslosenquote gemäß AMS-Berechnung 6,2%.

Wenn die Arbeitslosenquote mittels Befragung (Mikrozensus) erhoben wird und – wie im **Labour Force-Konzept** üblich – unter anderem auch Selbstständige miteinbezogen werden, gleichzeitig aber Einstellungszusagen teilweise berücksichtigt werden und nicht nur die beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen einbezogen werden, dann betrug 2007 die Arbeitslosenquote von Personen, welche höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, **8,8%**. Jene aller anderen Gruppen (Bildungslevels) lag bei dieser Betrachtungsweise unter 4% (vgl. Grafik 2-15). Insgesamt betrug nach dieser Berechnungsweise die Arbeitslosenquote für das Jahr 2007 4,4%.⁶

⁵ Vgl. S. Putz (2008): Arbeitsmarkt & Bildung – Jahreswerte 2007, AMS info 111 sowie S. Putz (2007): Arbeitsmarkt & Bildung – Jahreswerte 2006, AMS info 96

⁶ Vgl. Statistik Austria (2008): Arbeitsmarktstatistik – Jahresergebnisse 2007 (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung)

Grafik 2-14: Arbeitslosenquote gemäß AMS* nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2006 + 2007)



Quelle: AMS

*) *Anmerkung:* Arbeitslosenquote gemäß AMS = Vorgemerkte Arbeitslose einer Bildungsebene bezogen auf das Arbeitskräftepotential (= Arbeitslose + unselbständig Beschäftigte) derselben Bildungsebene. Die Gliederung der Beschäftigtenbasis nach Bildungsabschluss wurde nach Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung 2005 bzw. 2006 (unselbständig Beschäftigte nach dem Labour Force-Konzept) errechnet.

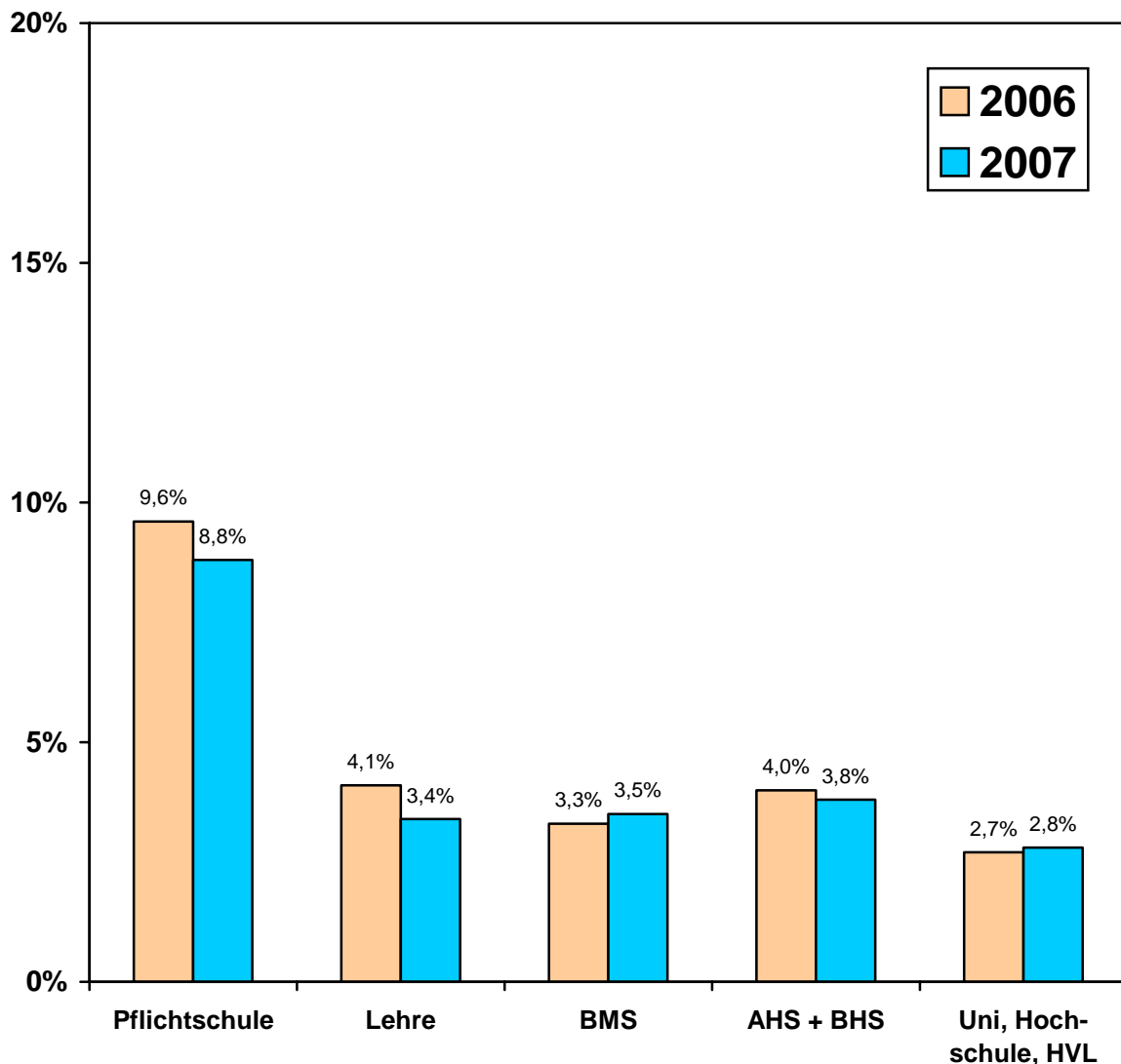
Glossar betreffend „Arbeitslosenquote gemäß LFK (Labour-Force-Konzept)“

Quelle: Statistik Austria

Arbeitslose	<p>Nach dem Labour Force-Konzept (LFK) gelten jene Personen zwischen 15 und 74 Jahren als arbeitslos, die</p> <ul style="list-style-type: none"> - nicht erwerbstätig im Sinne des LFK sind, - innerhalb der nächsten beiden Wochen eine Arbeit aufnehmen können, - und während der vier vorhergehenden Wochen aktiv eine Arbeit gesucht haben, oder bereits eine Stelle gefunden haben und diese in maximal drei Monaten antreten. <p>Zu beachten ist, dass arbeitssuchende Personen, die ansonsten die Kriterien der Arbeitslosigkeit erfüllen würden (aktive Arbeitssuche, Verfügbarkeit), nach dieser Definition dann nicht als arbeitslos gelten, wenn sie eine oder wenige Stunden in der Referenzwoche gearbeitet haben. Saisonarbeitslose werden nach diesem Konzept somit nur dann als arbeitslos klassifiziert, wenn sie gegenwärtig für eine Beschäftigung verfügbar und aktiv auf Arbeitssuche sind. Die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen und Ausbildungen wird nicht in Form der Arbeitssuche betrachtet.</p> <p>Arbeitslose Personen, die in Anstaltshaushalten leben, werden in dieser Publikation nicht ausgewiesen.</p>
Arbeitslosenquote gemäß LFK (Eurostat-Definition)	<p>Die Arbeitslosenquote ist der Anteil der Arbeitslosen nach LFK an der Zahl der Erwerbspersonen nach LFK.</p>
Erwerbspersonen	<p>Die Zahl der Erwerbspersonen ist die Summe der Erwerbstätigen und der Arbeitslosen.</p> <p>Damit sind also alle Personen bezeichnet, die am Erwerbsleben teilnehmen oder dies aktiv anstreben.</p>
Erwerbstätige	<p>Nach dem Labour Force-Konzept gilt eine Person dann als erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde als Unselbständige, Selbständige oder mithelfende Familienangehörige gearbeitet hat. Hat die Person nur aufgrund von Urlaub, Krankheit etc. nicht gearbeitet, geht aber ansonsten einer Arbeit nach, gilt sie ebenfalls als erwerbstätig.</p> <p>Personen in Elternkarenz und Kinderbetreuungsgeldbeziehende mit aufrechem Dienstverhältnis, deren Karenzierung nicht länger als 22 Monate dauert, sowie Lehrlinge zählen ebenfalls zu den Erwerbstätigen, nicht hingegen Präsenz- und Zivildienstler. In dieser Publikation sind nur Erwerbstätige ausgewiesen, die in Privathaushalten leben (also ohne Anstaltshaushalte).</p>
Labour Force-Konzept (LFK)	<p>Beim Labour Force-Konzept basiert die Zuordnung von Personen zu Erwerbstätigen, Arbeitslosen und Nicht-Erwerbspersonen auf den Richtlinien der internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Als erwerbstätig gilt z.B. eine Person, wenn sie nur eine Stunde in der Referenzwoche gearbeitet hat, als arbeitslos, wenn sie in diesem Sinne nicht erwerbstätig ist, aktuell aktive Schritte zur Arbeitssuche getätigt hat und kurzfristig zu arbeiten beginnen kann. Die genauen definitorischen Kriterien finden sich im Glossar unter „Erwerbstätige“ und „Arbeitslose“ und bilden die Grundlage für die internationale Vergleichbarkeit. Sie sind international maßgebend für Statistiken der Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit.</p>

Quelle: Statistik Austria

Grafik 2-15: Arbeitslosenquote gemäß Labour Force-Konzept* nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2006 + 2007)



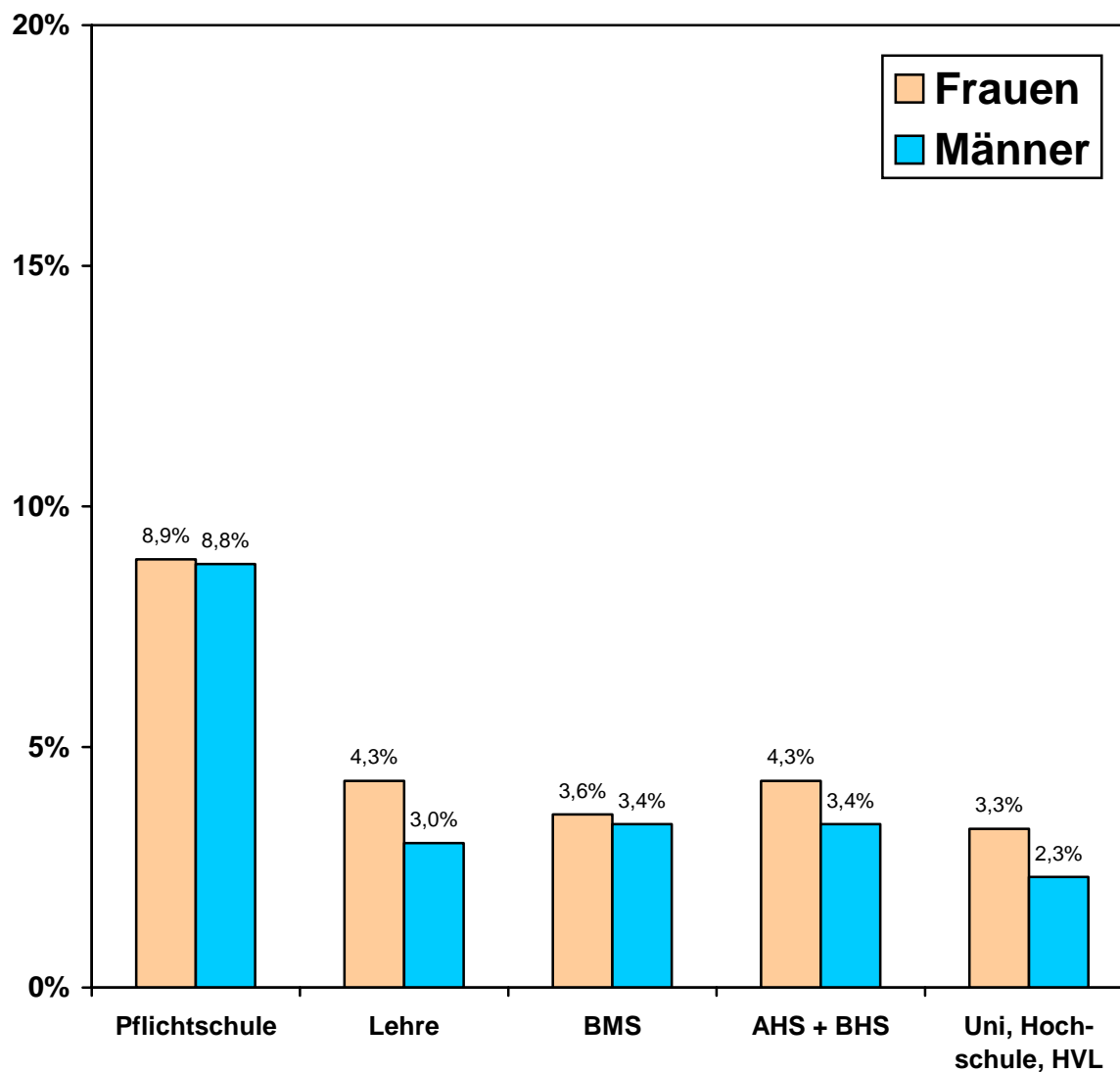
Quelle: Statistik Austria (2008): Arbeitsmarktstatistik – Jahresergebnisse 2007 (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung)

*) *Anmerkungen:* Arbeitslosenquote gemäß LFK = Anteil der Arbeitslosen nach Labour Force-Konzept (LFK) an der Zahl der Erwerbspersonen nach LFK. Im Unterschied zur Berechnung der Arbeitslosenquote gemäß AMS werden hier also z.B. selbständig Erwerbstätige mitgezählt. Zudem werden Personen, die bereits über eine Einstellungszusage verfügen, unter bestimmten Umständen (Antritt in mehr als 3 Monaten oder nicht innerhalb der nächsten beiden Wochen verfügbar) nicht als arbeitslos – sondern als Nicht-Erwerbspersonen – betrachtet (vgl. Glossar). Selbstverständlich sind hier unter den arbeitslosen Personen auch welche enthalten, die nicht beim AMS als arbeitslos vorgemerkt sind. Letzteres dürfte der maßgebliche Grund für eine höhere AkademikerInnenarbeitslosigkeit bei dieser Berechnungsweise sein.

„Uni, Hochschule, HVL“ = Universität, Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalt (ab 2004 auch inkl. Universitätslehrgänge)

Die **Arbeitslosenquote von männlichen und weiblichen Personen**, welche **höchstens** über einen **Pflichtschulabschluss** verfügen, ist **nahezu ident**, nämlich 8,9% bei den Frauen und 8,8% bei den Männern (vgl. Grafik 2-16). Deutlich höher ist hingegen die Arbeitslosenquote von Frauen bei Personen mit abgeschlossener Lehre, höherer Schule und Hochschule. Dies dürfte zu einem wesentlichen Teil darin begründet liegen, dass Frauen in Ausbildungen/Berufen mit hohem Arbeitslosigkeitsrisiko überrepräsentiert und beispielsweise in technischen Berufen unterrepräsentiert sind.

Grafik 2-16: Arbeitslosenquote gemäß Labour Force-Konzept* nach höchster abgeschl. Ausbildung und Geschlecht (2007)



Quelle: Statistik Austria (2008): Arbeitsmarktstatistik – Jahresergebnisse 2007 (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung)

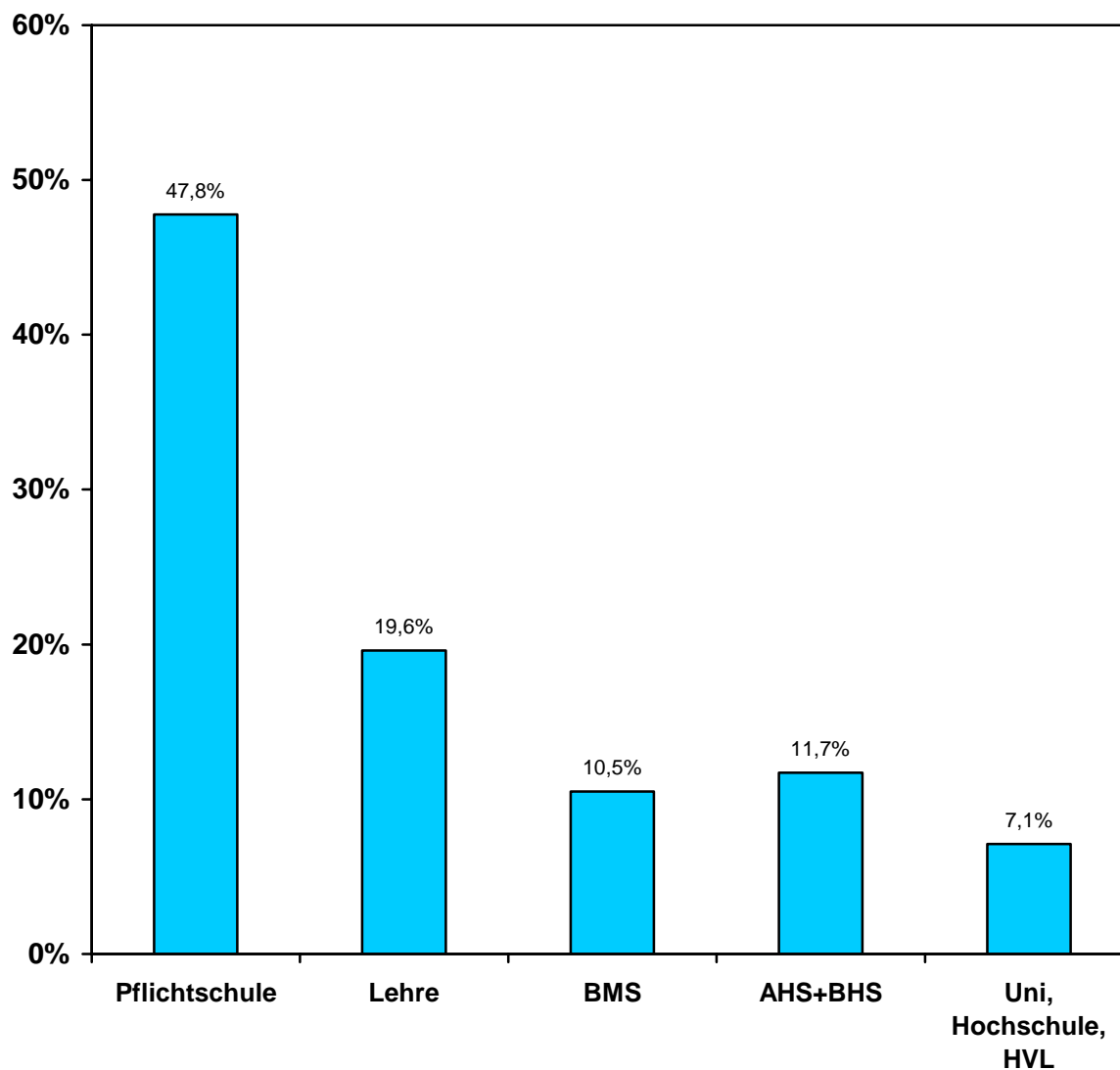
*) *Anmerkungen:* Arbeitslosenquote gemäß LFK = Anteil der Arbeitslosen nach Labour Force-Konzept (LFK) an der Zahl der Erwerbspersonen nach LFK. Im Unterschied zur Berechnung der Arbeitslosenquote gemäß AMS werden hier also z.B. selbstständig Erwerbstätige mitgezählt. Zudem werden Personen, die bereits über eine Einstellungszusage verfügen, unter bestimmten Umständen (Antritt in mehr als 3 Monaten oder nicht innerhalb der nächsten beiden Wochen verfügbar) nicht als arbeitslos – sondern als Nicht-Erwerbspersonen – betrachtet (vgl. Glossar). Selbstverständlich sind hier unter den arbeitslosen Personen auch welche enthalten, die nicht beim AMS als arbeitslos vorgemerkt sind. Letzteres dürfte der maßgebliche Grund für eine höhere AkademikerInnenarbeitslosigkeit bei dieser Berechnungsweise sein.

„Uni, Hochschule, HVL“ = Universität, Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalt (ab 2004 auch inkl. Universitätslehrgänge)

2.3. Betroffenheit von Arbeitslosigkeit

Das Risiko überhaupt arbeitslos zu werden, lässt sich besonders anschaulich anhand der **Betroffenheitsquote** (nach höchster abgeschlossener Ausbildung) darstellen (vgl. Grafik 2-17). Diese gibt den Anteil jener Personen am unselbständigen Arbeitskräftepotenzial an, die im Jahr 2007 zumindest einen Tag arbeitslos vorgemerkt waren. Hier zeigen sich besonders markante Unterschiede nach Bildungsebene: **Fast die Hälfte (47,8%) der unselbständig Erwerbstätigen (inkl. Arbeitslosen) mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule** war im **Jahr 2007 zumindest einen Tag arbeitslos** vorgemerkt. Bei den AbsolventInnen weiterführender Ausbildungen lag dieser Anteil hingegen jeweils unter 20%, bei den AkademikerInnen sogar deutlich unter 10% (7,1%). Insgesamt – d.h. über alle Bildungsebenen zusammen gerechnet – lag die Betroffenheitsquote 2007 bei 21,2%.

Grafik 2-17: Betroffenheitsquote von Arbeitslosigkeit nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2007)



Quelle: AMS, Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Betroffenheit = Zahl der Personen, die im Beobachtungszeitraum (Jahr 2007) zumindest einen Tag arbeitslos vorgemerkt waren.

Betroffenheitsquote = Anteil der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen einer Bildungsebene am Arbeitskräftepotenzial (= Arbeitslose + unselbständig Beschäftigte) derselben Bildungsebene. Die Gliederung der Beschäftigtenbasis nach Bildungsabschluss wurde nach Ergebnissen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2007 (Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour Force-Konzept) errechnet.

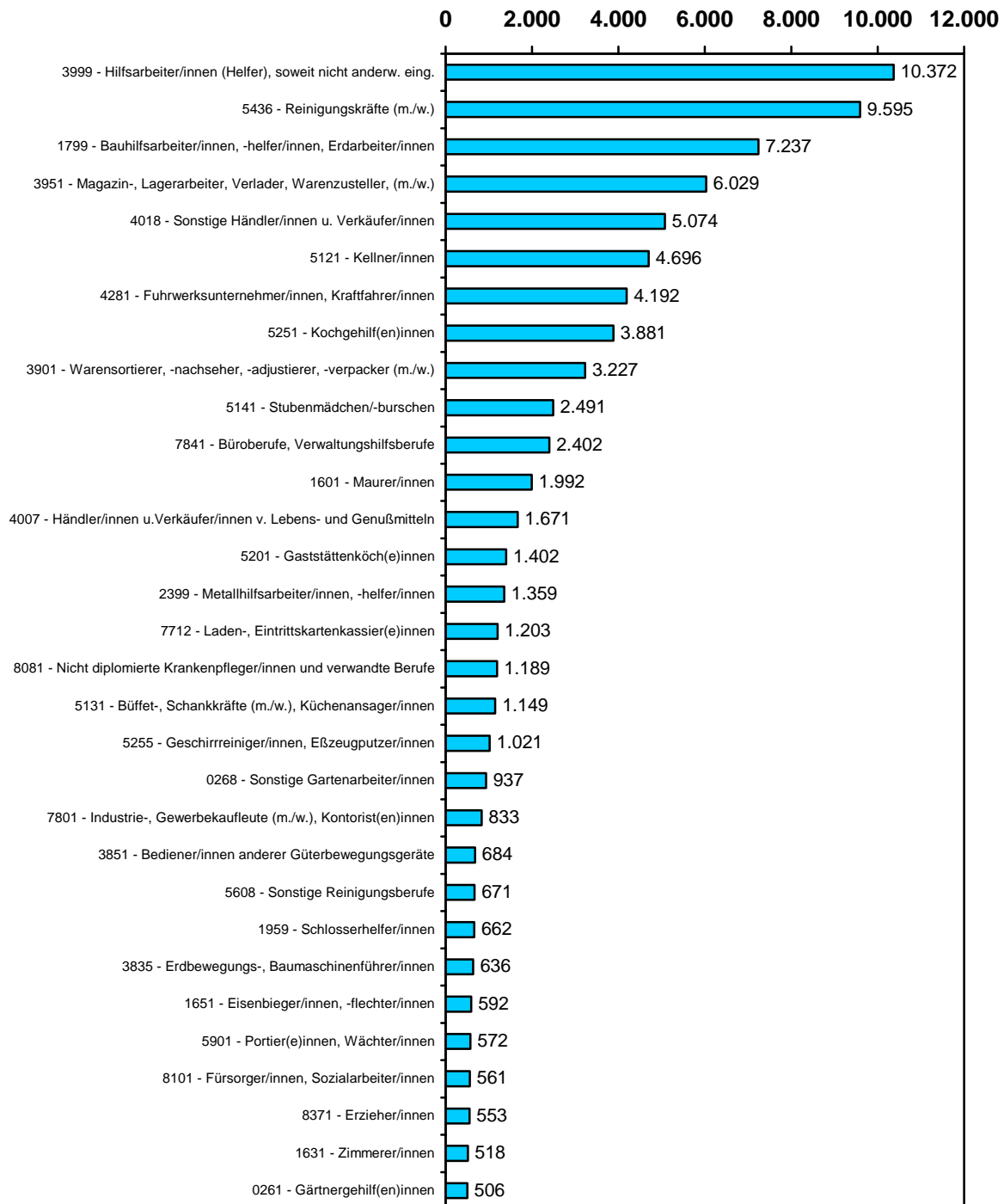
„Uni, Hochschule, HVL“ = Universität, Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalt (ab 2004 auch inkl. Universitätslehrgänge)

2.4. Arbeitslose und offene Stellen nach Berufen

Grafik 2-18 veranschaulicht nun, **welchen Berufen bzw. Berufsgruppen die vorgemerkten Arbeitslosen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule** zugeordnet⁷ werden können. Die dargestellten Daten repräsentieren den Jahresdurchschnitt 2007. An vorderster Stelle finden sich **allgemeine (nicht anderweitig zuordenbare) Hilfsberufe** (n=10.372 vorgemerkte Arbeitslose), **Reinigungskräfte** (n=9.595 vorgemerkte Arbeitslose) und **BauhilfsarbeiterInnen** (n=7.237 vorgemerkte Arbeitslose). Bei letztgenannter Gruppe ist von relativ starken saisonalen/jahreszeitlichen Schwankungen auszugehen.

⁷ „Die berufliche Zuordnung von Arbeitslosen erfolgt im allgemeinen nach der bisher ausgeübten Tätigkeit. Bei Berufswechslern, die aus zwingenden Gründen ihren bisherigen Beruf nicht mehr ausüben können sowie bei Arbeitslosen ohne Vorberuf wird die Einordnung in jene Berufsart vorgenommen, in der unter Würdigung der Kenntnisse und Fähigkeiten und des Vermittlungswunsches des Arbeitslosen eine Unterbringung am aussichtsreichsten erscheint. Kann dieser Grundsatz nicht angewendet werden, ist unter bestimmten Bedingungen die Einordnung mit „Unbestimmt“ möglich.“ (Quelle: AMS Salzburg, Monatsbericht Mai 2006)

Grafik 2-18: Vorgemerkte Arbeitslose mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule in den wichtigsten Berufen (2007)



Quelle: AMS + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Jahresdurchschnitt 2007

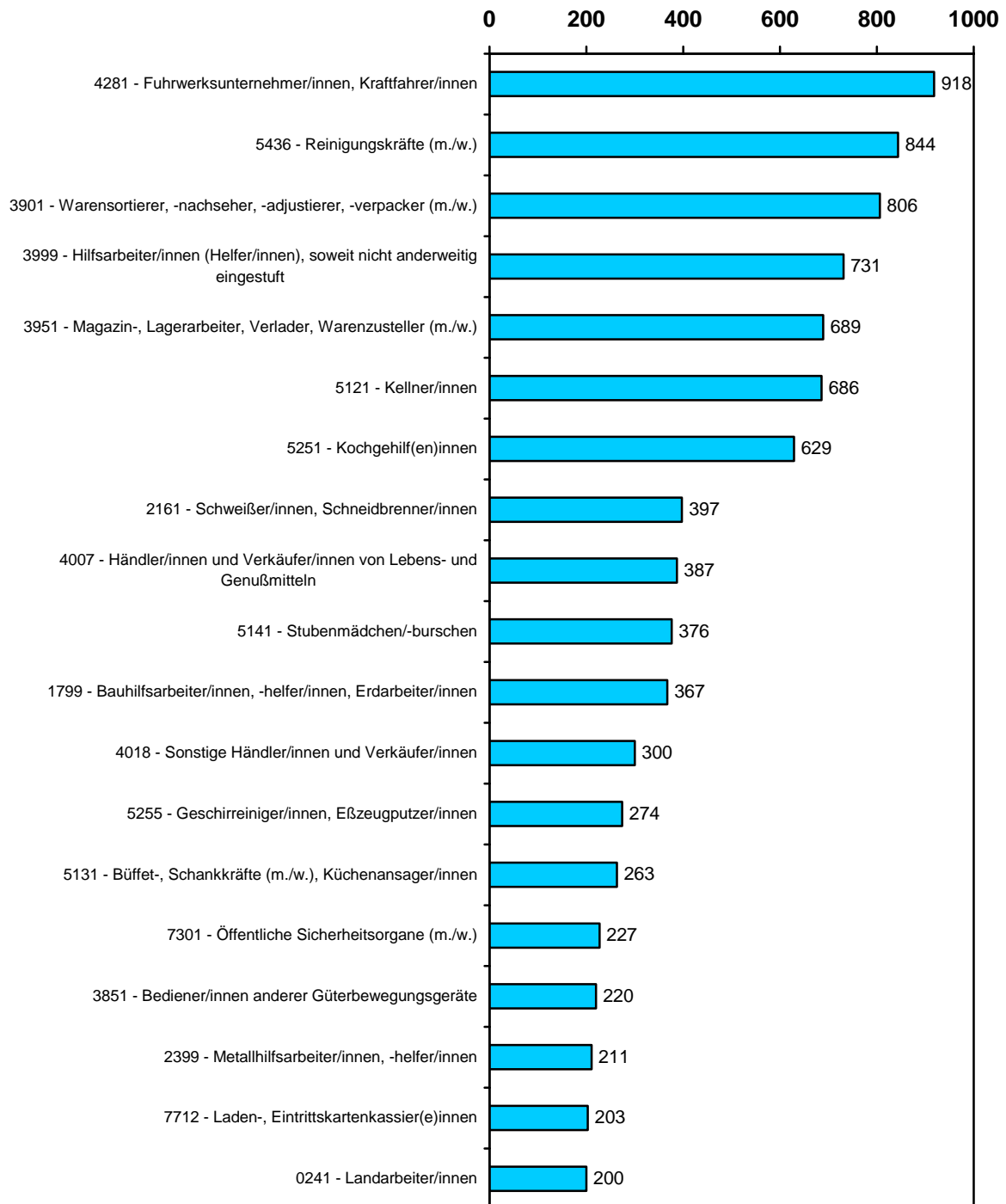
Vorgemerkte Arbeitslose mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule in den Berufen mit mehr als n=500 vorgemerkten Arbeitslosen mit höchster Ausbildung Pflichtschule im Jahresdurchschnitt

Grafik 2-19 zeigt ergänzend zur Zahl der vorgemerkten Arbeitslosen auch die gemeldeten offenen Stellen für Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule in den wichtigsten Berufen. Die **häufigsten gemeldeten offenen Stellen** (n=918) im Jahresdurchschnitt 2007 gab es in der Berufsgruppe **KraftfahrerInnen** (Lkw + Pkw). Auch in der repräsentativen Unternehmensbefragung (vgl. Kapitel 4) wurde auf den **besonderen Mangel an Lkw-FahrerInnen** hingewiesen – auch wenn es eine erhebliche Zahl von vorgemerkten Arbeitslosen in der Berufsgruppe der KraftfahrerInnen gibt (n=4.192, vgl. Grafik 2-18). Vermutlich gibt es hier viele Arbeitssuchende, die die Anforderungen bestimmter offener Stellen (z.B. auch hinsichtlich der erforderlichen geografischen Mobilität und zeitlichen Flexibilität) nicht erfüllen können (vgl. auch die Schlussfolgerungen).

Besonders viele offene Stellen im Jahresdurchschnitt 2007 finden sich zudem bei **Reinigungskräften** (n=844) sowie **WarensortiererInnen/-verpackerInnen** u.ä. (n=806).

Besonders verwiesen werden soll auch darauf, dass sich unter den gemeldeten offenen Stellen für Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule viele Berufe finden, für die sehr wohl (**auch formale**) **Qualifikationserfordernisse** existieren, **die über die Pflichtschule hinausreichen**. Die betrifft etwa nicht nur die bereits angesprochenen Lkw-FahrerInnen (Führerschein C) sondern z.B. auch **SchweißerInnen** (n=397 gemeldete offene Stellen), für die unter anderem die Möglichkeit des Absolvierens diverser (genormter) Schweiß(er)prüfungen besteht. Interessant ist in diesem Fall zudem, dass offensichtlich 43% (n=397) der gemeldeten offenen Stellen für SchweißerInnen (insgesamt waren dies 920 im Jahresdurchschnitt 2007) auch für Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule offen waren (vgl. Grafik 2-20). Dies zeigt, dass es in vielen Berufen (z.B. in manchen Gastgewerbeberufen) auch für Personen ohne abgeschlossener Berufsausbildung Möglichkeiten der Beschäftigung gibt, selbst wenn es sich um Berufe handelt, für die renommierte weiterführende Ausbildungswege existieren (z.B. im Beruf Kellner,-in/Restaurantfachmann, -frau). Beispielsweise kommen 35% aller gemeldeten offenen Stellen für KellnerInnen explizit (auch) für Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss in Frage (vgl. Grafik 2-20).

Grafik 2-19: Gemeldete offene Stellen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule in den wichtigsten Berufen (2007)

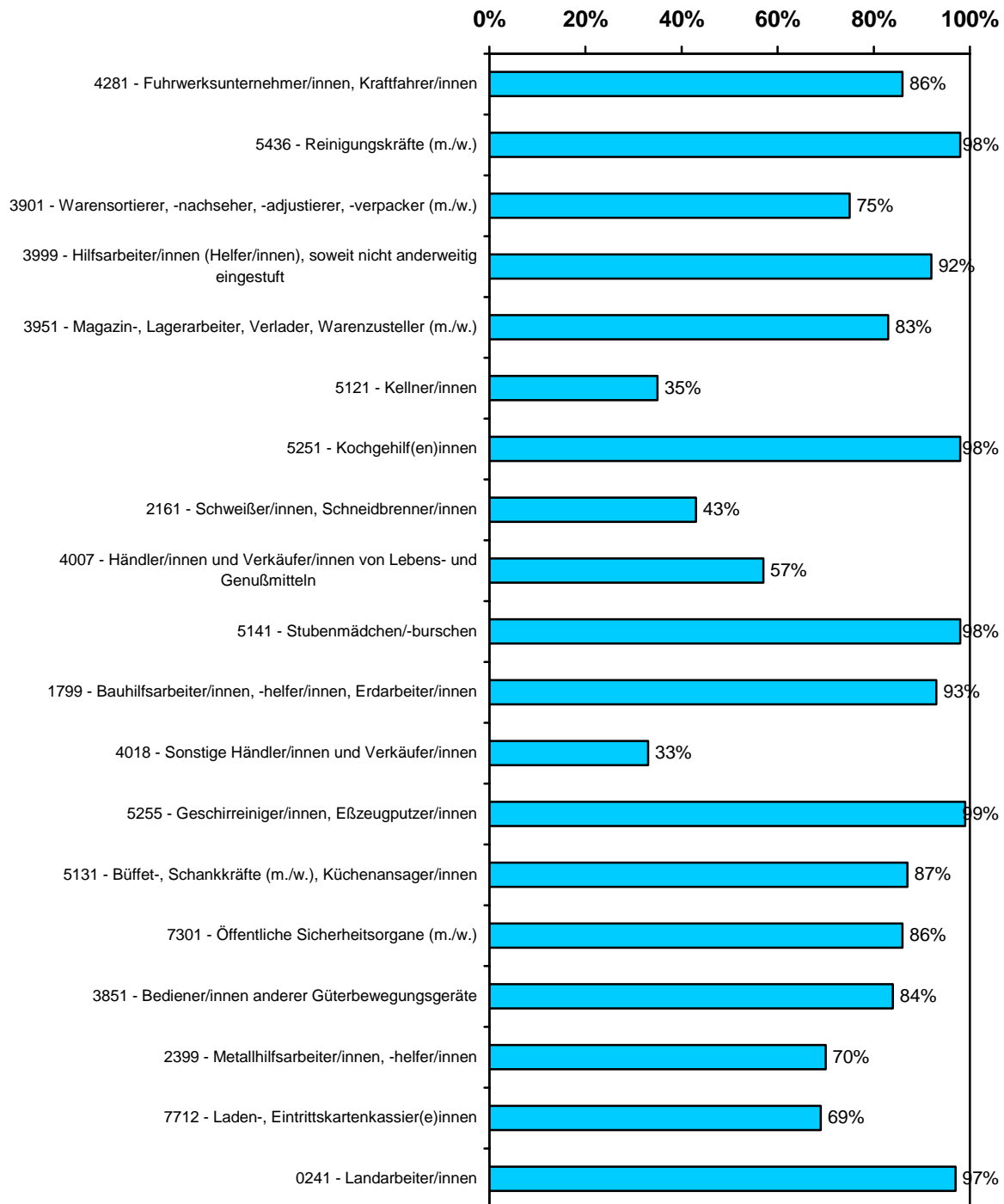


Quelle: AMS + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Jahresdurchschnitt 2007

Gemeldete offene Stellen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule in den Berufen mit mehr als n=200 gemeldeten offenen Stellen mit höchster Ausbildung Pflichtschule im Jahresdurchschnitt

Grafik 2-20: Anteil der gemeldeten offenen Stellen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule an allen offenen Stellen in den wichtigsten Berufen (2007)



Quelle: AMS + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Jahresdurchschnitt 2007

Anteil der gemeldeten offenen Stellen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule an allen offenen Stellen in den Berufen mit mehr als n=200 gemeldeten offenen Stellen mit höchster Ausbildung Pflichtschule im Jahresdurchschnitt

2.5. Zeitreihen der AMS-Daten (Beobachtungszeitraum: 20 Jahre)

Im folgenden werden nun weitere umfangreiche Ergebnisse/Auswertungen der AMS-Statistik betreffend vorgemerkte Arbeitslose und gemeldete offene Stellen für den Zeitraum 1987 bis 2007 präsentiert (vgl. Grafik 2-21 bis Grafik 2-39).

Zur korrekten Interpretation der Ergebnisse ist u.a. darauf hinzuweisen, dass vor allem offene **Stellen mit hohen Qualifikationsanforderungen** besonders **häufig nicht dem AMS gemeldet** werden, während etwa Stellen für Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule überproportional häufig dem AMS gemeldet werden. D.h. also, dass die Zahl der gemeldeten offenen Stellen ganz wesentlich vom Meldeverhalten der Betriebe abhängt, welches sich in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau gestaltet. Dies führt etwa zu der Situation, dass – trotz der oben beschriebenen wesentlich höheren Arbeitslosenquote bei Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss – die Stellenandrangsziffern (Arbeitslose pro offener Stelle) für diese Personengruppe günstiger ausfallen als etwa für Personen mit mittleren oder akademischen Ausbildungen (vgl. Grafik 2-39).

Ferner ist zur korrekten Interpretation auch zu erläutern, warum die Zahl der Abgänge aus Arbeitslosigkeit die Zahl der Zugänge in der Regel deutlich übersteigt (vgl. Grafik 2-28 und 2-29) – und dies trotz eines relativ konstanten Bestandes an Arbeitslosen. Dies ist auf die „Stichtagsproblematik“ zurückzuführen und darauf, dass Unterbrechungen von Arbeitslosigkeitsepisoden, welche kürzer als 28 Tage sind, in der Regel nicht berücksichtigt werden: Wenn eine Unterbrechung, die kleiner als 28 Tage ist, aber über einen Stichtag geht, so kann am Stichtag nicht festgestellt werden, wie lange die Unterbrechung dauern wird. Diese Unterbrechung wird daher als Abgang mitgezählt, obwohl sich in Zukunft herausstellen wird, dass die Unterbrechung zu kurz war und im darauffolgenden Monat kein Zugang gezählt wird. Eine nachträgliche Korrektur des somit „fälschlich“ gezählten Abgangs erfolgt nicht. Das führt zum oben beschriebenen Umstand, dass die Zahl der Abgänge im Vergleich zu jener der Zugänge generell überhöht ist. (Quelle: AMS)

Insgesamt lassen sich die **Kernaussagen der folgenden** umfangreichen Grafiken betreffend die **AMS-Statistiken** wie folgt zusammenfassen:

- ❑ Die Arbeitsmarktsituation von **Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule** ist im Vergleich zu Personen mit weiterführenden Ausbildungen durch **häufigere Phasen der Arbeitslosigkeit** (was nicht unbedingt – z.B. bei Saisonarbeitslosigkeit – mit einem Arbeitsplatzwechsel verbunden sein muss) gekennzeichnet. Hingegen liegt die **Dauer der Arbeitslosigkeitsphasen** (Verweildauer, Vormerkzeiten) **ungefähr im Durchschnitt** bzw. höchstens leicht darüber, was allerdings insofern zu relativieren ist, als diese Kennzahlen auch durch (den Beginn von) Schulungsmaßnahmen erheblich beeinflusst werden.
- ❑ Der **Anteil der Frauen** an den Arbeitslosen mit höchster abgeschlossener Pflichtschule (2007: 45,3%) liegt nach wie vor etwas höher als der Anteil der Frauen an allen Arbeitslosen (2007: 44,1%). Die Unterschiede haben sich aber seit 1987 verringert (vgl. Grafik 2-24).
- ❑ Besonders **stark überrepräsentiert** (im Vergleich zum Anteil an der Gesamtheit der Arbeitslosen) unter den Arbeitslosen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule sind **Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft**. 2007 betrug ihr Anteil 29,2% an den Arbeitslosen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule aber lediglich 17,8% an allen Arbeitslosen (vgl. Grafik 2-25). Die wesentliche Ursache dafür liegt darin begründet, dass unter den MigrantInnen (besonders aus den Ländern Türkei und Serbien) der Anteil an Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule überproportional hoch ist (vgl. auch Grafik 2-11).⁸
- ❑ Die (bisherige und abgeschlossene) **Laufzeit offener Stellen für Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule** ist **deutlich niedriger** als bei anderen Qualifikationsstufen, was unter anderem mit der hohen Zahl an BewerberInnen (vorgemerkten Arbeitslosen) erklärt werden kann (vgl. Grafik 2-35 und 2-36).
- ❑ Im Jahr 2007 verfügten rund **47% aller Arbeitslosen maximal** über einen **Pflichtschulabschluss**. Dieser Anteil ist seit Mitte der 90-er Jahre sogar leicht gestiegen (vgl. Grafik 2-22). Wie oben beschrieben (vgl. Grafik 2-4 und 2-6) liegt 2007 der Anteil von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule **unter den Erwerbstätigen** (ebenso wie **unter den unselbständig Beschäftigten** (1.Quartal 2008)) **insgesamt** aber **lediglich** bei **17%**.

⁸ Vgl. auch R. Wieser/H. Dornmayr/B. Neubauer/B. Rothmüller (2008): Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche mit Migrationshintergrund gegen Ende der Schulpflicht, Forschungsbericht von öibf und ibw im Auftrag des AMS Österreich, Wien, S 47

- In der Betrachtung der AMS-Daten im Zeitverlauf (1987-2007) fallen vor allem drei Veränderungen besonders auf: Die hohe (absolute) Zunahme an Arbeitslosen mit höheren und akademischen Ausbildungen (vgl. Grafik 2-21 bis 2-23), was vor allem durch deren größer gewordenen Anteil an den Erwerbspersonen/-tätigen (vgl. auch Grafik 2-1 und 2-2) zu erklären ist, das starke Sinken der durchschnittlichen Vormerkdauer und Verweildauer (welche immer auch im Zusammenhang mit dem Schulungsangebot zu sehen sind) von Arbeitslosen im Zeitraum 1999-2001 (vgl. Grafik 2-26 und 2-27) sowie die zunehmende Dynamik/Veränderung am Arbeitsmarkt, welche sich in Form relativ kontinuierlich steigender Zu- und Abgänge an Arbeitslosen (vgl. Grafik 2-28 und 2-29) widerspiegelt.

Bei der Betrachtung der nachfolgenden Grafiken ist zudem besonders auffällig, dass seit etwa 2004 ein überaus stark gestiegener Zugang an offenen Stellen für LehrabsolventInnen (vgl. Grafik 2-37) zu beobachten ist (Stichwort „Fachkräftemangel“).

Eine Hilfestellung zur korrekten Interpretation der nachfolgenden Grafiken bietet das auf der folgenden Seite dargestellte Glossar des AMS.

AMS-Glossar:

ARBEITSLOSE PERSONEN

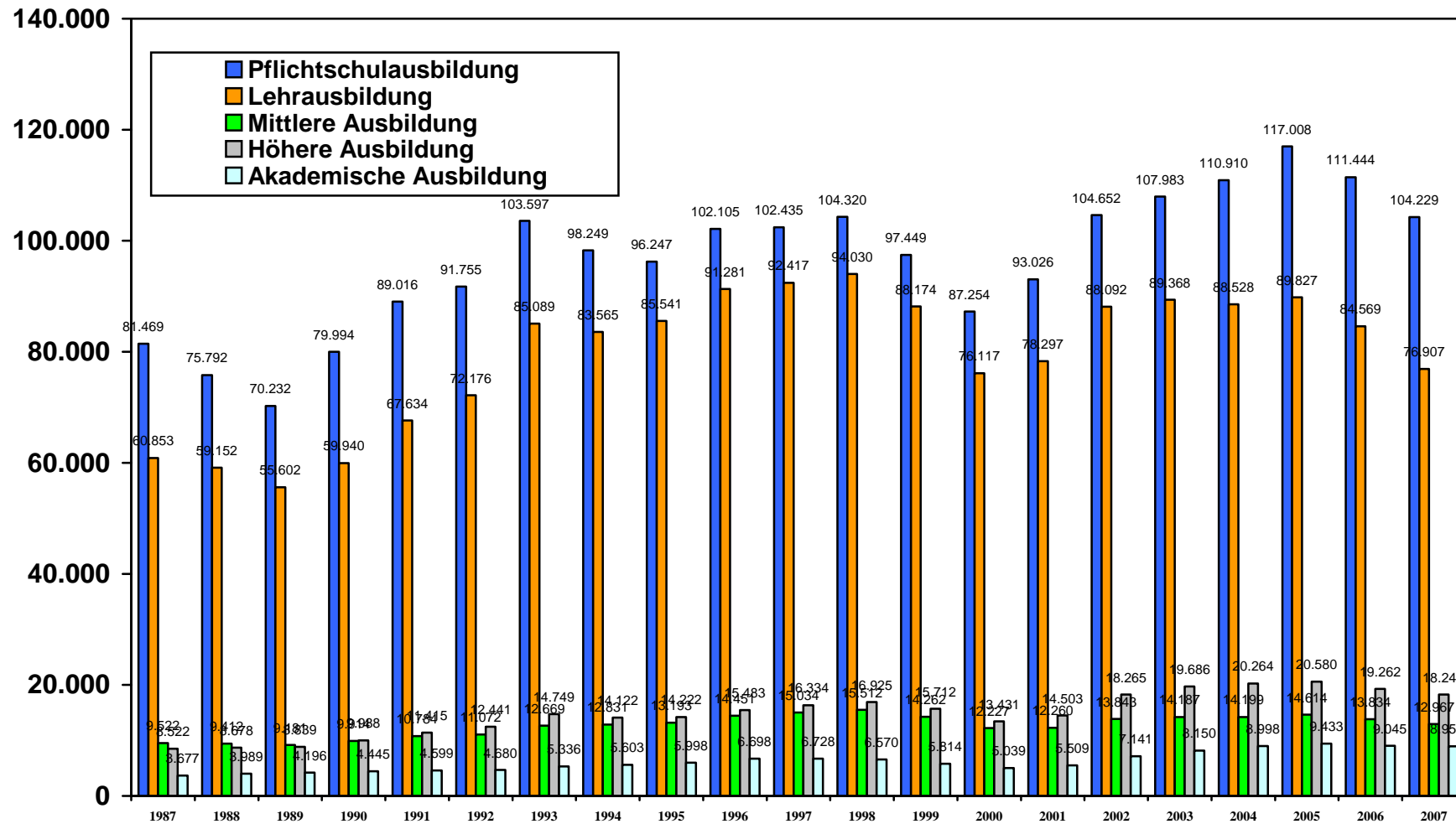
Arbeitslosenbestand	Zum Monatsende-Stichtag bei den Regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice zum Zwecke der Arbeitsvermittlung registrierte Personen, die nicht in Beschäftigung oder Ausbildung (Schulung) stehen. Die regionale Zuordnung erfolgt nach dem Wohnort der Arbeitslosen.
Jahresdurchschnittsbestand	Arithmetisches Mittel der 12 Stichtagsbestände.
Zugänge arbeitsloser Personen	Ein Zugang ist gegeben, wenn der Beginn einer Arbeitslosigkeitsepisode zwischen dem aktuellen und dem letzten Stichtag liegt.
Abgänge arbeitsloser Personen	Ein Abgang ist gegeben, wenn das Ende einer Arbeitslosigkeitsepisode in den Zeitraum zwischen aktuellem und letztem Stichtag fällt.
Vormerkdauer	Die Vormerkdauer ist jene Zeitspanne, die zwischen dem Beginn einer Arbeitslosigkeit und dem Stichtagsdatum liegt. Sie stellt die nicht vollendete Dauer der Arbeitslosigkeit dar und wird nur aus Bestandsmengen berechnet. Um bei kurzfristigen Unterbrechungen einer Arbeitslosigkeit diese nicht in einzelne Kurzperioden zu unterteilen und damit die Berechnung der Vormerkdauer immer wieder von vorne beginnen zu lassen, werden Unterbrechungen bis zu 28 Tagen nicht berücksichtigt.
Verweildauer	Die Verweildauer ist jene Zeitspanne, die zwischen dem Beginn und dem Ende einer Arbeitslosigkeit liegt. Sie entspricht somit der "echten" Dauer einer Arbeitslosigkeitsepisode und kann nur aus Abgangsmengen berechnet werden. Auch dabei bleiben Unterbrechungen bis zu 28 Tagen unberücksichtigt.
Betroffenheit	Als von Arbeitslosigkeit "betroffen" gilt eine Person, wenn sie im Beobachtungszeitraum (1 Jahr) mindestens einen Tag arbeitslos vorgemerkt war.

STELLENANGEBOT

Gemeldete offene Stellen	Die sich aus den Vermittlungsaufträgen der Betriebe an die Regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice ergebende Zahl der freien Arbeitsplätze. Die regionale Zuordnung erfolgt nach dem Arbeitsort.
Verfügbarkeit	Als sofort verfügbare offene Stellen gelten solche, die bereits hätten angetreten werden können, deren gewünschtes Eintrittsdatum also in der Vergangenheit liegt. Nicht sofort verfügbare offene Stellen sind jene, die für Vermittlungsbemühungen zwar bereits bekanntgegeben wurden, die aber erst zu einem späteren Zeitpunkt besetzt werden können. Sie werden in den Tabellen ausdrücklich als "nicht sofort verfügbar" dargestellt.
Bisherige Laufzeit	Die bisherige Laufzeit einer offenen Stelle ist jene Zeitspanne, die zwischen dem gewünschten Arbeitsantritt und dem Statistikstichtag liegt. Sie bezieht sich nur auf sofort verfügbare offene Stellen und wird nur aus Bestandsmengen berechnet.
Abgeschlossene Laufzeit	Die abgeschlossene Laufzeit einer offenen Stelle ist jene Zeitspanne, die zwischen dem gewünschtem Eintrittsdatum und dem Ergebnisdatum, das den Abgangszeitpunkt einer offenen Stelle definiert, liegt. Sie kann somit nur für Abgänge offener Stellen ermittelt werden.
Zu- und Abgänge	Der Zeitpunkt des Zuganges einer offenen Stelle ist mit dem Datum, an dem der Auftrag an die Regionale Geschäftsstelle gegeben wurde, definiert. Ein Abgang wird dann registriert, wenn das Vermittlungsergebnis realisiert wird, d.h. die offene Stelle tatsächlich besetzt wird bzw. der Tatbestand bekannt wird, dass bereits eine Besetzung erfolgte oder ein anderweitiger Abbuchungsgrund bekannt wird. Die Zu- und Abgänge beinhalten immer sowohl sofort als auch nicht sofort verfügbare offene Stellen.

Quelle: AMS

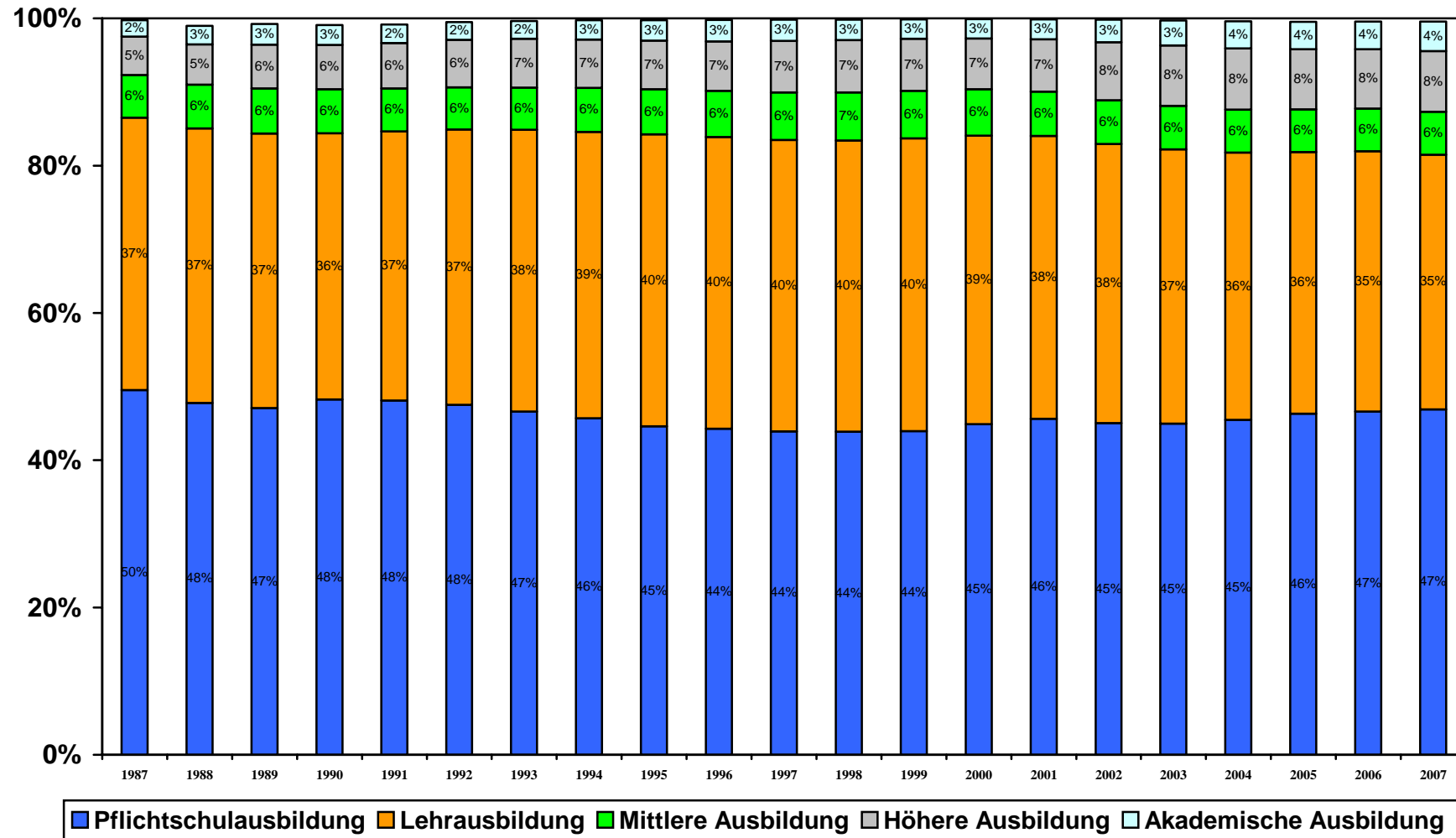
GRAFIK 2-21: Bestand an Arbeitslosen nach höchster abgeschl. Ausbildung (Absolutwerte, 1987-2007)



Quelle: AMS

Anmerkung: Jahresdurchschnittswerte

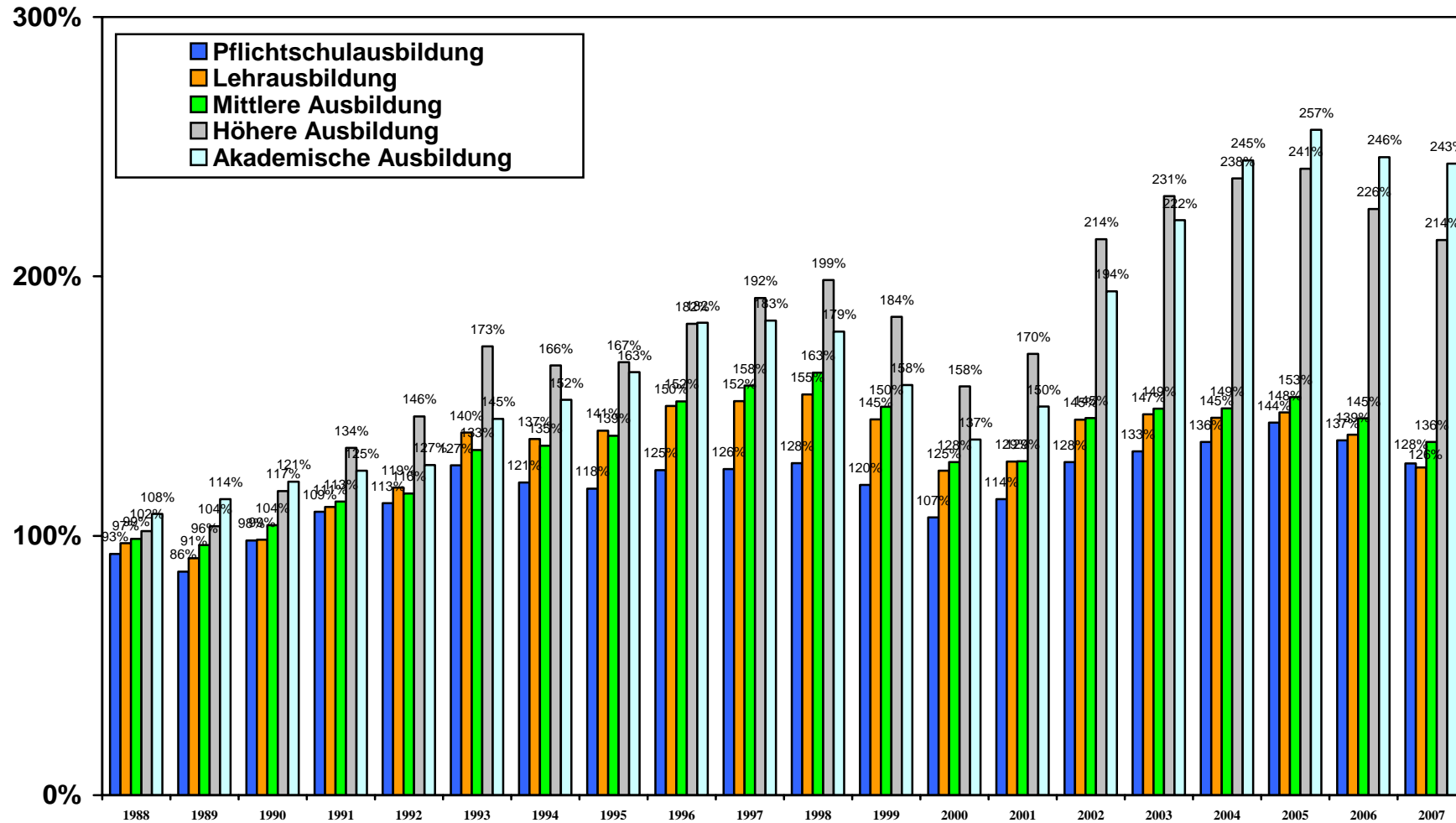
GRAFIK 2-22: Bestand an Arbeitslosen nach höchster abgeschlossener Ausbildung (Relativwerte)



Quelle: AMS + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Jahresdurchschnittswerte, nicht angegeben: ungeklärte Ausbildung

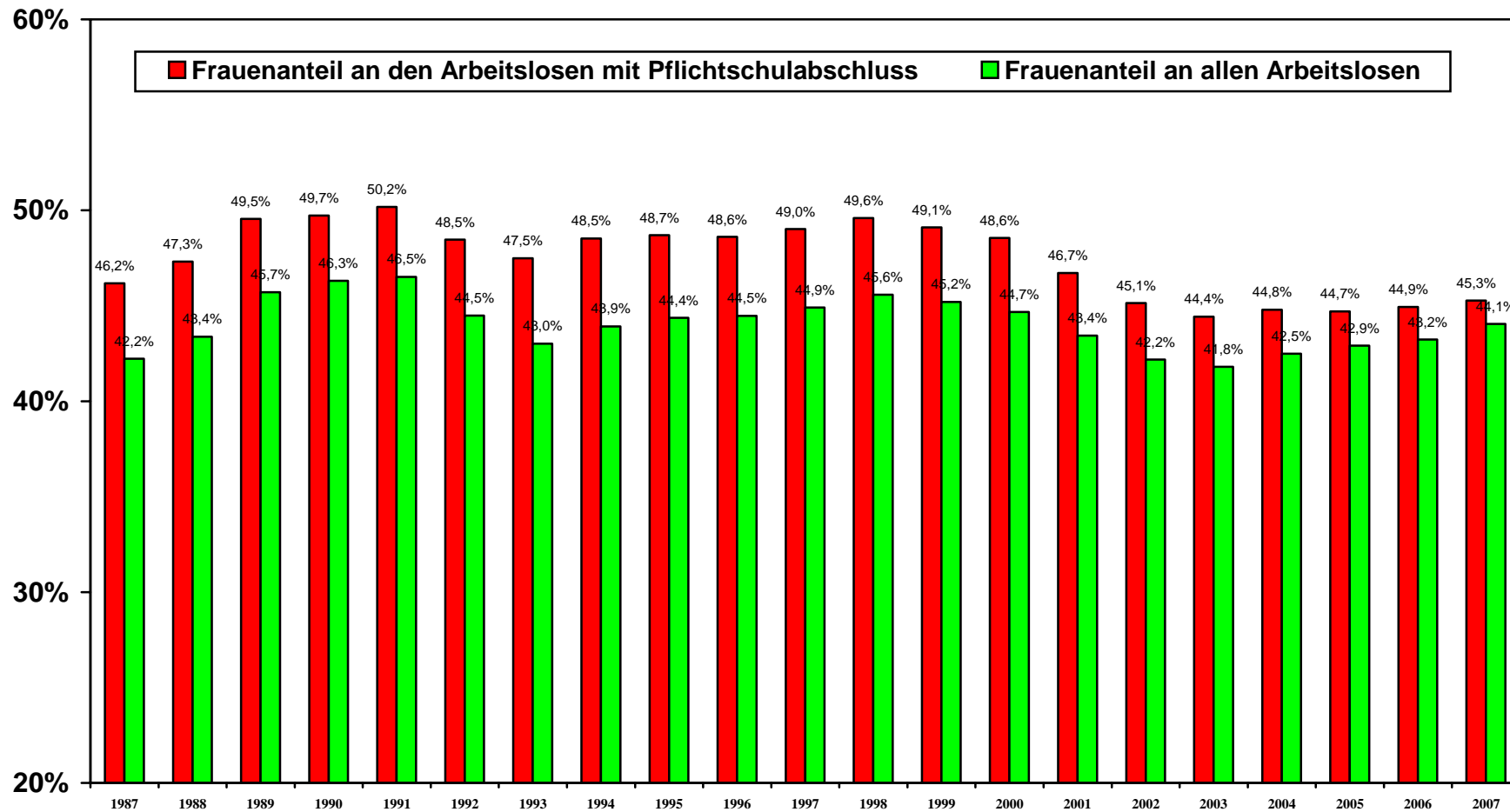
GRAFIK 2-23: Veränderung des Bestandes an Arbeitslosen nach höchster Ausbildung (Relativ, 1987=100%)



Quelle: AMS + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Jahresdurchschnittswerte

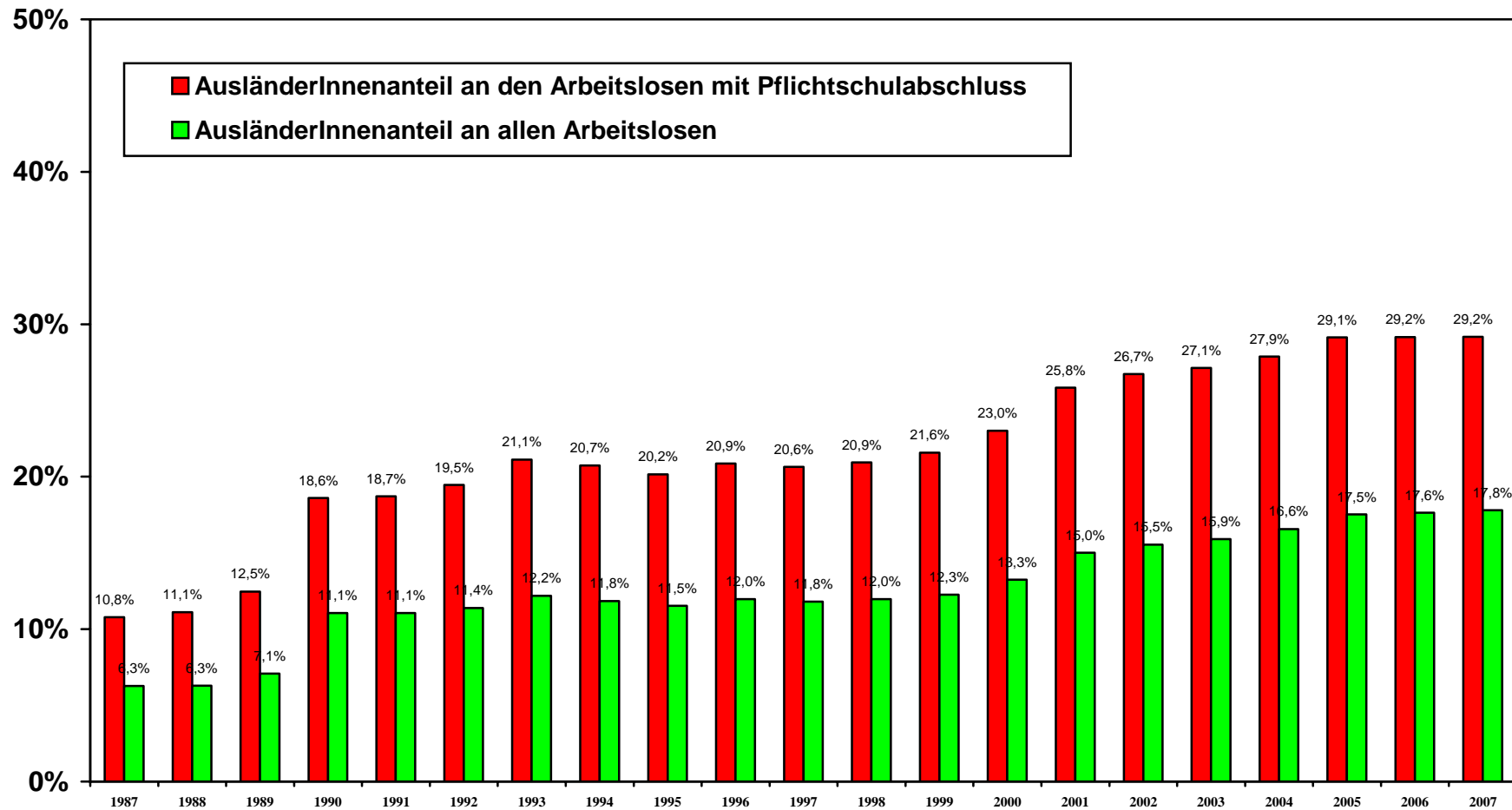
GRAFIK 2-24: Frauenanteil an den Arbeitslosen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule



Quelle: AMS + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Jahresdurchschnittswerte

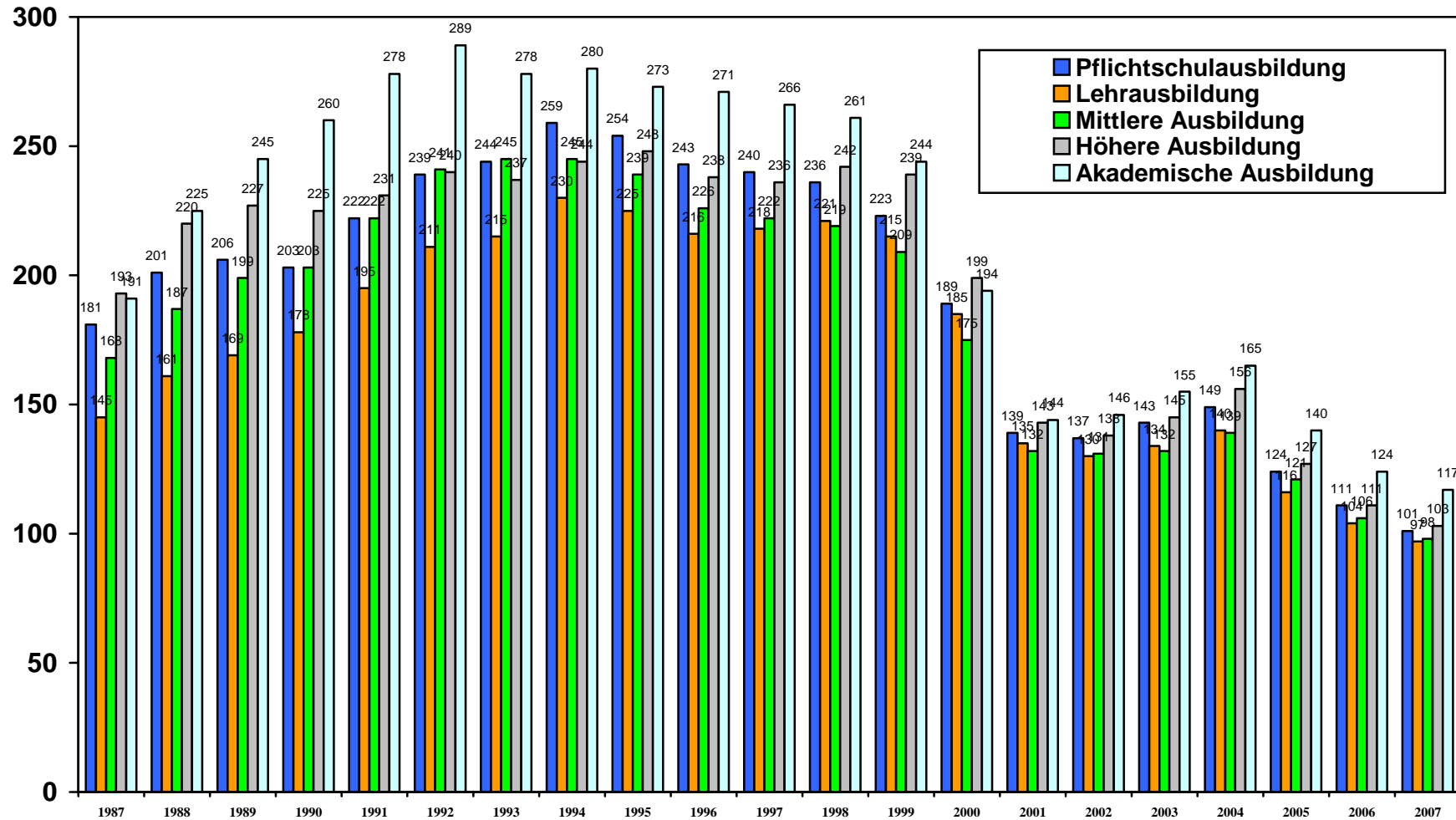
GRAFIK 2-25: AusländerInnenanteil an den Arbeitslosen mit höchster abgeschl. Ausbildung Pflichtschule



Quelle: AMS + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Jahresdurchschnittswerte

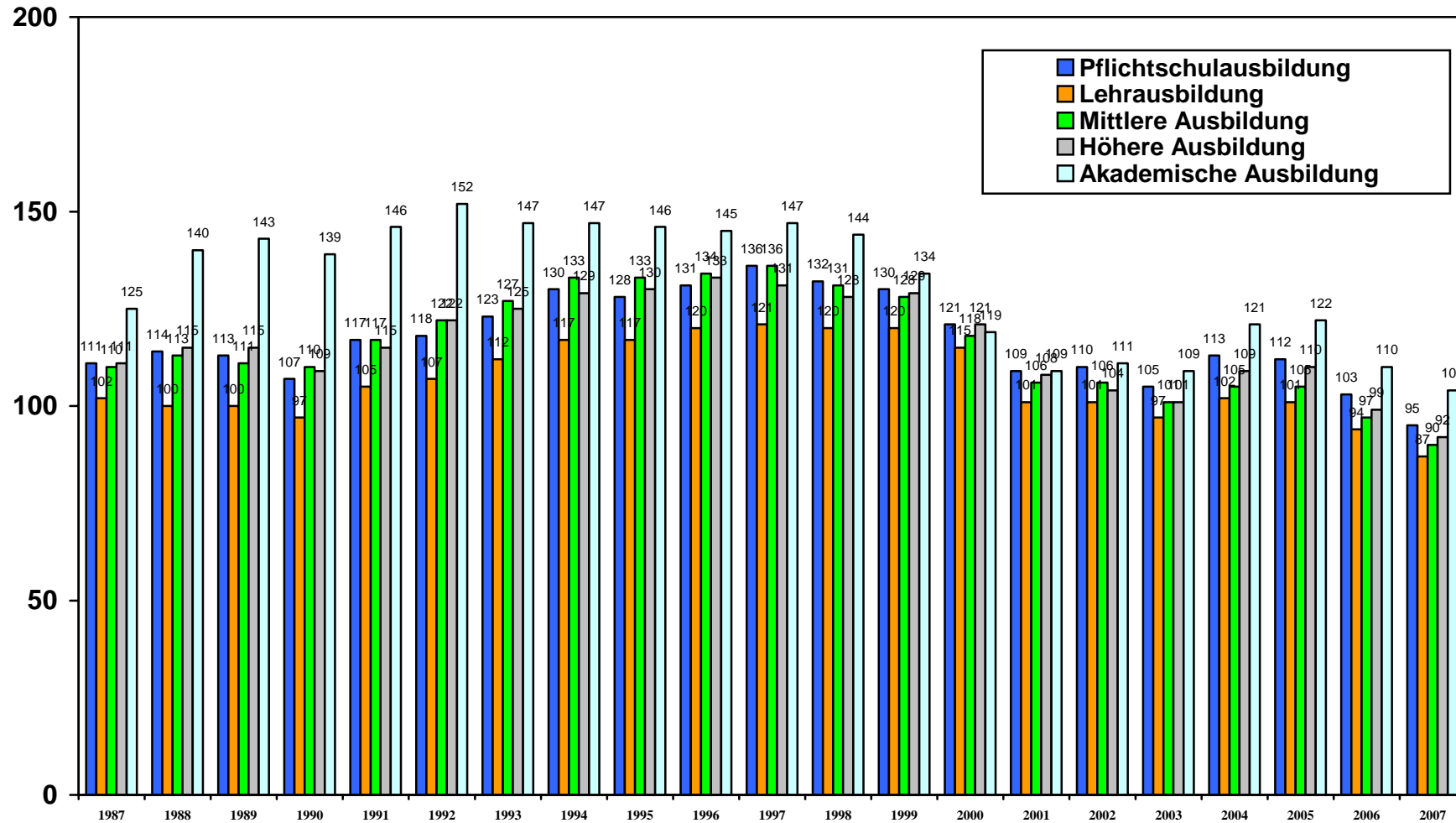
GRAFIK 2-26: Durchschnittliche Vormerkdauer von Arbeitslosen nach höchster abgeschl. Ausbildung



Quelle: AMS

Anmerkung: Jahresdurchschnittswerte

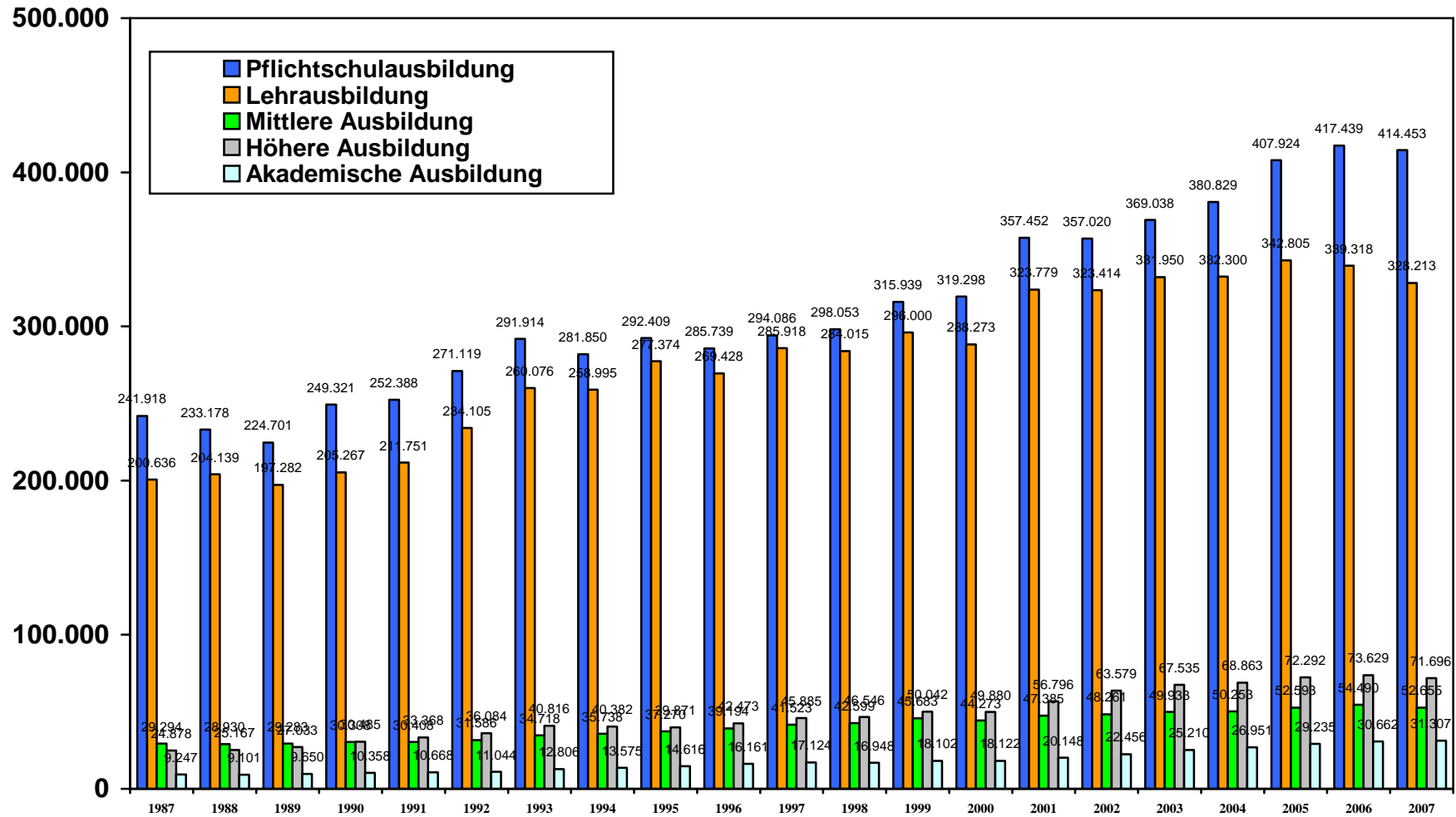
GRAFIK 2-27: Durchschnittliche Verweildauer von Arbeitslosen nach höchster abgeschl. Ausbildung



Quelle: AMS

Anmerkung: Jahresdurchschnittswerte

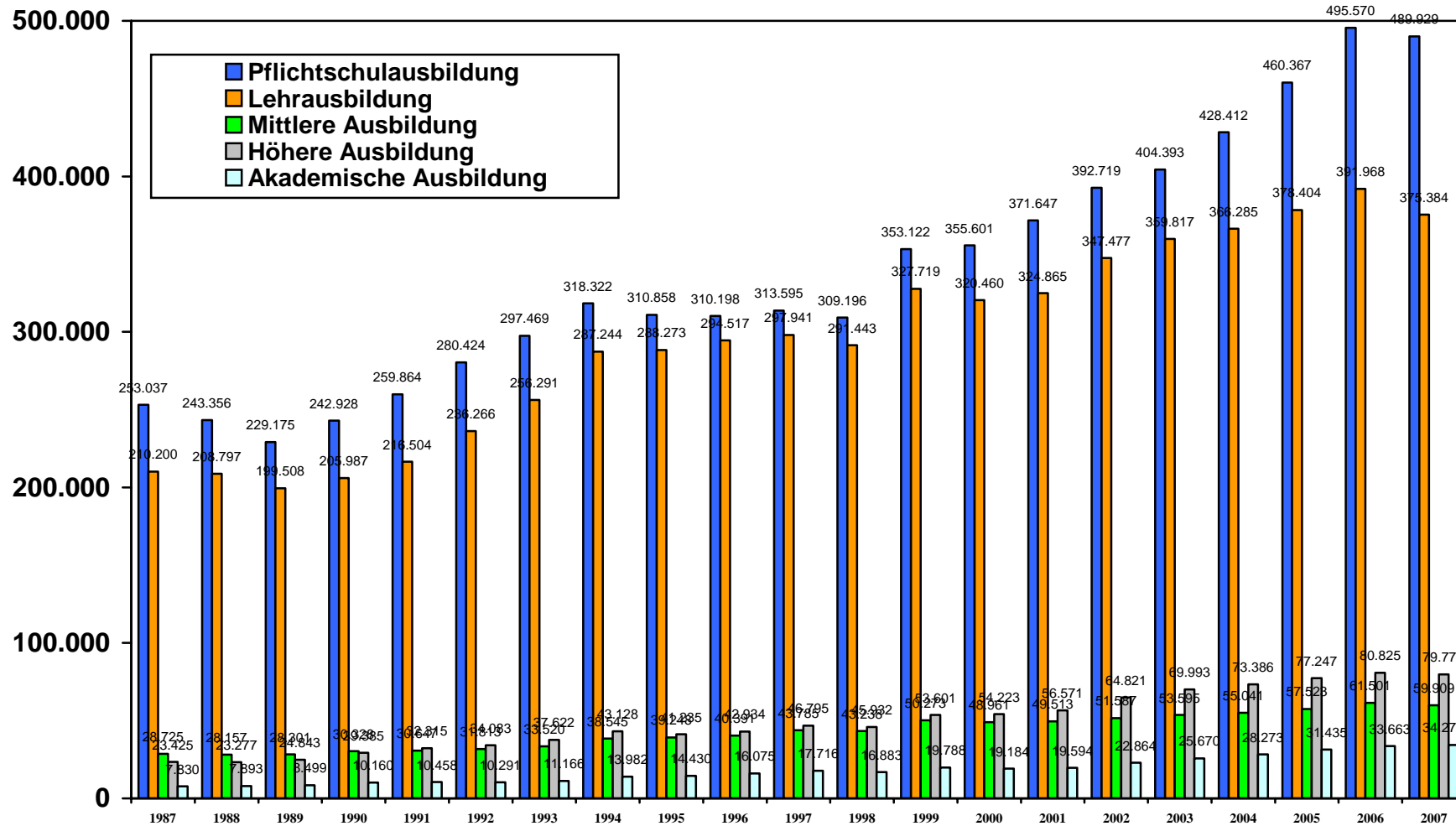
GRAFIK 2-28: Zugang an Arbeitslosen nach höchster abgeschl. Ausbildung (Absolutwerte, 1987-2007)



Quelle: AMS

Anmerkung: Jahresdurchschnittswerte

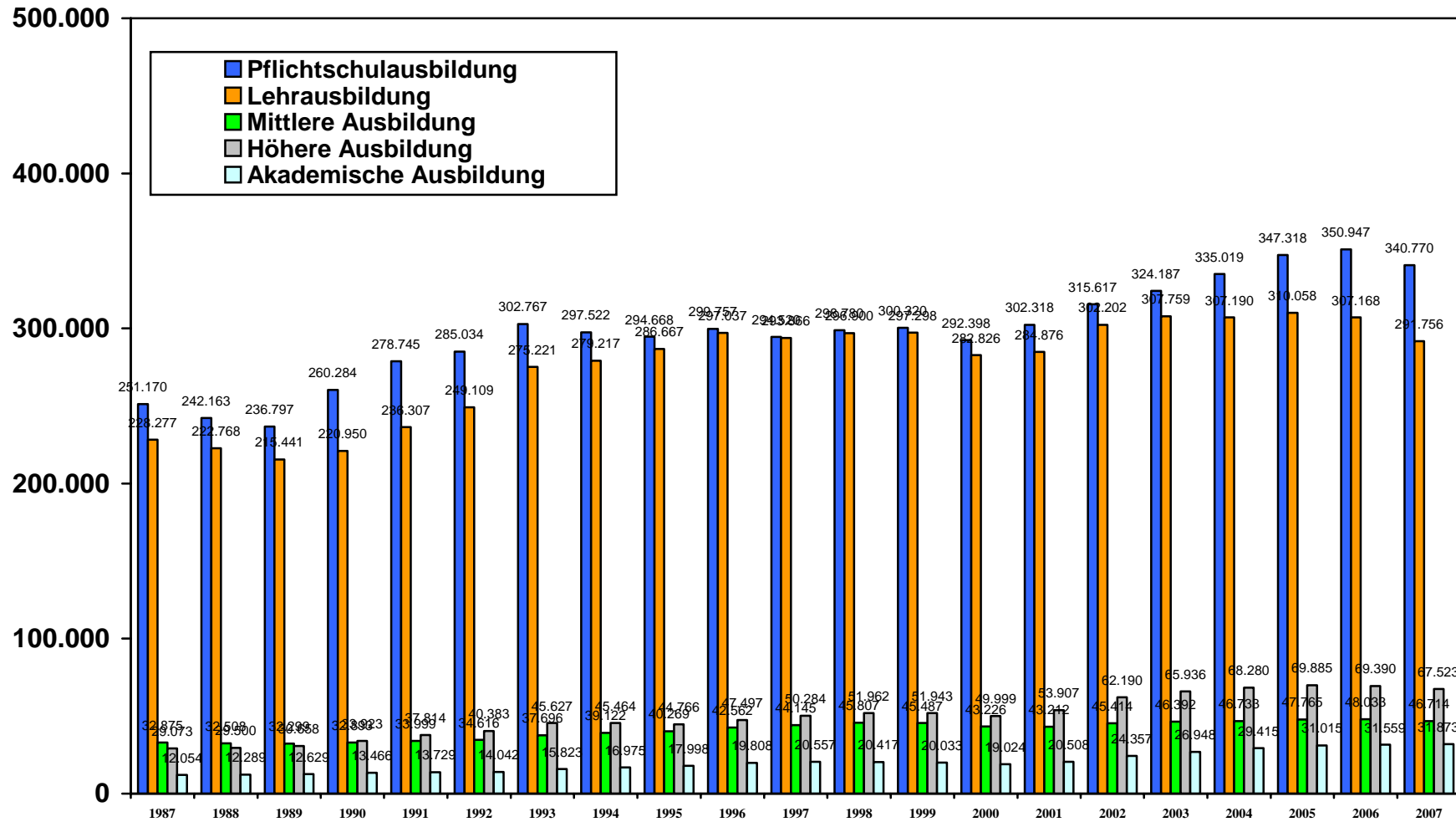
GRAFIK 2-29: Abgang an Arbeitslosen nach höchster abgeschl. Ausbildung (Absolutwerte, 1987-2007)



Quelle: AMS

Anmerkung: Jahresdurchschnittswerte

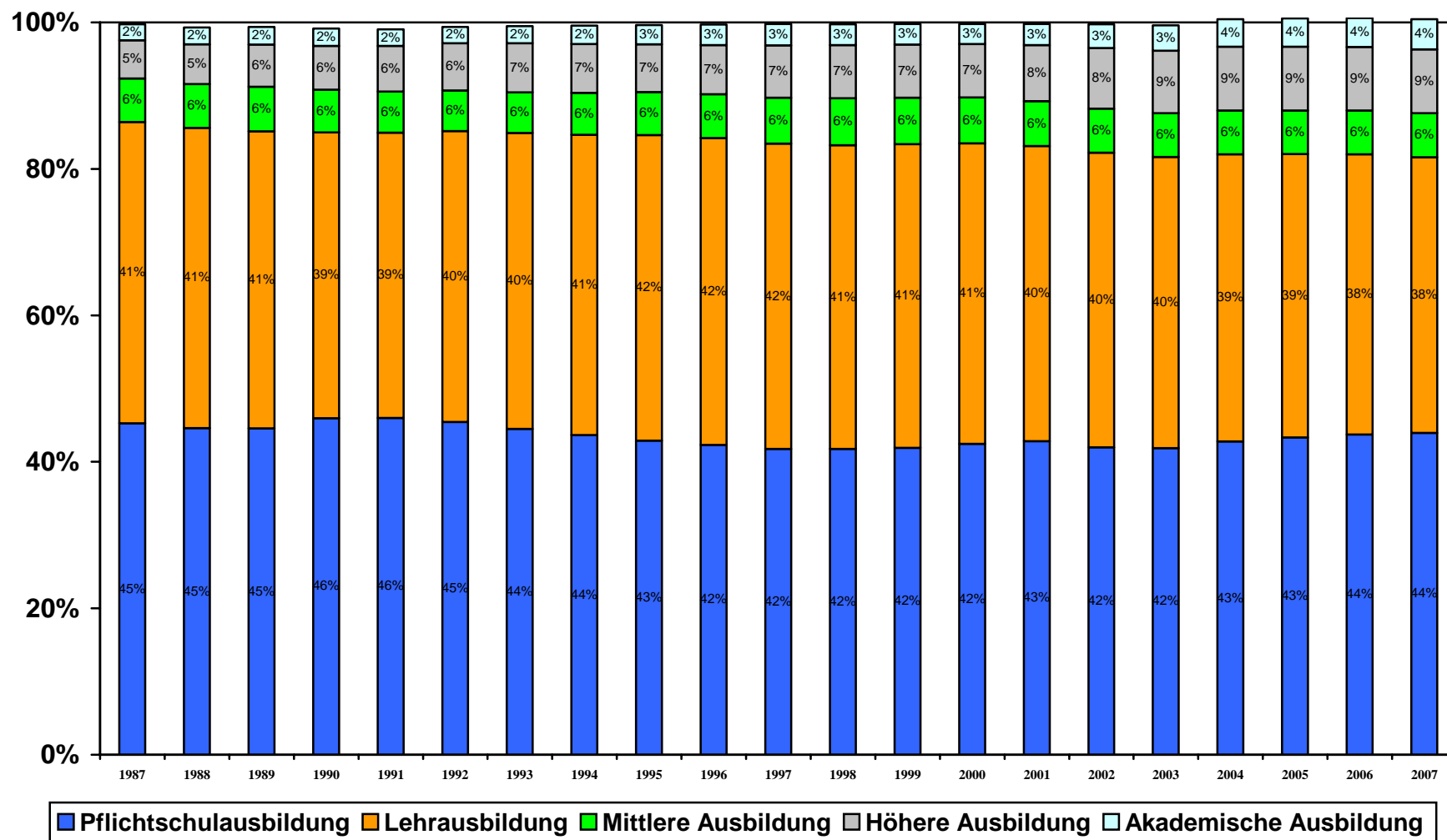
GRAFIK 2-30: Betroffenheit von Arbeitslosigkeit nach höchster Ausbildung (Absolutwerte, 1987-2007)



Quelle: AMS

Anmerkung: Jahresdurchschnittswerte

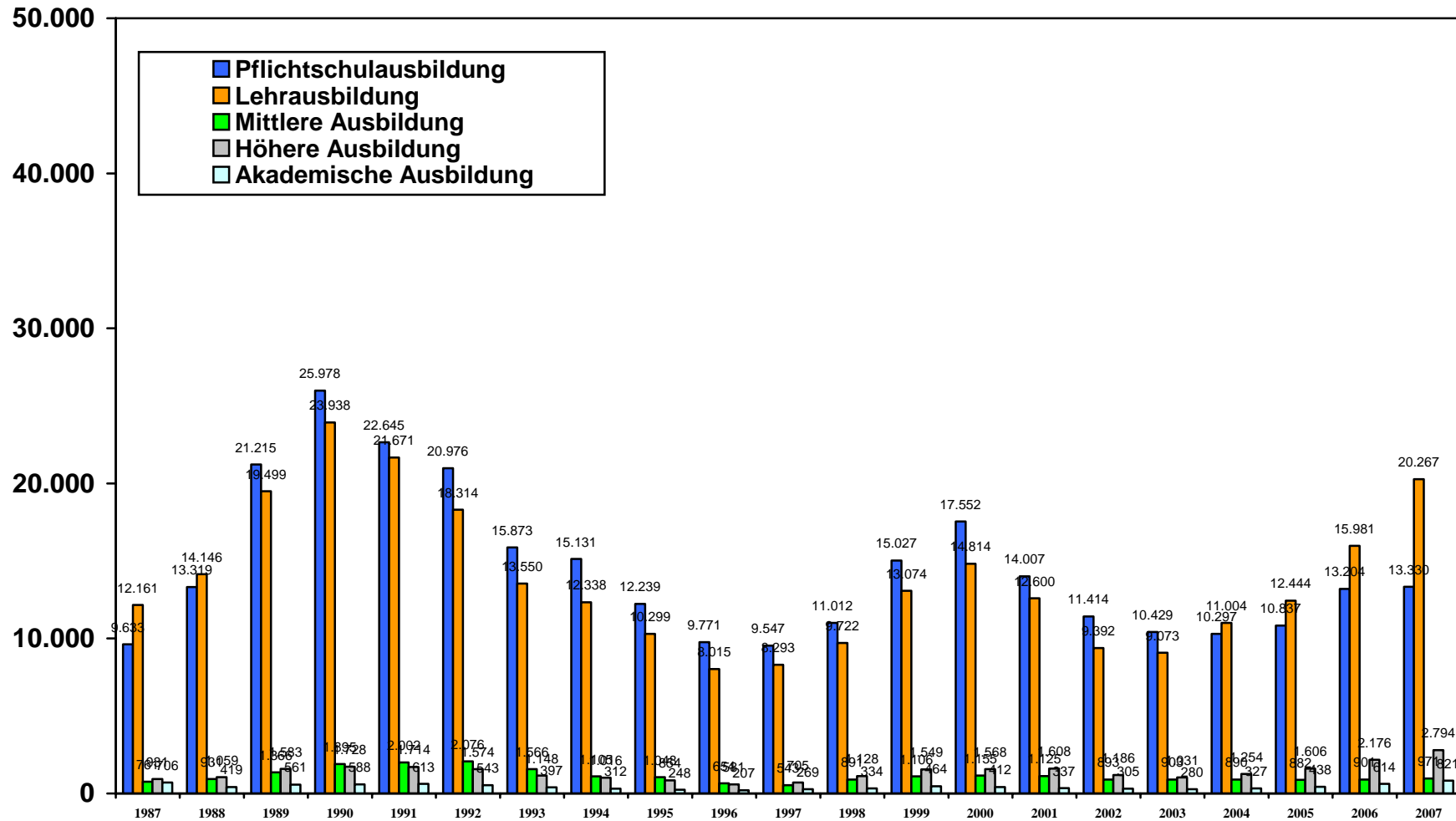
GRAFIK 2-31: Betroffenheit von Arbeitslosigkeit nach höchster Ausbildung (Relativwerte, 1987-2007)



Quelle: AMS + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Jahresdurchschnittswerte, nicht angegeben: ungeklärte Ausbildung

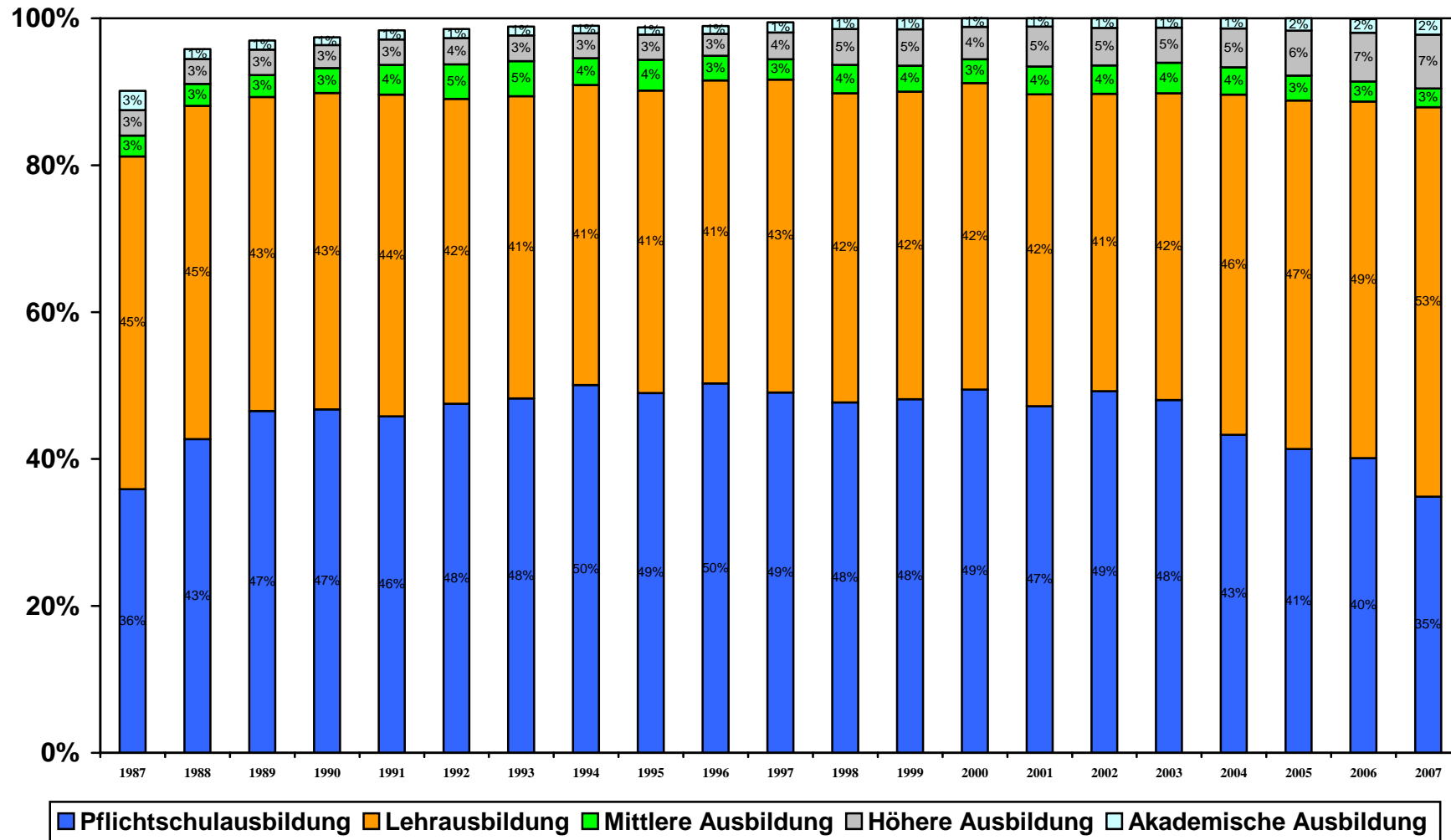
GRAFIK 2-32: Bestand an offenen Stellen nach höchster abgeschlossener Ausbildung (Absolutwerte)



Quelle: AMS

Anmerkung: Jahresdurchschnittswerte

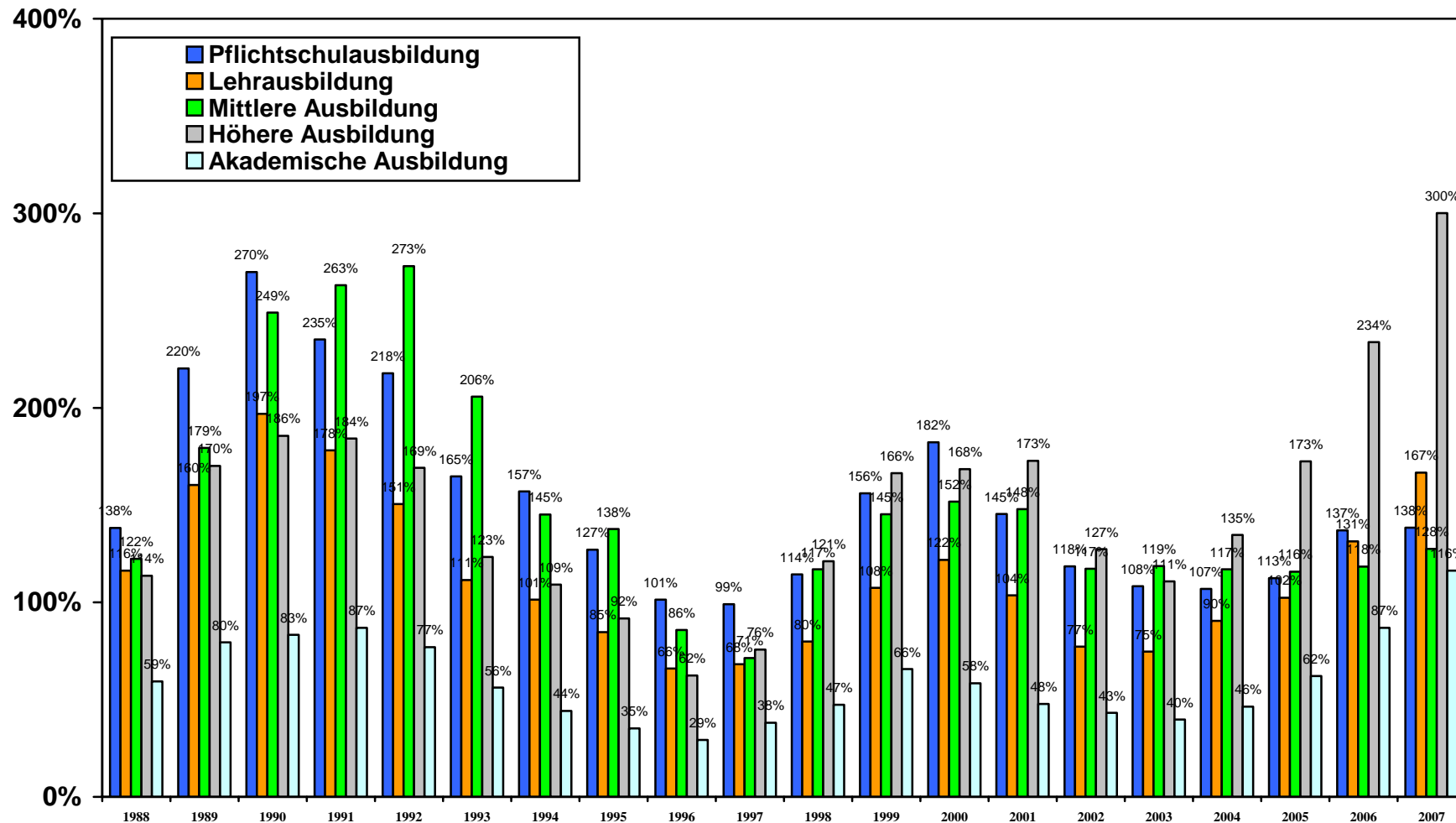
GRAFIK 2-33: Anteil an offenen Stellen nach höchster abgeschl. Ausbildung (Relativwerte)



Quelle: AMS + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Jahresdurchschnittswerte; nicht angegeben: ungeklärte Ausbildung + keine Angabe (→ Summe < 100%)

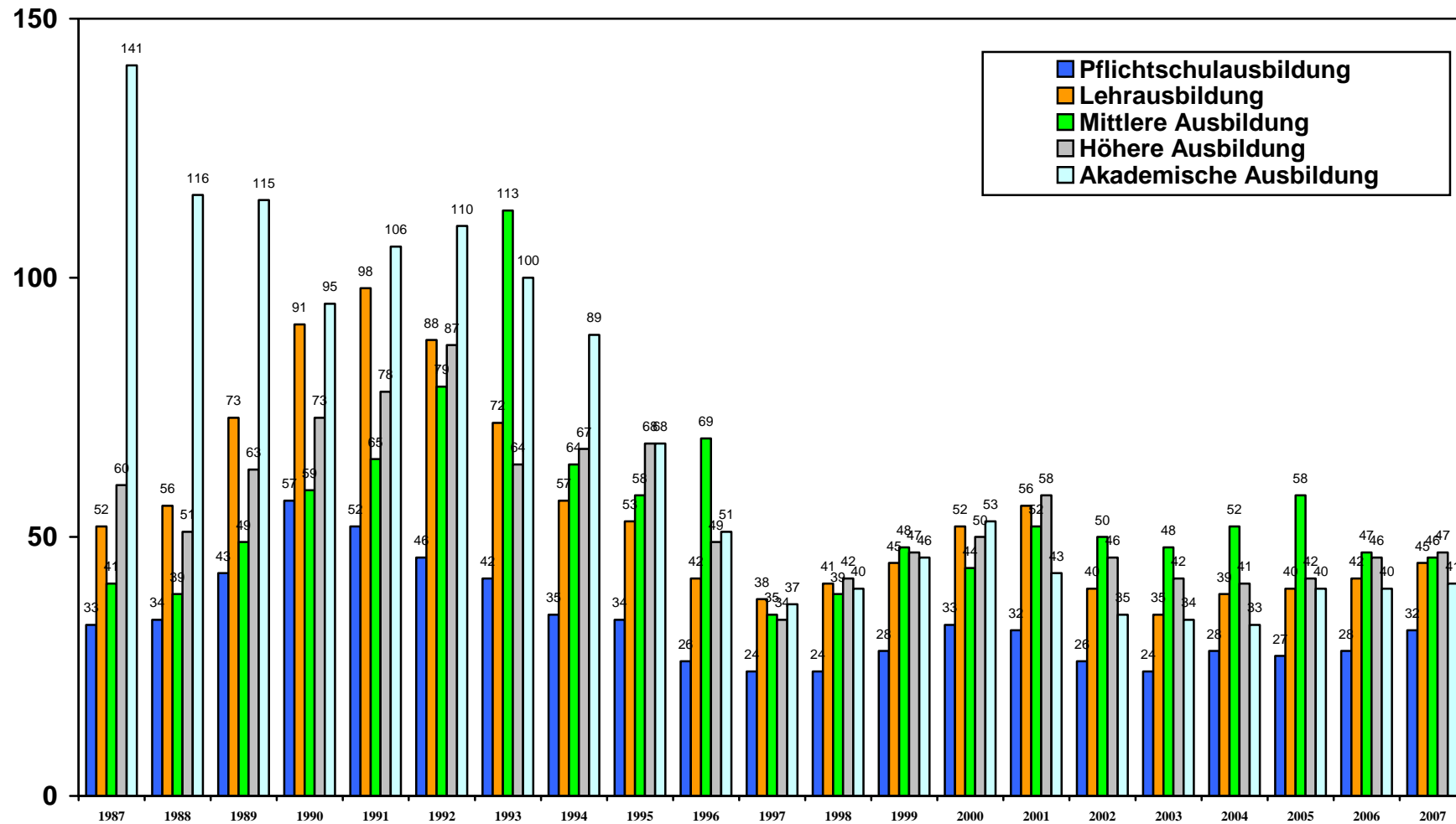
GRAFIK 2-34: Veränderung des Bestandes an offenen Stellen nach höchster Ausbildung (1987=100%)



Quelle: AMS + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Jahresdurchschnittswerte

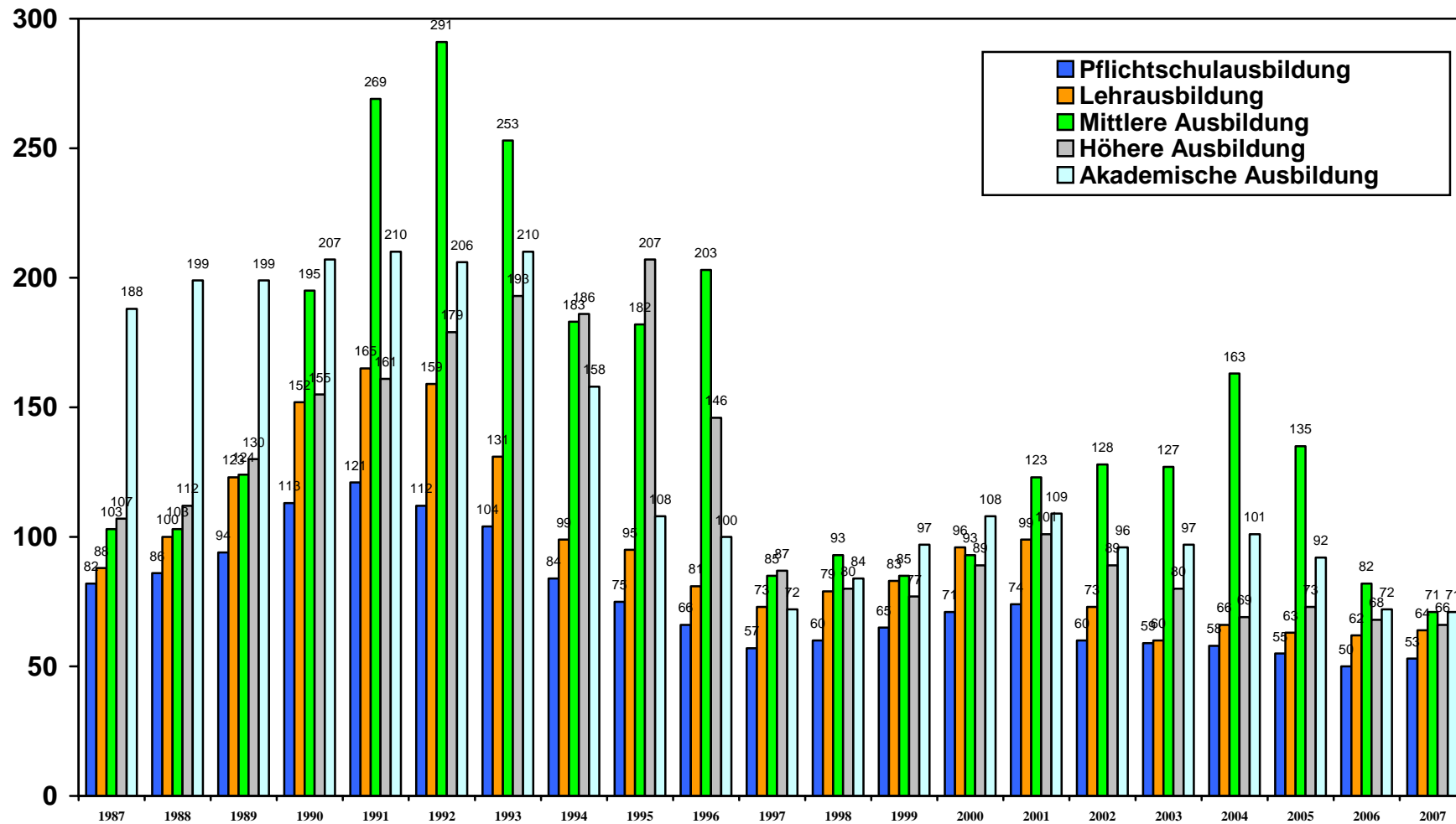
GRAFIK 2-35: Durchschnittliche abgeschl. Laufzeit von offenen Stellen nach höchster Ausbildung



Quelle: AMS

Anmerkung: Jahresdurchschnittswerte

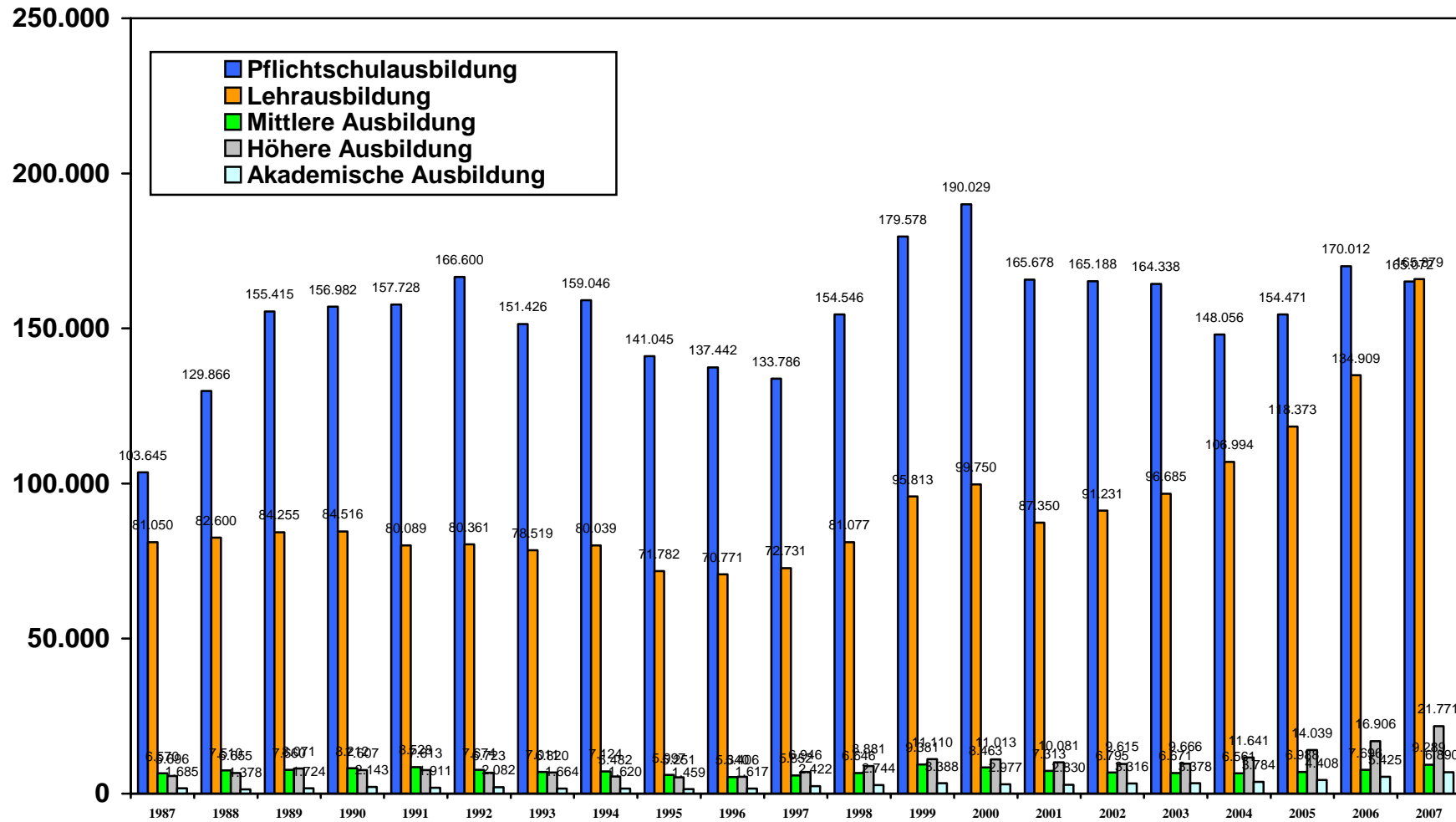
GRAFIK 2-36: Durchschnittliche bisherige Laufzeit von offenen Stellen nach höchster Ausbildung



Quelle: AMS

Anmerkung: Jahresdurchschnittswerte

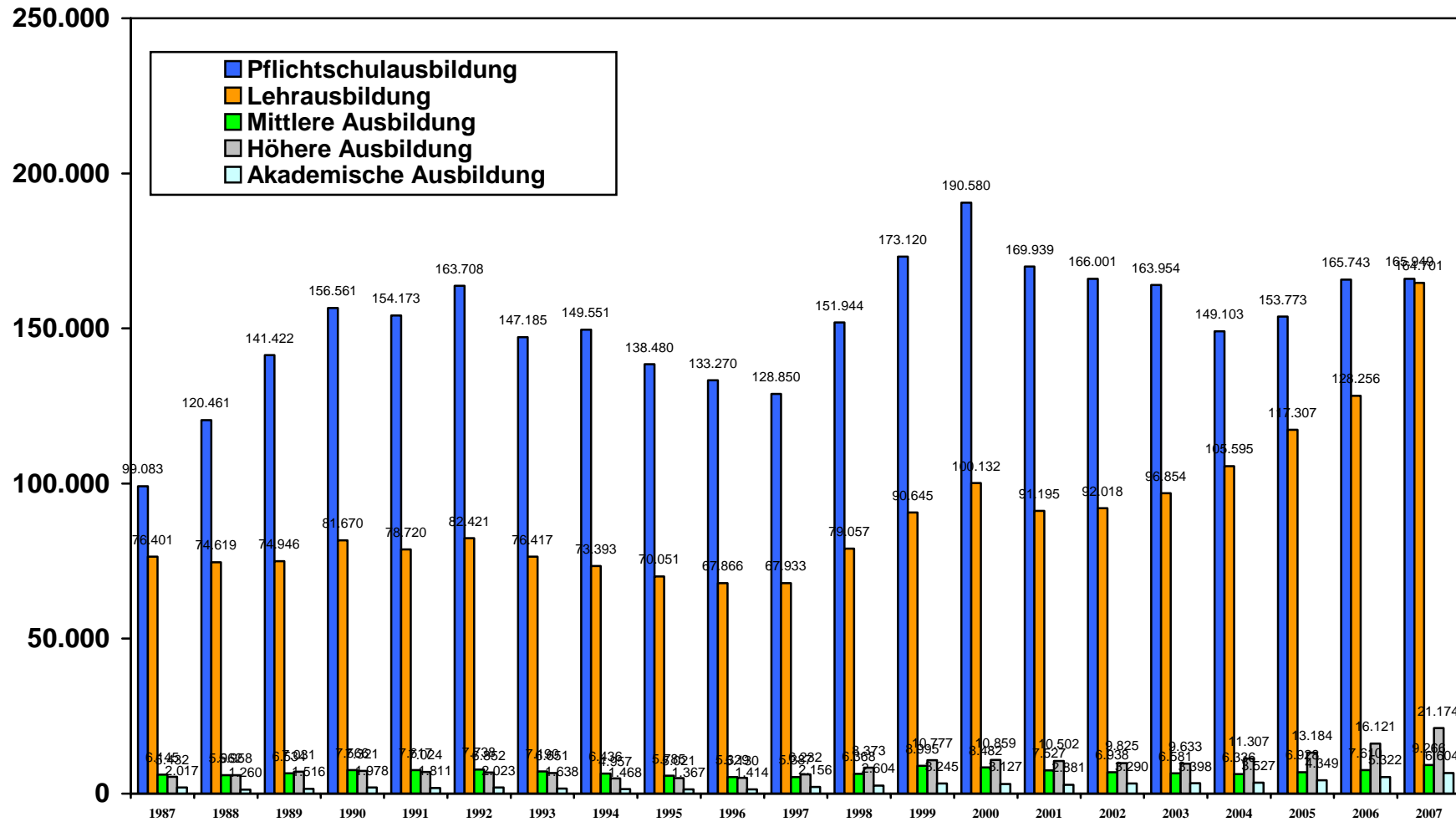
GRAFIK 2-37: Zugang an offenen Stellen nach höchster abgeschlossener Ausbildung (Absolutwerte)



Quelle: AMS

Anmerkung: Jahresdurchschnittswerte

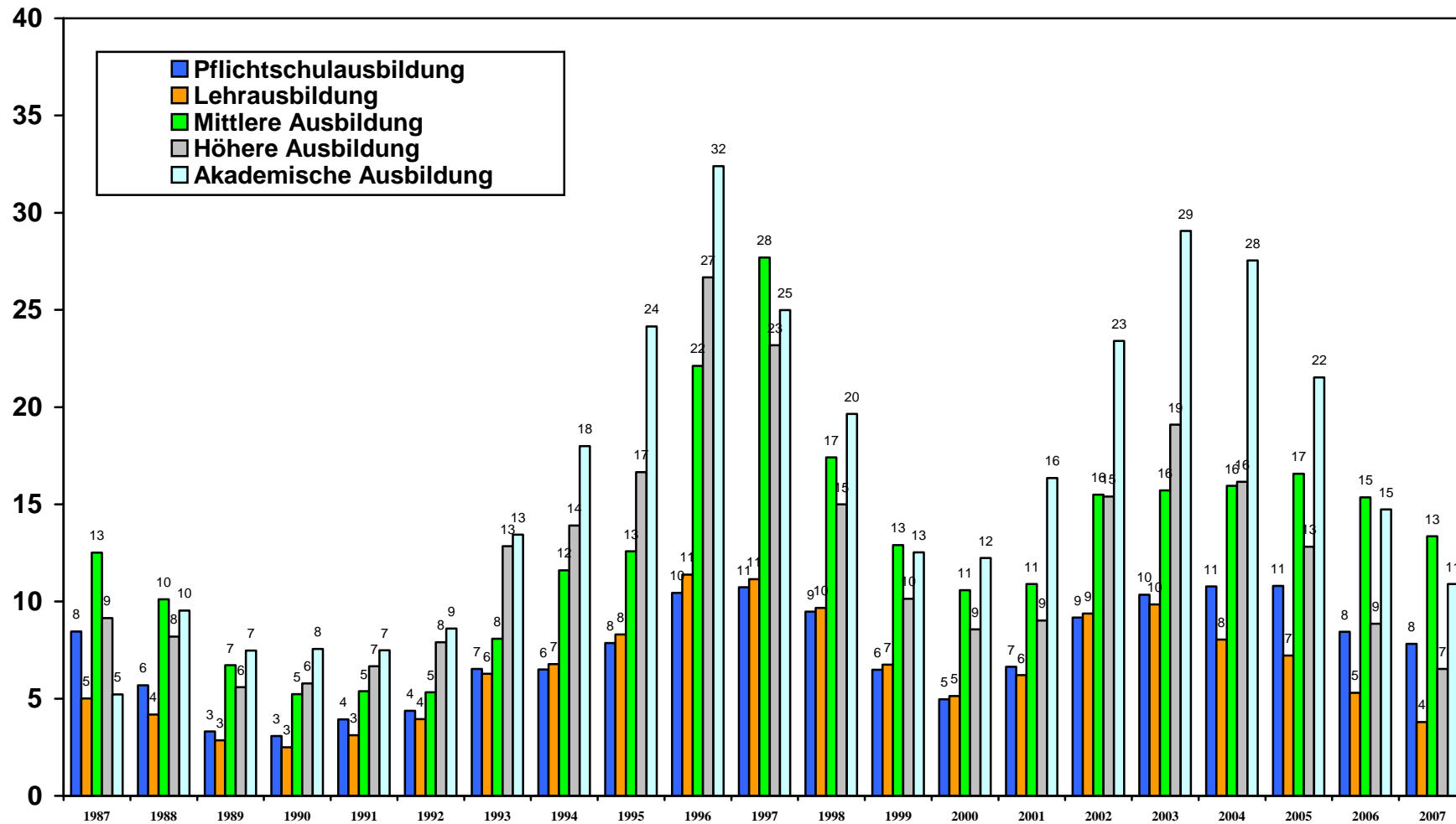
GRAFIK 2-38: Abgang an offenen Stellen nach höchster abgeschlossener Ausbildung (Absolutwerte)



Quelle: AMS

Anmerkung: Jahresdurchschnittswerte

GRAFIK 2-39: Stellenandrang („Arbeitslose pro offener Stelle“) nach höchster abgeschlossener Ausbildung



Quelle: AMS + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Jahresdurchschnittswerte; Stellenandrang = Arbeitslose (Bestand) / Offene Stellen (Bestand)

3. Qualitative ExpertInnen-Interviews (öibf)

Die folgende vertiefende Auseinandersetzung mit beispielhaften Erfahrungswelten soll dazu beitragen, die Breite der Wahrnehmungen und Probleme Geringqualifizierter in der Praxis zu erfassen, und damit das (teilweise vorurteilsbehaftete) Wissen über Geringqualifizierte zu erweitern. Daher wurde beim Feldzugang bzw. der Auswahl der InterviewpartnerInnen darauf geachtet, möglichst unterschiedliche AkteurInnen anzusprechen und auf breite Variation Wert gelegt (Männer wie Frauen, Stadt wie Land, gewinnorientiert wie gemeinnützig, große und kleine Vermittlungs- und Überlassungsunternehmen) sowie darauf, möglichst alle für Hilfstätigkeiten wichtigen Branchen einzubeziehen. PersonalvermittlerInnen eignen sich besonders für einen vertiefenden Einblick in die berufliche Lage Geringqualifizierter, weil sie an der Schnittstelle zwischen ArbeitnehmerInnen und Beschäftigterbetrieben beide Seiten und deren Interessen kennen und laufend dazwischen vermitteln.

Im Zeitraum von Mai bis Juli 2008 wurden vom öibf 10 ExpertInnen von 9 Personalvermittlungs- bzw. -überlassungsunternehmen in Wien, Oberösterreich und Burgenland zu ihrer Einschätzung der beruflichen Situation formal geringqualifizierter ArbeitnehmerInnen interviewt.

Insgesamt fünf ExpertInnen aus dem Vermittlungsbereich Bau, Gewerbe und/oder Produktion in Wien und Oberösterreich wurden befragt, weitere drei interviewte ExpertInnen aus Wien vermitteln vornehmlich Angestellte im Bereich Büro, Handel bzw. Gebäudedienstleistung. Zur Überlassung und Vermittlung geringqualifizierter Arbeitskräfte im Gastgewerbe wurde eine Expertin aus Wien interviewt, in der Landwirtschaft ein Experte aus dem Burgenland. Zwei befragte ExpertInnen sind dabei in der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung tätig.

Die Ergebnisse der ExpertInnen-Interviews zur arbeitsmarktpolitischen Lage formal geringqualifizierter Arbeitskräfte werden erstens entlang der Einschätzung spezifischer Merkmale und Probleme geringqualifizierter Gruppen dargestellt. Zweitens werden die aktuellen Einsatzgebiete, Tätigkeiten und entsprechenden Anforderungen an die Arbeitskräfte ausgeführt. Den Abschluss bilden Bewertungen und Empfehlungen der ExpertInnen zu spezifischen Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahmen.

3.1. Merkmale geringqualifizierter Arbeitskräfte

Geringqualifizierte ArbeitnehmerInnen werden von den ExpertInnen als Arbeitskräfte ohne Lehrabschluss oder synonym als HilfsarbeiterInnen, Hilfskräfte und Helfer bezeichnet. Dabei unterscheiden sich geringqualifizierte Arbeitskräfte und ihre Fähigkeiten durchaus erheblich, das Spektrum reicht von „nicht mal Pflichtschule“, über Kurz-Lehren ohne Arbeitspraxis oder abgebrochener Lehrausbildung, bis zu „MigrantInnen mit hoher Ausbildung, die überqualifiziert wären aber ohne Anerkennung und mit geringen Deutschkenntnissen geringqualifizierte Tätigkeiten“ ausüben.

Arbeitskräfte mit begonnener Lehre, aber ohne Lehrabschluss, bezeichnet ein Experte im gewerblichen Bereich nicht mehr als „geringqualifiziert“ sondern als „Arbeitnehmer mit spezifischen Fachkenntnissen“. Abseits dieser Definitionen spricht eine Expertin auch von „benachteiligten Arbeitssuchenden“ wie etwa Jugendlichen mit Lernschwäche, oder behinderten ArbeitnehmerInnen. „Geringqualifiziert“ möchte sie bezogen auf den Dienstleistungssektor nicht verwenden, weil hier im Bereich von Hilfstätigkeiten weniger der Schulabschluss als die Motivation zähle. Insofern seien die BewerberInnen nicht „gering“ qualifiziert, weil die formale Qualifizierung nicht im Vordergrund stehe.

Bei Wechsel der Branche würde ein Personalvermittler auch Arbeitskräfte mit Lehrabschluss oder generell einer höheren Qualifizierung ebenfalls als geringqualifiziert bezeichnen, weil sie keine branchenspezifische Arbeitserfahrung mitbringen.

Geringqualifiziert kann insofern entweder den Bildungsstand bezeichnen, oder aber die berufliche Tätigkeit charakterisieren.

Als typische Gruppen unterscheiden mehrere ExpertInnen motivierte und langfristige MitarbeiterInnen von demotivierten oder unwilligen Arbeitskräften:

„Brave Helfer, die froh sind, dass sie einen Job haben.“ „Die dringend eine Arbeit suchen, da merkt man schon, dass sie arbeiten wollen.“ „Eine typische, große Gruppe sind Leute, die sagen: Ich brauch Geld, alles andere ist mir egal. Die machen nicht mehr als das, was von ihnen verlangt wird. Und das akzeptieren wir aber auch, die Leute brauchen wir. Die zweite Gruppe ist genau andersrum, die identifizieren sich ganz stark mit der Firma, wir haben im Hilfsbereich Mitarbeiter, die sind seit 20 Jahren bei uns, die sind oft flexibel, extrem loyal der Führungskraft, dem Team gegenüber.“

„Ich sag einmal, wir haben viele Pappenheimer.“ „Wir haben 1400 Bewerbungen in einem Monat, aber wenn wir denen eine Stelle anbieten, sind es ganz viele, die nach zwei Tagen wieder aufhören. Die dann sagen: Das ist doch anstrengend, das hab ich mir anders vorgestellt.“ „Es gibt doch viele, die glauben: Ich geh heute hin, morgen erst um 12, übermorgen

gar nicht – und dann geh ich wieder. Aber mit solchen Leuten beschäftigen wir uns nicht sehr lange.“

3.1.1. Qualifikationsmängel und Probleme formal Geringqualifizierter

Der fehlende Abschluss einer Berufsausbildung geht in der Sicht der ExpertInnen mit weiteren Qualifikationsmängeln einher. Das „Grundmanko“ formal Geringqualifizierter liegt in „sprachlichen Defiziten“, in mangelhafter Rechtschreibung oder „dem Nicht-Erfassen-Können von einem Text oder einer Anleitung – das grenzt oft fast an Analphabetismus“. Für manuelle Tätigkeiten in der Produktion wird „ein bisschen lesen und schreiben können“ teilweise als zumindest ausreichend gewertet. Nur eine geringe Anzahl von BewerberInnen weist hier zu geringe Deutschkenntnisse auf, „die meisten können sich doch verständigen und verstehen einen auch“.

Mangelhafte Rechenfähigkeiten werden nicht nur im Bürobereich als ein Problem geringqualifizierter Arbeitskräfte genannt, sondern ebenfalls im Gewerbe, etwa „im Elektrobereich muss man mit Zahlen umgehen können, da sind dann sehr viele Defizite vorhanden“.

Das Fehlen eines Führerscheins oder geringe Computerkenntnisse („Angst vorm PC“) werden von den ExpertInnen ebenfalls als Qualifikationsmängel angeführt. Nicht vorhandene PC-Kenntnisse werden u.a. in Kombination mit fehlendem Bewerbungswissen zum Nachteil: „Die Bewerbung läuft über EDV, wenn man da nicht anknüpfungsfähig ist und keinen Lebenslauf am Computer schreiben kann, kommt man nicht in Frage. Die Leute glauben: Ich brauch das nicht, ich geh hin und da bin ich.“

Für Bürotätigkeiten liegt neben den mangelnden EDV-Kenntnissen ein Hauptvermittlungsproblem in fehlenden Englischkenntnissen. Eine Expertin merkt an, dass 90% ihrer Anfragen Englischkenntnisse beinhalten: „Ich könnte auch geringer Qualifizierte einsetzen – wenn ich Englischkenntnisse hätte.“

Von mehreren ExpertInnen wird mangelnde Arbeitserfahrung als Defizit herausgestrichen. Etwa sei in der Gastronomie das Problem, dass „die Leute zwar eine Ausbildung machen, aber keine Praxis haben, die werden nicht eingestellt wenn sie noch nie als Küchenhilfe gearbeitet haben“. Für Hilfstätigkeiten wird so in mehreren Branchen Arbeitserfahrung vorausgesetzt (vgl. 2.1.) – allerdings nicht immer.

Ein Experte sieht vor allem „selbstständiges Arbeiten und Denken“ als Fähigkeit, die Geringqualifizierten im Gegensatz zu Fachkräften fehle.

„Nicht durchgehend“ aber doch häufig wird von den ExpertInnen mangelnde Arbeitsmoral als Problem bei der Vermittlung gesehen. Dies betrifft jedoch nicht nur Geringqualifizierte, „da gibt’s genauso Höherqualifizierte, die auch unpünktlich und nicht sehr verlässlich sind“. Un-

pünktlichkeit, Unzuverlässigkeit oder gänzliches Fernbleiben der Arbeit „mit dauernden Ausreden“ werden als Hauptprobleme geschildert. Daneben würde es häufig an Disziplin und Flexibilität mangeln, d.h. an der Bereitschaft, unterschiedliche Hilfstätigkeiten anzunehmen. Die fehlende Arbeitsmoral wird dabei von mehreren ExpertInnen mit der Zuweisung vom AMS bzw. mit „Arbeitszwang“ verbunden: „Die kommen bei der Tür rein und sagen: Geben Sie mir den Stempel“. Arbeitskräfte die kurzfristig einen Einsatz absagen, etwa „weil sie krank sind, dann aber keine Krankmeldung bringen“, wäre ebenfalls ein häufiges Problem, insbesondere an Fenstertagen. Demotivation sei „die Kehrseite“ der geringen Bezahlung von Hilfstätigkeiten, die „oft nicht viel mehr als die Arbeitslose ausmachen“. Bei älteren ArbeitnehmerInnen resultiere sie häufig daher „weil sie noch nicht in Pension gehen können“. Ein Sinken der Arbeitsmoral führt ein Experte auch auf den häufigen Wechsel des Einsatzbetriebes zurück, d.h. der deutlich kürzeren Überlassungsdauer im Bereich von Hilfstätigkeiten, während Facharbeiter „die jahrelang bei einem Betrieb überlassen sind, sicher verlässlicher sind.“ Im Gegensatz dazu betrachtet eine Expertin Motivationsprobleme der ArbeitnehmerInnen als Problem der VermittlerInnen: „Das liegt auch an uns, wie wir die Mitarbeiter motivieren und wie wir mit ihnen umgehen.“

Neben diesen konkreten Defiziten scheint das Hauptproblem Geringqualifizierter jedoch auch im Kontext ihrer Lebensumstände zu liegen, aus denen spezifische Einstellungen zu Bildung und Arbeit resultieren. Die sozialen Probleme geringqualifizierter Arbeitskräfte beschreibt eine Expertin mit „häufig zerrüttete Familien“ und dadurch „Lebensumstände, die sich aufs Durchhalten auswirken“. Lernprobleme im Sinne „nie Lernen gelernt zu haben“ oder der „Mangel an Vorstellungsvermögen, was man sich aneignen kann, wo man sich verbessern kann“ sieht sie als Folgeprobleme. Ähnlich formuliert eine weitere Expertin die arbeitsrelevanten Folgeprobleme, die für Jugendliche mit „schwerer Kindheit“ entstehen könnten: Die Beeinträchtigungen reichen hier von „starken Lernschwächen, Auswirkungen auf die Einsatzfähigkeit, oder die Denk- und Merkfähigkeit, oft auch auf das Lern- und Arbeitstempo“.

Weiters bestehen bei Geringqualifizierten oft gesundheitliche Probleme, es machen sich soziale Auswirkungen längerer Arbeitslosigkeit bemerkbar, oder es bestehen Ängste und „Probleme im Umgang mit anderen“. Eine Niederlassungsleiterin schildert die zunehmende Aggressivität von Bewerbern als aktuelles Problem (Drohungen und „böse Briefe“, schreiende und schimpfende männliche Bewerber, „die auszucken wenn sie eine Stelle nicht kriegen, oder was sie da für eine AMS-Zuteilung bekommen haben“), weshalb beim Empfang präventiv ein Notknopf installiert wurde. Den Grund für die steigende Aggressivität sieht sie in der Perspektivlosigkeit, die ein Teufelskreis würde, wenn aufgrund von häufigen Bewerbungsabsagen ein Gefühl der Aussichtslosigkeit entstünde, das wiederum zu weiteren Absagen beitrage. „Mit jeder neuen Absage ist das Ego von denen immer kleiner. Und wenn ich da keine

soziale Unterstützung hab oder keinen Ehrgeiz, da braucht nur privat was in die Brüche gehen oder eine Mahnung kommen und die sind sofort auf 180. Das ist ein gesellschaftliches Problem für mich. Was mir die Leute rückmelden ist, ich geh dort hin und niemand hört mir zu.“

3.1.2. Spezifika geringqualifizierter Frauen

Geringqualifizierte Frauen sind vor allem aufgrund ihrer gesellschaftlichen Verbindung mit der Familie mit spezifischen Problemen konfrontiert. Betreuungspflichten seien „tendenziell noch immer eher ein Frauenproblem“. Eine Expertin sieht „Kinderbetreuungszeiten als Stolperstein“ für den Karriereverlauf von Frauen und Lücken in der Erwerbsbiographie als Problem bei Bewerbungsgesprächen. Als generelle Vermittlungsvoraussetzung führen die ExpertInnen gesicherte Kinderbetreuung an. Am Land kann dies in Ermangelung von Betreuungsplätzen für Kleinkinder dazu führen, dass eine Mutter nur Vollzeit zur Verfügung steht, wenn „weitere Familienmitglieder“ das Kleinkind betreuen können. Männer hätten es umgekehrt leichter bei den Arbeitszeiten. Sie können im Schichtdienst eingesetzt werden, während Frauen mit Kindern eher nicht in der Produktion in Schichtarbeit vermittelt würden.

Darüber hinaus werden männliche Hilfskräfte aufgrund der körperlichen Belastbarkeit bei anstrengenden Tätigkeiten von Firmen bevorzugt. Schwere Tätigkeiten wie Gerüstbau seien „für Frauen sicher auch möglich, nur muss man halt dann die dementsprechende Frau dazu finden, die das auch macht nämlich“. Der gewerbliche Bereich wird von einem Experten als „Männerdomäne“ bezeichnet, in der Produktion „ist es jedoch durchaus möglich, vermehrt Frauen auch einzusetzen“. Ein weiterer Experte aus dem Bereich Bau, Gewerbe und Produktion beziffert den Anteil von Frauen an den von ihm überlassenen Arbeitskräften mit 3-4 Prozent: „In der Produktion ist das in Ordnung. Für Helfertätigkeiten oder fürs Lager kommen sie meistens nicht in Frage, weil das meistens mit körperlich schwerer Arbeit verbunden ist und ja, das ist halt für Frauen dann nichts.“ Ein Experte einer ländlichen Region ohne nennenswerten Industrieanteil vermittelt ebenfalls kaum Frauen, weil Anfragen hauptsächlich aus der Bau- und Metallbranche kommen würden. In einer anderen ländlichen Region mit hoher Nachfrage im Produktionsbereich schätzt eine Expertin den Anteil von vermittelten Frauen und Männern als etwa gleich groß ein.

Eine Expertin führt die „ganz schlechte Bezahlung in Frauenberufen“ wie etwa im Bürobereich an, dem gegenüber Männer eher die Möglichkeit hätten „im Arbeiterbereich besser zu verdienen“. Dies wäre als „Büroklischee“ vor allem in der Vermittlung von Frauen ein Nachteil. Der Frauenanteil an den vermittelten Angestellten einer Expertin liegt bei etwa 75%. Diese werden hauptsächlich im kaufmännischen Bereich eingesetzt. Teilweise werden auch im Gastgewerbe explizit von einzelnen Firmen nur Frauen angestellt, etwa weil sie „nur

Frauen haben, und keine eigene Garderobe für Männer“. Zimmermädchen seien ebenfalls häufiger als -burschen, während Männer für das körperlich anstrengende Abwaschen von „Schwarzgeschirr“ (große Töpfe) bevorzugt herangezogen werden (Frauen für das „Weißgeschirr“).

Je nach Branche und Ausmaß der Anforderungen an die körperliche Belastbarkeit variiert der Frauenanteil an den vermittelten bzw. überlassenen geringqualifizierten Arbeitskräften somit erheblich.

3.1.3. Spezifika geringqualifizierter Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund

Der Anteil von geringqualifizierten Personen mit Migrationshintergrund in den verschiedenen Personalvermittlungs- und -überlassungsunternehmen reicht von „sehr sehr gering“ bis zu geschätzten 70%. Dabei wird häufig unterschieden zwischen dem Anteil der MigrantInnen an den BewerberInnen (der teilweise höher liegen dürfte), und jenem der Beschäftigten. Den geringen Anteil von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund begründet eine Expertin damit, dass „genug Österreicher da sind“. Als Hauptablehnungsgrund werden von mehreren ExpertInnen schlechte Deutschkenntnisse angeführt – „persönlich und fachlich passt es oft sehr gut.“

Die Qualifikationen von Personen mit Migrationshintergrund lassen sich nicht durchwegs als geringqualifiziert beschreiben. Ohne Anerkennung der im Ausland absolvierten Ausbildungen „stehen sie aber in Österreich als Geringqualifizierte da“ obwohl sie „eigentlich nicht in die geringqualifizierte Gruppe reinfallen“. Eine Expertin sieht ein Problem darin, dass „wenig kommuniziert wird was die eigentlich alles können“ und merkt an, dass die oft ins Treffen geführten Sprachprobleme bei MigrantInnen mit höherer Ausbildung leichter zu lösen seien als bei schlecht ausgebildeten ÖsterreicherInnen. Dementsprechend seien gut ausgebildete MigrantInnen teilweise einfacher in den Bürobereich zu vermitteln als geringqualifizierte Frauen aus Österreich. Der Anteil dieser höher qualifizierten Gruppe ist, so ein weiterer Experte, jedoch niedrig. Die Mehrheit im Bereich von Hilfstätigkeiten seien MigrantInnen ohne Berufsausbildung. Diese hätten häufig lange in der Produktion gearbeitet und würden nun aufgrund der Auslagerung der Produktion zunehmend in die Arbeitskräfteüberlassung kommen.

Ein Problem von geringqualifizierten Arbeitskräften mit Migrationshintergrund sei „zu wenig Wissen über ihre arbeitsrechtliche Situation“, sie würden Verträge unterschreiben ohne sie vorher durchzulesen. Die Vermittelbarkeit von Personen mit Migrationshintergrund hängt dabei stark von den Firmen und den jeweiligen Personalverantwortlichen ab. Mehrere InterviewpartnerInnen berichten, es gäbe immer wieder Firmen die „generell sagen sie wollen keine Ausländer“, häufig jedoch erfolgt die Ablehnung unter Angabe weiterer Gründe. Ein

Experte merkt weiters an, dass es aus seiner Erfahrung Afrikaner am Arbeitsmarkt „extrem schwer haben“. Von „Vorurteilen gegenüber Schwarzafrikanern“ in der Gastronomie berichtet eine weitere Expertin. Während manche Betriebe aufgrund der Vorurteile anfangs „gesagt haben, die nehmen wir nicht“, würde das Personalüberlassungsunternehmen hier Aufklärung betreiben, so dass „diese Betriebe die mittlerweile auch nehmen“.

Ein Experte in der gewerblichen Arbeitskräfteüberlassung weist darauf hin, dass etwa die Hälfte ihrer vermittelten Arbeitskräfte aus Deutschland komme, vor allem aus den neuen Bundesländern (wo sich ebenfalls Niederlassungen befinden). Österreichische Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund würden dagegen nur 25% ausmachen: „Da gibt's zwei Gruppen. Die einen sprechen sehr gut Deutsch und haben auch meistens eine Lehre abgeschlossen. Und die zweite große Gruppe, die sprechen ganz ganz schlecht Deutsch, und geschweige denn Schreiben, und die nehm ich sowieso nicht, die kann ich nicht nehmen. Es kommen zwar viele Bewerber in diese Richtung, aber die kann ich nicht brauchen.“ Wegen der mit dem Bildungsabschluss zusammenhängenden Deutschkenntnisse sind bei diesem Personalüberlasser österreichische Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund stärker im Facharbeiterbereich, kaum aber im Helferbereich vertreten.

Die Fremdsprachenkenntnisse von MigrantInnen seien partiell im Bereich von Handel, Einkauf und Korrespondenz ein Vorteil, allerdings wären zusätzlich häufig Englischkenntnisse gefordert, an denen die Vermittlung dann wieder scheitern würde.

Spezifische Probleme von Frauen mit Migrationshintergrund werden von mehreren ExpertInnen angesprochen. Ein Problem sehen zwei VermittlerInnen etwa wenn „man den Frauen verschiedene Stellen anbietet und im Endeffekt entscheidet der Mann zu Hause, das nimmst nicht und das nimmst nicht“. Eine Expertin spricht diesbezüglich von „Frauen, die sehr unemanzipiert sind“. Diese würden zwar aufgenommen wenn sie arbeiten wollen. „Aber es gab auch Situationen, wo der Mann im Nachhinein draufgekommen ist, bei dem Kunden arbeiten andere Männer, und der Frau das wieder verboten hat.“ Die Teilnahme des Ehemannes am Gespräch kann eine Lösung sein. Eine Expertin besteht hingegen darauf, mit den Frauen allein zu sprechen. Beides wird aber auch als „in manchen Fällen sehr mühsam“ geschildert. Andere ExpertInnen waren mit diesem Problem bisher nicht konfrontiert. Bei Frauen sei weiters das Tragen eines Kopftuches „immer wieder Thema“, vor allem im Verkauf stellt es einen Vermittlungsnachteil für Frauen dar, während dies in großen Firmen oder in der Produktion weniger der Fall sei. Eine Expertin verweist darauf, dass sie zwar wegen des Kopftuches keine direkten Absagen bekommen würde, „aber ich bekomme indirekte Hinweise darauf.“ Häufig gehe mit der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Migrationshintergrund jedoch auch ein Bruch mit der Familie einher, sodass eine Expertin zusammenfasst, dass im Laufe der Arbeitssuche „die Frauen die wir hatten das Kopftuch abgenommen haben“.

3.1.4. Spezifika geringqualifizierter älterer ArbeitnehmerInnen bzw. Jugendlicher und bei Langzeitarbeitslosigkeit

Bei älteren ArbeitnehmerInnen stehen die „sehr stark vorhandenen Sprachprobleme“ im Vordergrund, gefolgt von gesundheitlichen Problemen bzw. Abnutzungserscheinungen (insbesondere bei Personen die lange Hilfstätigkeiten verrichtet haben). Jüngere würden „noch eher die Kurve kratzen und einen Abschluss nachholen“, während bei älteren Langzeitarbeitslosen eine geringe Veränderungsbereitschaft zu bemerken sei. Daneben sei es bei Langzeitarbeitslosigkeit für PersonalvermittlerInnen einfach schwierig, „ein Profil des Arbeitnehmers für den Kunden zu erstellen, wenn der die letzten drei, vier Jahre nichts gemacht hat“. Demgegenüber ist es den KundInnen eines Experten „egal, ob jemand lange Zeit arbeitslos war, die fragen nicht nach“. Probleme mit Langzeitarbeitslosen hätten sie eher bei der Bewerbung („Stempel holen“). Von „positiven Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen“ berichtet ein Wiener Experte, „weil wenn man ihnen eine Chance gibt, sieht man richtig wie sie sich entwickeln, nach ein, zwei Monaten Arbeiten sieht man schon, der hat wieder mehr Selbstvertrauen“.

Eine Expertin einer ländlichen Region spricht von Vorurteilen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen, zum Beispiel dass diese „nicht so belastbar, öfters krank, nicht so stressresistent“ wären. Dagegen betont ein Experte, dass Ältere häufig eine höhere Arbeitsmoral und Verlässlichkeit aufweisen als jüngere Geringqualifizierte. Bei diesen wäre oft die Grundeinstellung zur Arbeit das Hauptproblem, „die Arbeitstugenden fehlen, die nehmen es nicht ernst, verschwinden einfach ohne was zu sagen“. In der Vermittlung bekämen Jugendliche „Probleme wenn sie länger nichts getan haben“, weil hierüber auf die Arbeitsmoral geschlossen würde.

Als „Plus“ älterer ArbeitnehmerInnen gilt ihre Berufserfahrung. Diese gleiche zum Beispiel auch ein „langsames Arbeitstempo aus“. Bei Wechsel des Berufsfeldes (etwa aufgrund gesundheitlicher Probleme) fällt dieses Plus jedoch weg. Das Alter der Arbeitskräfte ist für die Beschäftiger und kurzfristige Einsätze von geringer Bedeutung, es ginge eher „darum was die Leute machen möchten“. Das Alter werde eher relevant, wenn „eine Firma jemand für eine Dauerstelle sucht, dann wird natürlich schon aufs Alter geschaut, weil die wollen jemand für einen längeren Zeitraum, und nicht, dass der nach zwei Jahren in Pension geht“.

Einen Unterschied zwischen jüngeren und älteren Arbeitskräften sieht eine Expertin in den Gehaltsvorstellungen. „Manche ältere Arbeitnehmer merken nicht, dass irgendwann der Punkt erreicht ist, wo es auch wieder runter geht, die glauben es geht ihr Gehalt das Leben lang bergauf. Und das ist dann schon natürlich schwierig ihnen beizubringen, das stößt eher auf Unverständnis.“

3.1.5. Stärken/Kompetenzen Geringqualifizierter

Von Stärken möchten die meisten ExpertInnen bei Geringqualifizierten nicht sprechen, eine Expertin etwa würde dies als „schönreden“ empfinden.

Einige ExpertInnen sehen in einzelnen Bereichen jedoch durchaus Kompetenzen. Geringqualifizierte Arbeitskräfte würden sich „manchmal schneller mit neuen Umständen arrangieren, so etwas wie eine praktische Intelligenz und Ressourcen entwickeln wenn sie ständig Arbeit wechseln oder arbeitslos werden“. Die fehlende Ausbildung würden Geringqualifizierte oft durch Engagement „ausgleichen, die strengen sich doppelt so viel an, die gehen mit doppelt so viel Freude an die Arbeit, weil sie wissen, okay, ich bekomme jetzt meine Chance“. Geringqualifizierte würden weiters „manchmal Dinge ein bisschen lockerer nehmen“ als Höherqualifizierte, deren Ehrgeiz „verkrampt“ mache. „Diese Leichtigkeit – ich geh in die Arbeit und ich mach meinen Job und dann geh ich wieder heim, und da gibt’s ein Problem, ja da mach ma halt was – ist oft gar nicht schlecht. Es kippt halt dann wenns einem wurscht ist, wurscht soll es einem nicht sein. Oft ist der Weg zu Lösungen einfacher wenn man unverkrampt an die Sache herangeht.“

Eine weitere Expertin sieht in der Flexibilität die größte Stärke geringqualifizierter Arbeitskräfte. Sie unterstreicht deren „zeitliche Flexibilität und Spontanität“ bei kurzfristigen Einsätzen. Daneben sei „das einfache Handling“ dieser Arbeitskräfte ein Plus: „Sie fragen nicht allzu viel nach, sie sind oft wirklich sehr froh dass sie einen Job haben.“

Eine Stärke von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund, die bei österreichischen Arbeitskräften weit weniger ausgeprägt sei, sieht eine Expertin in deren sozialen Netzwerken: „Das macht einfach die Runde, wo es ‚gute Arbeit‘ gibt, ich brauch keine Inserate schalten für die Reinigung in Wien. Aber auch negative Nachrichten verbreiten sich schnell. Und das können die wirklich gut, dieses Netzwerken.“ Neben der Informationsweitergabe sei auch die gegenseitige soziale Unterstützung bei MigrantInnen sehr ausgeprägt, und die Fähigkeit, kleine Erfolge zu feiern, was sich positiv auf die Arbeitsmotivation und den Teamgeist auswirke.

3.2. Branchen und Tätigkeiten formal Geringqualifizierter

3.2.1. Aktuelle Überlassung

Ein häufiger Einsatzbereich von Geringqualifizierten liegt in der Produktion. Hier werden geringqualifizierten Arbeitskräften Hilfstätigkeiten vermittelt, meist Bestückung, Verpackung,

Lager, oder nach kurzer Anlernzeit Bedienung von Maschinen in der Metall-, Holz- und Kunststoffbranche.

Für Lagertätigkeiten kann Erfahrung in der Kommissionierung oder ein Staplerschein Voraussetzung sein, auch PC-Kenntnisse seien wichtig. Als Beispiel genannt, werden hier von Geringqualifizierten etwa entsprechend einer Stückliste Waren auf „ein Wagerl gepackt, dann wird das Ganze noch mal kontrolliert, und dann unterstützt man beim Verpacken.“

In der Baubranche, im Baunebengewerbe und im sonstigen produzierenden Gewerbe werden nahezu ausschließlich geringqualifizierte Männer für Hilfstätigkeiten eingesetzt, etwa als Elektriker-, Schlosser-, Maler- oder Installateurs-Helfer. Bevorzugt werden im Helferbereich Personen mit abgebrochener Lehre, weil sie im jeweiligen Einsatzbereich Vorkenntnisse mitbringen. Daneben werden jedoch auch hier häufig Hilfstätigkeiten nach einer kurzen Anlernzeit verrichtet: „Wenn ich jemand brauch auf der Baustelle um Löcher zu bohren oder zu stemmen, dann braucht der keine Erfahrung. Das wird ihm einmal gezeigt und dann wird er das können.“

Durchwegs werden Geringqualifizierte damit für stark vorstrukturierte körperliche Tätigkeiten herangezogen.

In der Dienstleistungsbranche werden ebenfalls häufig geringqualifizierte Arbeitskräfte eingesetzt.

Im Bereich von Bürotätigkeiten werden formal Geringqualifizierte zur Eingabe und Datenerfassung überlassen, zur Korrespondenz entlang von Vorlagen sowie nach einer Anlernzeit zur selbstständigen Kassabuchführung. Einfache Bürokräfte verrichten weiters Kopier-, Sortier- und Ablagetätigkeiten, oder sonstige kleine administrative Tätigkeiten. In den Verkauf oder den Lebensmittelhandel werden Geringqualifizierte als KassiererInnen und RegalschlichterInnen vermittelt.

Für selbstständigere Tätigkeiten kommen Geringqualifizierte im Bereich der Heimhilfe oder des Empfangs in Frage, wobei für Empfang und Kundenbetreuung gerne sehr junge Frauen mit kommunikativen Kompetenzen vermittelt werden. Portier oder Empfang könne jedoch mit sehr unterschiedlichen Anforderungen verbunden sein: Während manche Kunden für den Empfang jemand „fast mit Managerqualitäten“ suchen („Der muss mit den Top-Kunden reden können, der muss 17 Dinge gleichzeitig tun, der muss auf die Sicherheit mit aufpassen und in drei Sprachen kommunizieren“), würden andere Kunden „einfach jemand brauchen der dort sitzt und vielleicht eine Stricherlliste macht oder einen Ausweis hergibt – da muss man aufpassen, dass das jemand ist der so eine gleichbleibende Tätigkeit auch mag“.

Weitere Einsatzbereiche für Geringqualifizierte wären Gebäudedienstleistungen wie Reinigung, Bewachung oder Grünpflege. Gute Deutschkenntnisse schildert eine Expertin dabei als unumgänglich, um sich im Team verständigen und auf kurzfristige Wünsche des Kunden

eingehen zu können. Weitere Berufserfahrung ist hier selten nötig, „wir nehmen viele branchenfremde Leute auf, wo die Qualifikation in der Reinigung zum Beispiel, oder in der Bewachung, sowieso wir denen dann beibringen.“

Gartenhelfer verrichten u.a. anstrengende Tätigkeiten wie Pflastern oder Bäume umschneiden und wegtransportieren. Reinigung wäre ein klassischer Einsatzbereich für Geringqualifizierte. Hier findet jedoch wegen des höheren Kollektivvertrags für Arbeitskräfteüberlassung keine Personalüberlassung bzw. -vermittlung statt. Zeitarbeit wäre in der Reinigung auch nicht im Interesse der ArbeitgeberInnen: „Der Grund warum Reinigung rausgegeben wird ist, weil ja die Leute nichts damit zu tun haben wollen und weil die auch nicht weisungsbefugt sein wollen.“ Reinigung hätte daher mit klassischer Zeitarbeit nicht viel zu tun. Der Reinigungsbereich wird darüber hinaus von mehreren befragten ExpertInnen als problematisch geschildert, etwa weil dort „abenteuerliche Arbeitszeiten und -löhne“ üblich seien. Auch sei eine Beschäftigung oft nur im Ausmaß von 15-20 Stunden möglich, weil die Objekte jeweils nur in den Morgen- oder Abendstunden gereinigt werden. Dadurch stelle die Beschäftigung im Reinigungsbereich eine besondere Herausforderung für Reinigungskräfte mit Kindern dar. Aus der Erfahrung eines Experten einer ländlichen Region findet auch keine Vermittlung von branchenfremden Arbeitskräften in die Landwirtschaft statt. In seiner Region sei der Einsatz etwa von Erntehelfern nicht notwendig, besonders Nebenerwerbslandwirte hätten hier keinen Bedarf: „das pendelt sich aus“. Stattdessen gäbe es einerseits einen Austausch der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft untereinander, weil in diesem Fall keine Lohnnebenkosten anfallen würden. Andererseits werden häufig umgekehrt Bauern in andere Branchen vermittelt, um ein zusätzliches Einkommen neben dem landwirtschaftlichen Betrieb zu erhalten.

In der Gastronomie und Hotellerie werden formal Geringqualifizierte als Küchenhilfe, Abwäscher, Zimmermädchen oder Lohndiener (Kofferträger) überlassen. Diese Tätigkeiten werden nach kurzer Anlernzeit verrichtet und sind großteils stark vorstrukturiert. Abwaschen, Einschlichten und Aussortieren von Geschirr verlange kräftige Personen „die acht Stunden stehen können“. Küchenhilfe wie Salat schneiden u.ä. setze weiters Arbeitserfahrung voraus, ohne der ein Einsatz nicht möglich wäre. Im Bereich von Gastronomie, Hotellerie und Catering sind daneben die Einhaltung von Hygienevorschriften und das Achten auf die eigene Körperhygiene wichtig. Selbstständigere Tätigkeiten werden am ehesten in kleinen Betrieben verrichtet, „da wird schon mitdenken verlangt, also wenn die Zwiebeln ausgehen welche nachholen oder ähnliches, aber ich sag mal 80% sind vorgegebene Tätigkeiten, mit einem Vorarbeiter, usw.“ Ausländische Saisonarbeitskräfte sind in Wien kaum im Einsatz, in den Bundesländern schon. Allerdings würden Gastronomiebetriebe in großen Tourismusgebieten nach Auskunft einer Expertin ihre Hilfskräfte über Zeitungsinserate bzw. das Internet rekrutieren, und kaum auf Personalvermittlung zurückgreifen, weil „man weiß einfach, in der Wintersaison ist in den Bundesländern viel los, und in der Sommersaison in anderen, und auf ein

Inserat als Hilfskraft melden sich hunderte Bewerber. Gute Fachkräfte sind schwierig zu bekommen, aber Hilfskräfte nicht“. Ausländische Saisonarbeitskräfte würden daneben auch unter Mindestlohn verdienen. Jugendliche werden in der Gastronomie erst ab 18 Jahren überlassen, „darunter nicht wegen den Auflagen“.

Eine Vermittlung geringqualifizierter Arbeitskräfte jenseits des Niedriglohnsektors erfolgt in den meisten Branchen, insbesondere im Bereich Bau, Produktion und Gewerbe, aber auch im Gastgewerbe, nicht: „Wie soll das funktionieren? Ich kann nicht einen Geringqualifizierten als Assistentin der Geschäftsführung einsetzen, das ist nicht machbar.“ „Ganz sicher nicht, wo soll ich einen Helfer hinschicken?“ Mit Lehrabschluss und Motivation sei dies jedoch durchaus denkbar. Bei einfachen Bürotätigkeiten sind bei hohem Engagement und längerer Berufserfahrung auch „300 - 400 Euro Brutto mehr möglich“. Auch bei der Vermittlung in die Pharmaproduktion sei ein höheres Einkommen für einfache Tätigkeiten erreichbar.

Mehrere ExpertInnen betonen die Entlohnung entsprechend den Kollektivverträgen. – „Ob das niedrig oder hoch ist, darüber kann man diskutieren.“

3.2.2. Entwicklung der Beschäftigungsfelder

In der kurzfristigen Personalbereitstellung betont ein Experte, dass die Planbarkeit des Personalbedarfs nicht gegeben sei: „bei uns ist alles sehr flexibel“. Ein weiterer Experte hat sich „für die Helfertätigkeiten noch nicht den Kopf zerbrochen, weils in Zukunft genug Helfer geben wird. – Bedarf, nein. Die Relation stimmt da sicher nicht.“

Aufgrund der zunehmenden Auslagerung der Produktion, speziell der Elektronik- und Pharmaproduktion, sei es „nur eine Frage der Zeit bis alle Arbeitsplätze, wo wenig Know-how nötig ist, weg sind“. Ähnlich wird die Entwicklung im Bürobereich gesehen: „Es gibt Frauen die haben jahrzehntelang Eingabe gemacht, heute läuft das über den Computer vollautomatisch und die Angestellten machen das nebenbei“.

Die meisten ExpertInnen aus der Bau- und Industriebranche erwarten jedoch weiterhin Nachfrage nach Hilfskräften in diesen Bereichen.

Steigenden Personalbedarf für einfachere Tätigkeiten sehen die ExpertInnen kaum. Einzig in der Bewachung erwartet ein Experte zunehmenden Bedarf, sowie evt. für Lager, Internetversand und Zustellung. Eine Expertin sieht neben dem Wachstum bei Sicherheitspersonal zunehmende Nachfrage in der Reinigung: „Das wird immer schwieriger, nämlich auch in ganz Österreich. Es gab immer Gegenden wo es schwierig war, weil sehr abgelegene, oder sehr reiche Gegenden. Im Moment haben wir das überall, es ist überall schwierig.“ In der Gastronomie werde in Zukunft von Küchenhilfen mehr verlangt werden, weil es immer weniger Köche gebe. Insofern, so eine Expertin, sei hier mit steigendem Personalbedarf zu rechnen.

Eine zunehmende Verbreiterung der Anforderungen an Hilfskräfte kann sich eine Expertin vorstellen, während eine andere Befragte vor allem die zunehmende Spezialisierung der Anforderungen herausstreicht: „Insgesamt brauchen wir wieder vermehrt junge Leute mit guter Ausbildung, der das wirklich kann was er gelernt hat. Nicht nur so breite Ausbildung, sondern wirklich im Fachbereich. Thema: Fachkarriere. Das genau sind die Leute, die die Firmen nicht verlieren wollen.“

3.2.3. Konkurrenz

Fachkräfte sind aufgrund des höheren Lohnniveaus keine Konkurrenz zu Geringqualifizierten bei Hilfstätigkeiten in Produktion oder Gewerbe. „Fachkräfte wollen auch dementsprechend verdienen. Einen Werkzeugmacher werd ich nicht dazu bringen, in der Kunststoffbranche Maschinen zu bedienen.“ Auch in anderen Branchen, etwa im Gastgewerbe, werden keine Fachkräfte für Hilfstätigkeiten überlassen („Ein Qualifizierter macht das nicht.“).

Hilfstätigkeiten im Bürobereich wären ebenso ein Einsatzbereich von Studierenden, vor allem in den Sommermonaten für kurzfristige Einsätze. Während Studierende „fürs gleiche Geld arbeiten, aber flexibler einsetzbar sind“, seien sie unter dem Jahr jedoch zeitlich weniger flexibel und würden daher kaum eine Konkurrenz bei geringqualifizierten Tätigkeiten darstellen. Hilfstätigkeiten werden von Studierenden in der Regel auch nicht lange verrichtet, „weil sie sich meistens nicht lange mit solchen Jobs zufrieden geben“.

Eine Expertin formuliert, dass sich Personalverantwortliche aus „Bequemlichkeit und um Zeit zu sparen“ häufig für höherqualifizierte BewerberInnen entscheiden würden, weil sie diesen mehr Leistungsfähigkeit zuschreiben und sich dann nicht mehr mit den BewerberInnen auseinanderzusetzen bräuchten. Eine Expertin grenzt sich von dieser Praxis ab: „Ich bin im Recruiting generell kein Freund davon, dass ich sag, ich setze Geringqualifizierte oder Höherqualifizierte ein. Die müssen für die Arbeit qualifiziert sein, die ich suche.“

Höherqualifizierte haben darüber hinaus generell eine höhere Chance auf eine Übernahme in den Beschäftigterbetrieb. Während Hilfskräfte um Spitzen abzudecken oder zur Urlaubsvertretung zum Einsatz kommen, wird „qualifiziertes Leihpersonal von den Firmen schnell abgeworben“.

In Konkurrenz zur Arbeitskräfteüberlassung sieht ein Experte zunehmend prekäre Arbeitsverhältnisse entstehen, wie etwa Botendienste oder Online-Eingabe durch Selbständige. Im Vergleich zu diesen „working poor“ betrachtet er die Arbeitskräfteüberlassung als bessere Alternative für Geringqualifizierte.

3.2.4. Typische erfolgreiche Vermittlungsbeispiele

„Wenn die Arbeitsleistung passt“, so ein Wiener Experte, sei es generell möglich, „für leichte Hilfstätigkeiten sehr kurzfristige Jobs zu bekommen, und wenn man viele kurzfristige Jobs macht, auch durchgängig zu arbeiten“. Eine Expertin beschreibt als typisches Vermittlungsbeispiel im Produktionsbereich: Eine große Produktionsfirma fragt 10 „normale Hilfsarbeiter“ an, daraufhin schaut sie welche Arbeitskräfte in der Nähe wohnen, wer bereits gekündigt wurde bzw. wen die Firma „nicht nochmal“ will, ruft die Mitarbeiter durch wer arbeiten will („wenn nicht, dann nicht“), dann schickt sie der Firma die Personalfragebögen, und die Firma führt in Folge die weiteren Bewerbungsgespräche und bespricht mit den Mitarbeitern den Arbeitsablauf.

Die Übernahme von Hilfskräften in einen Betrieb bezeichnet eine Expertin der Gastronomie-Überlassung als typischen Erfolg: Gute Mitarbeiter, die anfangs nur als Springer in Betrieben als Vertretung überlassen werden, bei einem Dauerausfall aber „brav und motiviert mehrere Monate“ in einem Betrieb arbeiten und schließlich übernommen werden. Dies sei laufend der Fall, und „da haben alle was davon“.

Eine Expertin sieht in der langfristig vereinbarten Überlassung von mehreren Hilfskräften in den öffentlichen Dienst ein gelungenes Vermittlungsbeispiel. Hier wurden nach Gewinn einer Ausschreibung zu Spitzenzeiten 35 Arbeitskräfte in Wien eingesetzt. Dies funktioniere „wirklich gut. Das wird im Vorfeld schon vereinbart, dass dieser Einsatz befristet ist, weil es einfach eine Sommerpause gibt, und während diesen Pausen versuchen wir die Mitarbeiter weiterzuvermitteln oder sogar langfristige Positionen für sie zu finden. Und für die Mitarbeiter ist der Vorteil der, dass sie Erfahrungen sammeln.“

Erfolgreiche Vermittlung durch Engagement für formal geringqualifizierte, aber hochmotivierte MitarbeiterInnen steht bei einer Expertin im Vordergrund ihrer Beispiele. Sie berichtet von PersonalistInnen, die sich für Beschäftigungsbewilligungen einsetzen wenn sie „von Mitarbeitern überzeugt“ sind, oder die einem körperlich behinderten Mitarbeiter ohne Ausbildung ein Praktikum und in Zusammenarbeit mit dem AMS und einem Bildungsinstitut einen Lehrabschluss neben der Beschäftigung ermöglichen. Sie sieht, ebenso wie in den hier im Anschluss dargestellten Beispielen, eine typisch erfolgreiche Vermittlung daraus resultieren, dass man motivierten Arbeitskräften eine Chance gibt. Einschränkend wird hier jedoch der hohe zeitliche Aufwand gesehen, und das Risiko, mit dem Engagement für MitarbeiterInnen „einzufahren“.

ExpertInnen in der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung betrachten eine Übernahme der Geringqualifizierten in den 1. Arbeitsmarkt, mit einer möglichst geschlossenen Berufslaufbahn in Folge, als Erfolg. In den typischen Beispielen einer erfolgreichen Vermittlung

werden die geringqualifizierten Arbeitskräfte zu einem Einsatz vermittelt, der vom Tätigkeitsprofil ihren Fähigkeiten entspricht. Danach kam es in den jeweiligen Beispielfällen zu Folgeeinsätzen, in denen sich der/die Arbeitnehmer/in durch Engagement profilieren konnte, teilweise zunehmend mehr Aufgaben übertragen bekam und dann langfristig übernommen wurde. Von beiden ExpertInnen wird dabei die Rolle der PersonalistInnen betont, die den Geringqualifizierten „eine Chance geben zu zeigen was man kann, es ist zermürend für die Leute wenn sie diese Chance nicht mal bekommen“. Dies gelte nicht nur für Geringqualifizierte und im Speziellen ältere Arbeitskräfte, sondern etwa auch für Personen mit Vorstrafen. Wichtig scheint dabei auch die Fähigkeit der PersonalistInnen zu sein, Anforderungen einfacher Tätigkeiten realistisch einzuschätzen und geringqualifizierte Personen „sehr genau zu platzieren“: „Hier hatte die Personalistin keine überzogenen Forderungen. Für vorgefertigte Briefe braucht man kein Französisch, man muss die Qualifikation an die Aufgabe anpassen“. Im Fall einer geschilderten Vermittlung von älteren langzeitarbeitslosen Männern an eine Magistratsabteilung war „good-will von allen Seiten“ ein wichtiger Erfolgsfaktor. Insgesamt ist damit neben der Motivation der ArbeitnehmerInnen vor allem die Bereitschaft von ArbeitgeberInnen, Geringqualifizierten „eine Chance zu geben“, für eine typische erfolgreiche Vermittlung von formal Geringqualifizierten von hoher Bedeutung.

3.2.5. Mindestanforderungen

Branchenübergreifende Mindestanforderungen werden einerseits in „Arbeitsgrundtugenden“ wie Verlässlichkeit oder Pünktlichkeit gesehen, „normale Standards wie für jeden anderen Arbeitnehmer“. Daneben sind Deutschkenntnisse und Schreib- und Lesefähigkeiten gefordert, sowie die generelle Fähigkeit, Anforderungen und Aufgaben erfassen zu können und entsprechend selbstständig zu arbeiten. Mehrere ExpertInnen betonen die Wichtigkeit von „Hausverstand“ und der Bereitschaft „zuzupacken“: „Ein bissl mitdenken sollte er auf jeden Fall, egal welche Tätigkeiten er ausübt. Auch eine Arbeit sehen und nicht immer nur, dass man sagt, man muss den zur Arbeit hinstoßen, das ist wesentlich.“ Eine Expertin verbindet diese Selbstständigkeit in der Ausführung von Hilfstätigkeiten mit einer positiven Einstellung zu Arbeit: „Wir brauchen Leute mit Dienstleistungsgedanken. Die grüßen, die lächeln, die bereit sind, wenn der sagt: Geh können Sie mir schnell... Und der sagt: Okay, mach ich. Dazu brauch ich kein Englisch, und dazu brauch ich keine Matura, sondern dazu brauch ich eine Einstellung.“

Daneben sieht ein Experte vor allem ein der jeweiligen Tätigkeit entsprechendes Vorwissen bzw. Berufserfahrung als Vorteil bei der Ausübung von Hilfstätigkeiten an, „damit man ihm nicht jeden Schritt und jeden Handgriff zeigen muss. Aber meistens ist das nicht verpflichtend.“ Die Anforderungen würden teilweise auch je nach Beschäftiger variieren.

Für die Arbeitskräfteüberlassung ist häufig die zeitliche Verfügbarkeit im Ausmaß von 40 Wochenstunden eine zentrale Voraussetzung. Hier gibt es jedoch auch Ausnahmen. Etwa bei Gebäudedienstleistungen werden viele Teilzeit-Einsätze angeboten, für die es schwierig sei, eine Arbeitskraft zu finden, die „bereit ist zu arbeiten, zu den Konditionen, d.h. zum Beispiel für 20 Wochenstunden, weil die meisten wollen halt Vollzeit.“ Im Gastgewerbe scheitert die Vermittlung von Geringqualifizierten teilweise daran, dass „ein Mitarbeiter nicht in die Küche will, weil ihm Abwäscher zu minder ist. Der sagt: da bleib ich lieber arbeitslos“.

Geringqualifizierte Personen, die von den befragten PersonalvermittlerInnen nicht eingestellt werden, bringen entweder keine PC-Kenntnisse mit (vor allem ältere Geringqualifizierte) oder sind MigrantInnen mit kaum vorhandenen Deutschkenntnissen. Kündigungen betreffen (abgesehen von der einvernehmlichen Lösung des Dienstverhältnisses bei Stehzeiten) Personen mit gehäuften Krankenstandstagen, niedriger Arbeitsmoral oder sozialen Problemen im Umgang mit KollegInnen und Vorgesetzten. Bei Büroangestellten kann neben Unpünktlichkeit u.a. auch Ungepflegtheit eine Anstellung verhindern.

3.3. Einschätzung von Integrations- und Qualifizierungsmaßnahmen

3.3.1. Qualifizierungsmaßnahmen: Kursinhalte und arbeitsintegrierte Weiterbildung

Für eine langfristige Integration formal Geringqualifizierter wird vor allem die Vermittlung von Allgemeinbildung auf Hauptschulniveau und Grundbildung in Schreiben, Lesen und Rechnen als zentral angesehen, sowie weiterführende fachspezifische Ausbildungen. Allgemeinbildung sei jedoch nur in einem geringen Ausmaß für Hilfs- bzw. Produktionstätigkeiten notwendig. Eine weitere Einschränkung der formalen Höherqualifizierung sehen ExpertInnen in den Lernproblemen Geringqualifizierter: „Grundbildung wäre super, die Leute tun sich aber schwer damit.“ „Das hat ja einen Grund warum die Leute geringqualifiziert sind.“

Arbeit und Weiterbildung

Eine bessere Fördermöglichkeit sehen die ExpertInnen daher in der Kombination von Qualifizierungsmaßnahmen mit Berufspraxis, „man lernt darüber dass man etwas 10 mal am Tag tut“. Arbeitspraxis und Kursbesuch vermittele Struktur, d.h. die geforderte Routine eines achtstündigen Arbeitstages. Arbeitsintegrierte Weiterbildung sei auch deshalb wichtig, weil die Personen „als arbeitend anerkannt“ werden.

Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit schätzen Experten aus dem gewerblichen Bereich bzw. der Produktion aber als nicht zielführend ein, weil „das dann doch eine hohe Belastung

ist. Ich glaub nicht, dass die Leute das schaffen, nach 8 Stunden auf der Baustelle noch 2-3 Stunden in einen Kurs zu gehen. Einige wenige vielleicht, aber sicher nicht die Allgemeinheit.“

Weiterbildung während der Arbeitszeit wird wiederum von mehreren Experten aufgrund der geringen Bereitschaft der Firmen als schwierig umsetzbar betrachtet. Eine Erhöhung der Bereitschaft von Firmen, Personal aus- und weiterzubilden, können sich Experten vorstellen, wenn Ausfallszeiten finanziell abgegolten werden. „Das ist für die Firmen ja auch interessant, wenn ich Leute hab die besser ausgebildet sind, mit Facharbeitermangel sowieso.“ „Wenn das bezahlt wird, und nur 3 Stunden in der Woche – das kann ich mir vorstellen. Aber wenn das länger dauert, ist es nicht sinnvoll, weil der seinen Job verliert. Wenn der Mitarbeiter am Nachmittag geht, sagen die, den brauch ma ned, schick mir einen anderen. Da beißt sich die Katze in den Schwanz.“ Ein weiterer Experte sieht arbeitsintegrierte Weiterbildung bei Förderung der Betriebe, Freiwilligkeit und Bereitschaft der ArbeitnehmerInnen, und einer fixen zeitlichen Einteilung (d.h. der Kalkulierbarkeit der Fehlzeiten) als geeignete Strategie zur Integration Geringqualifizierter.

Eine weitere Expertin fände arbeitsintegrierte Weiterbildung grundsätzlich gut, berichtet jedoch, dass sich dies in der Praxis als schwierig erwiesen habe. So sei etwa die Einschulung einer geringqualifizierten Arbeitskraft im Rahmen einer 4-wöchigen, zu 100% geförderten Stelle an Zeitmangel und dem hohen Arbeitstempo gescheitert.

PC-Kurse

Neben Fachkenntnissen und Allgemeinbildung seien grundlegende PC-Kenntnisse „sicher nie schlecht“, „das ist wichtig, auch wenn ich zum Beispiel in einem Lager arbeite, dass ich gewisse Dinge eingeben kann in den Computer und mich nicht fürcht vor dem Gerät“. PC-Kompetenz sei daneben auch abseits des konkreten Jobs eine wichtige Grundlage „egal wo der arbeiten will“. Allerdings, wie eine Expertin anmerkt, müsse dies mit weiteren Ausbildungsinhalten verbunden sein, denn: „PC-Kurse haben die Leute, aber dann können sie Excel nicht nutzen weil sie nicht rechnen können“. Als wenig zielführend wird auch die Vermittlung von Spezialkursen (Betriebssystem/Linux-Kurse oder Netzwerktechniker-Kurse) an Personen geschildert, „die nicht mit einer Maus umgehen können, oder wie ein scheues Reh vor der EDV sitzen“.

In Gastronomie und Hotellerie sei die „Erwartungshaltung“ betreffend der PC-Kompetenz der Hilfskräfte hingegen allgemein „gering“.

Bewerbungstrainings

Während eine Expertin Bewerbungstrainings allein für wenig sinnvoll hält „weil man kann nicht mehr verkaufen als da ist“, betont ein weiterer Interviewpartner, wie wichtig es für die

ArbeitnehmerInnen sei zu wissen, „wie man sich am Arbeitsmarkt bewegen muss“. Mehrere Experten sehen in Bewerbungstrainings eine Strategie „irgendwelche Statistiken zu beschönigen“ und halten von diesen Kursen wenig („Das Bewerbungstraining ist für mich völlig wertlos, völlig sinnlos.“). Ein Experte betont, er würde jedoch selbst den BewerberInnen hin und wieder Tipps zur Lebenslauf-Gestaltung geben. Stattdessen fände er es sinnvoller, die Qualifikation zu verbessern, etwa in Form eines Staplerscheins, der häufig gesucht würde.

Kursgestaltung

Eine Expertin kritisiert am bestehenden Kursangebot (vom AMS oder etwa dem BBRZ) den Versuch, breit zu qualifizieren: „Das ist alles immer so an der Oberfläche, ein bisschen da, ein bisschen dort. Und das noch in Kombination mit keiner Erfahrung, sondern theoretisch gelernt oder in einer Übungsfirma oder in einem kurzen Praktikum. Das ist auch oft das Problem mit Geringqualifizierten. – Wenn ich jemand qualifizieren will, dann qualifizier ich den lieber in einem Bereich und zahl ihm dort fünf Kurse, aufbauend, Spezialkurse.“ Ein weiterer Experte hält die Vermittlung von Wissen in Kursen für sinnlos, solange sie nicht intensiv (etwa bei eineinhalb-jährigem Nachholen eines Lehrabschlusses) erfolgen. Darauf könne man aufbauen, insbesondere bei jungen ArbeitnehmerInnen, obwohl diesen Arbeitskräften noch die Praxis fehle. Wichtig sei weiters, dass Kursangebote erst nach Erhebung eines spezifischen, individuellen Förderbedarfs erfolgen und nicht als „Beschäftigung und Ruhigstellung“. Daneben gäbe es auch ArbeitnehmerInnen, die „gut darin sind sich selbst Dinge anzueignen, die sind sauer wenn man sie in einen Kurs steckt“. Unspezifische Kursmaßnahmen seien daher nicht zielführend.

Langfristige und vertiefende Qualifizierungsmaßnahmen werden damit von den ExpertInnen als bessere Alternative gegenüber einem vereinzelt oder wenig systematischen Kursbesuch angesehen. Die praktische Anwendung und Einübung von gelerntem Wissen wird dabei generell und von mehreren ExpertInnen als sehr wichtig erachtet.

An den Kursbesuchen seien daneben die Kontakte mit anderen Menschen von hoher Bedeutung. Einerseits weil hier gegenseitig und niedrigschwellig Wissen vermittelt würde, andererseits weil es nach arbeitslosen Phasen die sozialen Kompetenzen fördere, die als sehr wichtig eingeschätzt werden, insbesondere für die Jobsuche. Das gegenseitige Unterstützen und der Austausch in „bunt zusammengemischten Gruppen“ hat dabei in der Erfahrung eines Experten eine „hohe Wirksamkeit, besser als Trainer-Wissen“. Ideal wäre, wenn der Trainer oder die Trainerin den Austausch in der Gruppe fördere, implizite Wissensvermittlung „erleichtert Lernen für diese Leute“. Wichtig sei weiters, die Geringqualifizierten mit Neuem zu konfrontieren, sie „mit etwas Neuem zu fordern“, um hierüber schrittweise die Flexibilität und Selbstständigkeit der ArbeitnehmerInnen zu erhöhen. Bewusstsein für Flexibilität, „nicht nur

auf Anweisungen zu reagieren sondern mitzudenken und sich an Änderungen anzupassen“ wird als Eigenschaft gesehen, die Firmen schätzen und deren Förderung langfristig zur Integration Geringqualifizierter in den Arbeitsmarkt beitragen könnte.

Nachdem arbeitsintegrierte Weiterbildungsmaßnahmen entweder während oder nach der Arbeit angeboten würden, seien SchichtarbeiterInnen bei Qualifizierungsmaßnahmen benachteiligt: „Bei Wechseldienst haben es die Leute extrem schwer, es gibt kaum Angebote“. Bedacht werden müsse weiters, dass es vielen manuell Tätigen kaum möglich sei, bei Kursen den ganzen Tag zu sitzen.

3.3.2. Integrationsmaßnahmen: ArbeitgeberInnen

Die Bereitschaft geringqualifiziertes Personal einzustellen sieht ein Experte dann gegeben, wenn der/die Arbeitnehmer/in „mehr kann, aber nur als geringqualifiziert bezahlt wird, oder wenn er bestehende Mitarbeiter entlastet“. Die Senkung der Lohnnebenkosten betrachten zwei Experten allgemein als zentrale Maßnahme, die die Nachfrage nach Arbeitskräften und damit die Vermittelbarkeit erhöhen würde. Der Vorteil der ArbeitgeberInnen bei der Einstellung von geringqualifizierten Arbeitskräften sei, dass diese „billiger sind und Mindestlohn kriegen“. „Alle wollen Kosten sparen. Geringqualifizierte weiß ich, krieg ich günstiger – vom Gehalt her, und teilweise auch Förderungen. Für manche Stellen brauch ich Qualifizierte, aber dann gibt's Stellen wo ich sag, da könnt ich mal in ein Team wen jungen nachschießen, da könnte ich jemand Unqualifizierten aufnehmen und mit ausbilden, damit wenn der eine Stufe höherklettert, dass dem dann schon wer nachfolgt. Oder weils in dem Team immer Arbeiten gibt die keiner machen will, dass ich da wen dazuehm.“ Die größte Hürde sei hier die Risikobereitschaft und Entscheidungskraft der PersonalistIn, so eine Expertin. Häufig würden Unternehmen Recruiter ohne entsprechende Ausbildung einsetzen, die weniger auf ihre Einschätzung als auf den Lebenslauf einer Bewerberin oder eines Bewerbers setzen würden. „Wenn der dann nichts ist, kann ich sagen: aber schauts der hat die und die Ausbildung – da haben wir uns halt geirrt. Wenn ich den anderen aufnehm und der ist nichts, dann sagen sie: Wer hat denn den aufgenommen? Schauts euch mal den Lebenslauf an.“ Sie würde deshalb empfehlen, den Unternehmen das Risiko abzunehmen und Persönlichkeits-tests mit den BewerberInnen zu machen (vgl. nächstes Kapitel).

Finanzielle Unterstützungen oder Förderungen werden nur von wenigen Experten als sinnvoll betrachtet („Wenn ich dem Förderung zahl, zahl ich ja wieder. Das ist zwar schön wenn ich 3 Monate oder 6 Monate Förderung krieg, aber eine Entscheidung ob ich den nehm oder nicht ist es nur in manchen Fällen.“). Auch Kombilohn-Modelle werden langfristig von mehreren Experten als nicht zielführend eingeschätzt. Dem widerspricht ein Experte, er hält es für

eine gute Möglichkeit, dass Leute ohne Qualifikation zeigen können dass sie engagiert sind, und die Betriebe „die anfangs abgeschreckt sind“ ihnen eine Chance geben.

Anstelle von finanziellen Leistungen kann sich eine Interviewpartnerin besser Imagekampagnen vorstellen, die mit Preisen oder Zertifizierung der Firmen im Bereich der „social responsibility“ arbeiten.

Die Förderung von betrieblicher Weiterbildung sei vor allem bei großen Firmen wichtig, da „die eher die Möglichkeit haben Leute mitzutragen und entsprechend ihren Anforderungen zu qualifizieren“. Förderung von betrieblicher Weiterbildung für „Leute die gut sind“ sieht eine Expertin als „sehr gute Idee“, im Gastronomiebereich etwa die Vermittlung von Schreib- und Lesekompetenzen „wenn die Küchenhilfe einen Schritt weitergehen soll“. Eine Expertin aus Oberösterreich betont, wie wichtig der Erwerb entsprechend gefragter Qualifikationen in Zusammenarbeit mit Firmen sei. Die von ihrem Personalvermittlungsunternehmen angebotene Weiterbildung im Rahmen einer Implacement Stiftung (verkürzte Lehrzeit durch Anrechnung, Arbeit neben Kursbesuch) sei für die Qualifizierung in der Metall- und Kunststoffbranche gut geeignet, sie hätten damit gute Erfahrungen gemacht. Bei der Vermittlung spezieller Arbeitskompetenzen zum Beispiel im Rahmen von Implacement Stiftungen kann sich eine Expertin dagegen vorstellen, dass gerade die wichtige Vermittlung von allgemeiner Bildung zu kurz kommen könnte.

Zusatzschulungen bzw. Zusatzqualifikationen (wie etwa Buchhaltungskurse, Englischgrundkenntnisse oder ECDL) würden ebenfalls die Bereitschaft der ArbeitgeberInnen erhöhen, geringqualifizierte Arbeitskräfte einzustellen. Darüber hinaus wäre es für Hilfskräfte nach Kursteilnahmen möglich, ihre Position zu verbessern, etwa in Gastronomie und Hotellerie: „Wenn ein Zimmermädchen wiff ist, und Sprachkurse macht, oder Schreiben und Lesen verbessert, kann sie Floor-Supervisor werden und Zimmerkontrolle machen. Das scheitert oft an Sprachkenntnissen und am Engagement. Das betrifft auch Abwäscher, der kann auch, wenn er fix in einem Betrieb ist, Supervisor bzw. Schichtleiter werden.“

3.3.3. Integrations- und Qualifizierungsmaßnahmen: AMS

Die Rolle des AMS wird von mehreren ExpertInnen als schwierig bezeichnet, etwa weil politisch wichtige Maßnahmen umgesetzt würden aber „mit null Effekt“. „Das AMS kann nichts machen“. „Das AMS ist ein armes Schwein.“ „Das AMS ist in einer verdammt schwierigen Position. Wir arbeiten eng mit dem AMS zusammen und das funktioniert auch gut. Und trotzdem stimmen viele Dinge, die man so übers AMS sagt, im Negativen. Beim AMS zu arbeiten vor allem im Service für Arbeitssuchende muss verdammt schwierig sein. Und dann sich vor der Öffentlichkeit rechtfertigen müssen für Arbeitslosenzahlen, für Schulungszahlen, und politisch so tief drinnen sein, ist eine verdammt Zwickmühle.“

Insgesamt solle das AMS individuell fördern und „sehr flexible Ausbildungen anbieten, die auf die Möglichkeiten der einzelnen Personen eingehen.“ Dies bildet auch den Kritikpunkt zweier ExpertInnen, die von Fällen erzählen, in denen Arbeitskräfte Kurse absolvierten, die aus Sicht der ExpertInnen für diese Person unpassend waren (PC-Kurs für 50-jährigen in Baubranche, EDV-Basic- und Buchhaltungskurs für eine Frau, die „von ihrer Persönlichkeit her absolut keine Bürokraft ist“). Eine eingehende persönliche Beratung der ArbeitnehmerInnen vor einer Kursteilnahme sieht eine Expertin als unumgänglich: „Die kennen sich oft selber gar nicht so gut im niedrigqualifizierten Bereich aus. Die wissen auch gar nicht was es für Möglichkeiten gibt, für die ist Büro Büro. Aber es gibt hundert verschiedene Arten von Bürojobs. Man muss vorher in die Leute investieren, nicht nur in den Kurs, sondern dass ich mich mit denen auseinandersetze, und ihnen wirklich zuhöre, die vielleicht austeste.“

Zwei Expertinnen sprechen von ihren sehr positiven Erfahrungen mit Buchhaltungskursen. „Was der absolute Renner ist, sind Buchhaltungs-/Lohnverrechnungskurse. Oder Umschulungsmaßnahmen zur Bürokauffrau, oder zur Buchhalterin. Da sind Bewerber wirklich Mangelware und das ist etwas, wo die Kunden auch geringer Qualifizierte aufnehmen.“ Für MigrantInnen wäre die Kombination von Buchhaltungs- und Deutschkursen ein gut funktionierendes Angebot. Eine weitere Expertin kritisiert jedoch die nur oberflächlichen Kenntnisse, die AMS-Kurse in diesem Bereich vermitteln können: „Es gibt viele, die kriegen vom AMS einen Büro-Kurs, und die können ein bissl EDV, die haben Grundahnung von Buchhaltung, von Ablage, von Lohnverrechnung, usw. Nur: nach einem Lohnverrechnungskurs bin ich kein Personalverrechner, das geht gar nicht.“ Sie fordert deshalb eine Spezialisierung der Kursinhalte, etwa eine Spezialisierung zur Fakturistin für Großbetriebe, oder SpezialbuchhalterInnen mit Kenntnissen im Personalbereich oder im Arbeitsrecht.

Eine Expertin hält (wie mehrere ExpertInnen, vgl. 3.3.1.) von den angebotenen Bewerbungstrainings aufgrund der Berichte von BewerberInnen nichts, grundsätzlich hielte sie Training von Bewerbungssituationen, Hinweise zur Lebenslaufgestaltung, usw. jedoch schon für wichtig.

Eine höhere Abschlussquote bei Aus- und Weiterbildungen könne aus Sicht eines Experten erreicht werden, wenn „ein Eigenanteil der TeilnehmerInnen verlangt“ wird, etwa zwar die Kosten übernommen werden aber die Ausbildung in der Freizeit stattfindet, „weil es die Wertigkeit der Ausbildung erhöht“.

Mehrere ExpertInnen betonen die Wichtigkeit, informelle Kompetenzen über Arbeitserfahrung zu erwerben. Ein Experte regt an, nicht nur Kurse und Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten, sondern den Erwerb von Arbeitspraxis zu unterstützen: „Es sollte die Möglichkeit geben, dass die Leute ein oder zwei Tage bei Firmen einfach arbeiten können um ein wenig Erfahrung zu sammeln“. Als Beispiel nennt er die nötige Arbeitserfahrung, die eine Person mit Staplerschein braucht, um die erforderliche Schnelligkeit oder den Umgang mit zerbrech-

lichem Ladegut zu erwerben. Eine weitere Interviewpartnerin aus der Gastronomie-Personalüberlassung fände es toll, „wenn das AMS Leuten eine Ausbildung oder ein Praktikum ermöglicht, in Vereinbarung mit Betrieben. Also wenn jemand als Küchenhilfe arbeiten will, dass er die Möglichkeit bekommt da auch reinzukommen, Praxis zu sammeln. Wir haben schon überlegt das selber anzubieten, aber das war uns dann doch zu aufwendig.“ Kursangebote für den Gastronomiebereich und Weiterbildung für Küchenhilfen fände sie gut, etwa Hygieneschulungen, Umgang mit Lebensmitteln oder Kochkurse, „damit die nicht unter Anführungsstrichen die dumme Küchenhilfe bleiben, sondern mit dem Kurs dann zwischen Koch und Küchenhilfe einsetzbar sind“.

Zwei ExpertInnen wünschen sich vom AMS verstärkt Dienstleistungen in der Personalberatung und -entwicklung. „Was ich mir wünschen würde, wäre mir die Arbeitssuchenden wirklich anzuschauen. Also dass die Betreuer, die die wirklich mit den Leuten arbeiten, dass die wirklich eine Recruiting-Kompetenz haben, und nicht nur sehen: Was hat der für eine Ausbildung und in welchem Job brauch ich diese Ausbildung, und deswegen kann ich ihn wieder dort hin vermitteln, das ist oft so schmalspurig. Sondern dass ich mir wirklich anschau: Was kann denn der und was will denn der, dass man viel mehr auf Fähigkeiten und Wünsche eingeht.“ Die Reglementierung von Kursbesuchen stünde dem im Weg, weil häufig nicht die Kursbesuche möglich seien, die die Arbeitssuchenden möchten. Eine Förderung entsprechend den Wünschen sollte Vorrang haben vor der Konzentration auf „Leute, wo man schon sieht, die wollen nicht, die können nicht. Da geht so viel Zeit und Geld rein, und die sind nicht vermittelbar. Die sind unhöflich, aggressiv, negativ eingestellt – nie im Leben würd ich die nehmen.“ Auch Dienstleistungen im Bereich der Personalvermarktung, wie etwa die Erstellung von Persönlichkeitsprofilen, werden gewünscht, weil diese den PersonalvermittlerInnen, aber auch den Unternehmen, Zeit sparen: „Vom AMS würde ich mir wünschen, wenn man wirklich reinschreibt: Erfahrung Metallbranche. Dass man da nicht alle in einer Liste kriegt, die das Wort Metall schreiben können. Also ein bisschen eine Vorselektion wäre angebracht.“ Das AMS solle „Bewerber mit einem Persönlichkeitstest, mit einer Einstufung anbieten. Mit einem Persönlichkeitsprofil. Oder einem Test, und das Unternehmen erspart sich dann sogar den zu einem Test zu schicken, wenn sie das macht.“ Anstatt einen Kurs zu zahlen, fände es eine Expertin sinnvoller, im Gespräch mit den BewerberInnen und den ArbeitgeberInnen herauszufinden, welcher Kursbesuch eventuell für einen spezifischen Arbeitsplatz notwendig sei. BewerberInnen auszuwählen sei ein hoher Aufwand für Unternehmen, „wenn ich aber vom AMS nur drei bekomme, und die drei haben aber schon einen Test, eine Empfehlung, wo mir der vom AMS den Menschen erklären kann – dann ist das eine Dienstleistung. Und es kostet dieselbe Zeit, drei Leute vorzustellen wie 100 Leute wohin zu schicken.“

Ein anderer Experte weist dies zurück, er möchte sich selbst ein Bild von den Arbeitskräften machen („Vom AMS, da verlass ich mich sicher nicht drauf. Ich möchte von der Person hören, wo er gearbeitet hat, was er kann, usw.“).

Von mangelnder Kompetenz einzelner AMS-MitarbeiterInnen berichtet eine Expertin: In einem Fall führt eine AMS-Betreuerin die Arbeitslosigkeit und wiederholten Absagen eines Bewerbers auf mangelnde Bereitschaft der Personalvermittlerin zurück, wohingegen diese psychische Probleme des Bewerbers (eventuell aufgrund der häufigen Absagen) als Ablehnungsgrund vermutet. Daher kritisiert die Expertin den Willen der Betreuerin, dem Bewerber unbedingt einen Arbeitsplatz zu vermitteln: Wichtiger wäre es in diesem Fall, dem Bewerber weitere Absagen zu ersparen und vor weiteren Bewerbungen zuerst dessen soziale Kompetenzen zu stärken. In einem anderen Fall führte die Rückmeldung an das AMS, dass sich jemand nur „den Stempel holen“ wollte, zu wütenden Anrufen des Bewerbers bei der Vermittlungsagentur: „Es kann nicht meine Aufgabe sein als Firma, den jetzt zu überzeugen dass er arbeiten muss, dem zu erklären wie die Wirtschaft funktioniert, oder ihn aus seinem Loch rausholen, oder mit ihm zu reden was er sonst für Möglichkeiten hat. Das ist die Aufgabe des Betreuers. Wenn man sich die Bewerber wirklich anschaut, dann sieht man eh was er kann und was er will. Und die die nicht wollen, mit denen muss ich halt auch was machen – aber nicht sie zu tausend Firmen schicken, oder in ein Bewerbungstraining.“

Ein weiterer Experte spricht vom bürokratischen Aufwand, mit dem ihnen vom AMS „oft „Prügel zwischen die Beine geschmissen“ würden. Eine Vermittlung von Kurzeinsätzen scheitere häufig daran, dass die Arbeitskräfte nicht nach ein bis zwei Arbeitstagen die Anmeldung am AMS persönlich vornehmen möchten: „Den Leuten ist das zu blöd, die sagen: da verfahr' ich mehr Sprit als ich verdien' in zwei Tagen. Man kann sich nur telefonisch abmelden, aber nicht anmelden.“ Er schlägt eine Vereinfachung der Bürokratie vor, denn „aus einem Kurzeinsatz, aus einem Tag, ist dann schon oft eine Woche oder ein halbes Jahr geworden“.

3.3.4. Anerkennung ausländischer Ausbildungen

Die Anerkennung ausländischer Ausbildungen würde die Vermittelbarkeit „natürlich“ erhöhen, häufig sei jedoch das höhere Qualifikationsniveau von Personen mit Migrationshintergrund auch ohne formale Anerkennung ein Vermittlungsvorteil. So ermöglicht etwa ihr technisches Verständnis einer Frau die Ausführung eines Einsatzes – „deshalb hat sie die Arbeit überhaupt bekommen“ – auch ohne Anrechnung ihres abgeschlossenen Studiums. Dies stößt jedoch, so ein weiterer Experte, ohne Nostrifizierung an Grenzen: „Als Fachkraft kann ich solche Personen nicht schicken. Schwer. Beziehungsweise muss man dem Beschäftigten immer sagen: Ich hab da wen, der hat das zwar gelernt, im Ausland gelernt, ist

nicht nostrifiziert, bitte lieber Kunde, schau dir den einmal an, ob du den brauchen kannst.“ Die ExpertInnen sehen bei der Anerkennung von im Ausland absolvierten Ausbildungen die Schwierigkeit, dass die Äquivalenz wegen der Vielfalt an Schultypen und Ausbildungsbezeichnungen schwer einzuschätzen sei. Eine Expertin begründet das fehlende Interesse in Österreich an einer Anrechnung damit, dass „die Ausbildungen oft nicht mehr zeitgemäß sind“. Die Anerkennung ausländischer Ausbildungen bezeichnet ein Experte daher auch als „relativ null und nichtig“, bzw. gehöre dies, so ein weiterer Experte, aufgrund der unterschiedlichen Ausbildungsstandards „gut kontrolliert“. Diese Skepsis bezieht eine Expertin aus dem Angestelltenbereich auch auf die Glaubwürdigkeit von Übersetzungen. Eine Erhöhung der Vermittelbarkeit von Geringqualifizierten durch eine Anerkennung bezweifelt sie: „Da reicht es mir, wenn er mir sagt, ich hab das und das gemacht. Ich mach einen Word-Test und einen Excel-Test, und dann weiß ich auch, kann er es oder kann er es nicht.“ Im Gastgewerbe sei die Anerkennung von ausländischen Ausbildungen im Gegensatz zu anderen Bereichen ebenfalls von geringer Bedeutung. „Wenn jemand zum Beispiel in England im Service war – Kellner ist überall gleich. Wenn das nicht angerechnet ist, ist das egal, wenn er beim ersten Einsatz beweist dass er es kann.“ Aufgrund der Äquivalenz-Unsicherheiten ziehen so mehrere ExpertInnen einem Anerkennungsbescheid die eigene Einschätzung und praktische Überprüfung der Fähigkeiten der BewerberInnen vor.

3.3.5. Anerkennung in/formeller Kompetenzen

Zertifikate für Kursteilnahmen oder Teilqualifizierungen werden als sinnvoll erachtet, u.a. weil „bei uns Zettel sehr viel zählen“. Allerdings schränkt ein Experte ein, dass „Zertifikate gerade ein Geschäft sind und inflationär werden, sie entwerten sich schnell“. Daneben müssten auch zertifizierte Qualifikationen im Bewerbungsgespräch an die jeweilige Tätigkeit angepasst werden: „Die Leute müssen ihre Arbeitsleistung verkaufen, für jemand der findet ‚Was soll der Kaas-Zettel?‘ ist das genau die falsche Methode, man muss sich auf sein Gegenüber einstellen und im Rahmen seiner Möglichkeiten so darstellen, dass man dort möglichst gut anknüpfen kann“. Insofern betrachtet er eine Zertifizierung von Qualifikationen und Kompetenzen als hilfreich „wenn es der Person hilft weil es das Können betont, und nicht die Defizite, und den Selbstwert hebt“. Eine Expertin betont, dass die Fähigkeiten von BewerberInnen trotz Zertifizierung sehr unterschiedlich seien: „Wenn jemand einen ECDL-Führerschein hat mit Zeugnis, geh ich nicht mehr davon aus, dass der Grundkenntnisse hat. Weil das kann jemand sein, der wirklich absolute Basics hat und irgendwie durch den Kurs geschleust wurde, oder das kann jemand sein, der das vorher schon alles aus dem Ärmel geschüttelt hat

und das nur mehr gemacht hat, damit er ein Zeugnis hat. (...) Es ist immer die Frage: Wie krieg ich den Schein.“ Sie fände ein Prüfungssystem gut, „so ähnlich wie beim Cambridge-Certificate-System“: „Wenn ich sag, ich hab in Word, in Excel, in E-mails und Internet, usw. einen Maßstab, wo ich wirklich von einfach bis ganz schwer abfrage, und ich schau einfach, bis wohin kommt der, dass ich weiß, kann der im Excel nur was reinschreiben, oder kann der zwei Zahlen zusammenrechnen, kann der eine Formel verwenden oder kann der sogar mit Makros arbeiten? Wenn ich das lesen könnte, und wenn da einfach jeder hingehen könnte, das würde ich als sinnvoll erachten. Diese Standardisierung könnte man ja in verschiedenen Bereichen machen, auch in Schweißen, oder in mathematischen Fähigkeiten, usw.“

Eine Anerkennung informell erworbener Kompetenzen kann sich eine Expertin wenig vorstellen, am ehesten „als Anregung für Firmen über informelle Fähigkeiten und die Wichtigkeit von Arbeitserfahrung nachzudenken“. Die Bedeutung informell erworbener Kompetenzen betont auch ein weiterer Experte, er fände eine Zertifizierung gut, um die Interessen und Fähigkeiten einer Person in den Mittelpunkt von Bewerbungsgesprächen zu stellen, während sonst oft nur auf den Lebenslauf geschaut würde. Ein weiterer Interviewpartner fände dies „sicher sinnvoller, als wenn die Person gar nichts hat. Aber sinnvoller wärs, wenn er eine gescheite Ausbildung machen tät.“ Die Auflistung von Arbeitserfahrungen bezeichnet ein Experte als „Zusatz-Benefit“, das zu einer leichteren Vermittelbarkeit beitragen könne. Allerdings wäre hier das zentrale Problem, wie man die Angaben der BewerberInnen überprüfen könne. Er zweifelt daher an der Möglichkeit bzw. Sinnhaftigkeit einer Zertifizierung. Eine Kompetenzbilanz findet eine weitere Expertin nicht notwendig, weil sie dies in einem persönlichen Gespräch selbst erfragt und den BewerberInnen Tipps gibt, wie sie diese „repräsentativ und gut verkaufen können“.

3.3.6. Adressierung generellen Handlungsbedarfs und Wünsche zur besseren Integration

Aus- und Weiterbildungen werden zwar generell als wichtig angesehen. Insgesamt wird von den ExpertInnen aber betont, dass es ausreichend Aus- und Weiterbildungsangebote der diversen Anbieter sowie Kursmaßnahmen des AMS für formal Geringqualifizierte gäbe. Zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen werden somit nicht als wichtigste Integrationsmaßnahme eingeschätzt, stattdessen wird von einem Teil der ExpertInnen der dringendste Handlungsbedarf vor allem bei Firmen verortet: „Individuelle Qualifizierung ist nicht das Wichtigste, die Leute müssen auch genommen werden.“ „Ich würde mir wünschen, dass mehr Arbeitgeber solchen Mitarbeitern auch eine Chance geben. Alle wollen immer den Wunderwuzzi, den 18-Jährigen, der 20 Jahre Erfahrung mitbringt (...), und warum sollte man nicht wirklich motivierten und engagierten Mitarbeitern einmal die Chance geben, zu zeigen, auch

wenn ich damals nicht das Durchhaltevermögen hatte meinen Abschluss zu machen – jetzt bin ich soweit und ich will.“

Die Kritik richtet sich dabei auch an PersonalistInnen, die für Hilfstätigkeiten Höherqualifizierte einsetzen. Eine Expertin fände daher Öffentlichkeitsarbeit sinnvoll „um zu hinterfragen, welche Qualifikationen Unternehmen brauchen“. Daneben sei die Akzeptanz von low-level-Ausbildungen zu gering ausgeprägt.

PersonaldienstleisterInnen würden hier eine wichtige Rolle spielen, weil sie im Gegensatz zu den Qualifikationsvorstellungen der Unternehmen auf die persönliche Einschätzung der Motivation und Fähigkeiten der BewerberInnen Wert legen würden. „Ich mach vielleicht einen kurzfristigen Probeeinsatz mit dem Kandidaten. Und dann kann ich dem Kunden sagen: So, da habe ich wirklich einen Engagierten, ich hab da ein super Feedback bekommen von einem anderen Kunden, bitte setzen Sie ihn ein, probieren Sie es einmal.“

An Unternehmen werden von den ExpertInnen Wünsche wie „vernünftige Arbeitsplätze“, „mehr Investition in Humankapital“ und „leistungsgerechtere Entlohnung“ adressiert, sowie „mehr Lebensqualität und Durchmischtheit am Arbeitsplatz“ und „der flexible Einsatz Geringqualifizierter, d.h. entsprechend seinen Möglichkeiten, mit Herausforderungen und aber auch einer Auffangmöglichkeit sollte er scheitern“.

Eine Interviewpartnerin aus Oberösterreich sieht in ihrer Region das Hauptproblem darin, dass „Firmen zwar ausgebildete Arbeitskräfte wollen, aber keine Lehrstellen anbieten. Die sehen Lehrstellen oft als Klotz am Bein“. Firmen sollten dementsprechend stärker dazu angehalten werden Lehrplätze zu schaffen, die bestehenden Förderungen würden dafür nicht ausreichen. Dies unterstreicht auch ein Wiener Experte, er sieht vor allem Handlungsbedarf bei den gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen: „Was können wir noch an die Firmen abgeben? Die haben horrende Lohnnebenkosten, Firmen stellen deswegen keine Lehrlinge mehr ein, weil die Lehrlinge schon mehr Rechte haben als alle anderen, das kann's nicht sein.“ Wünschenswert fände er hier langfristig eine steuerliche Begünstigung für Betriebe, die entsprechende Auflagen erfüllen sowie eine Senkung der Lohnnebenkosten. Beide ExpertInnen stimmen darin überein, dass bereits im Bildungssystem Änderungen notwendig wären bzw. Maßnahmen bereits im Kindesalter ansetzen müssten. Einerseits solle Kindern vermittelt werden, dass ein Lehrabschluss mit Zusatzqualifikationen ein erstrebenswertes Berufsziel sei. Andererseits müssten auch Eltern stärker ihre Verantwortung wahrnehmen und „dahinter sein, dass die Jugendlichen ihre Ausbildung durchziehen“.

Die Grenzen von Qualifizierungsmaßnahmen sieht eine Expertin darin, dass „manche Leute Kurse als Zwang sehen und nicht als Chance“. Sie würde sich von den ArbeitnehmerInnen mehr Durchhaltewillen in Bildungsbelangen und eine höhere Arbeitsmoral wünschen.

Umgekehrt betont eine weitere Interviewpartnerin, dass „es eben nicht die Stärke von jedem Menschen ist Bildung anzuhäufen, es gibt auch Menschen die könnten ihr ganzes Leben

fleißig und selbsterfüllt etwas sehr Niederschwelliges machen, aber das gibt's halt nicht wirklich“. Ein Experte kritisiert in diesem Zusammenhang den „Mythos Beschäftigung“, es sei „zynisch den Leuten die Schuld für die Arbeitslosigkeit zu geben, das macht sie kaputt. Für manche gibt's keinen Job“. Er regt daher ergänzend zu Qualifizierungsmaßnahmen eine Unterstützung im Umgang mit Arbeitslosigkeit an, „nicht nur aus humanistischen sondern auch aus wirtschaftlichen Gründen. Es wird ja nicht besser wenn Arbeitslose jahrelang zu Hause sitzen“.

Eine Interviewpartnerin wünscht sich für ausländische MitarbeiterInnen, dass diese „arbeiten dürfen und Arbeitspapiere bekommen, und nicht erst wenn sie eine Firma gefunden haben, sondern umgekehrt. Wir können viele Leute nicht anstellen deshalb“.

Neben fachlicher Qualifizierung wird Handlungsbedarf im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung gesehen. Zwei ExpertInnen regen an, ArbeitnehmerInnen „Hilfe anzubieten, damit die Leute wissen was sie wollen und was sie können, und eine realistische Einschätzung von Berufen bekommen“, oder „einmal ein persönliches Coaching zu machen: Wer bin ich, Selbstbild/Fremdbild, wo will ich hin, was will ich nicht, was ist mir wichtig. Stärken/Schwächen-Analysen, usw.“ Mediation und „sich Zeit nehmen“ für geringqualifizierte Arbeitslose fände ein Experte wichtig. Ähnlich schlägt eine weitere Befragte den verstärkten Einsatz von Coaching oder psychologischer Beratung vor, für Personen die „in einer Spirale nach unten sind“, vor allem bei längerer Arbeitslosigkeit.

Wichtig zur Integration Geringqualifizierter wäre weiters „Gesundheitsförderung“, allgemein und am Arbeitsplatz (z.B. richtiges Heben), um Arbeitsausfälle zu vermeiden. Der Ausbau des 2. Arbeitsmarktes wird ebenfalls als sinnvoll erachtet. Als „Utopie“ wünscht sich eine Expertin für Geringqualifizierte wieder mehr Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst.

3.4. Zusammenfassung

Im Zeitraum von Mai bis Juli 2008 wurden vom öibf 10 ExpertInnen von 9 Personalvermittlungs- bzw. -überlassungsunternehmen in Wien, Oberösterreich und Burgenland zu ihrer Einschätzung der beruflichen Situation formal geringqualifizierter ArbeitnehmerInnen interviewt.

Geringqualifizierte Arbeitskräfte sind aus Sicht der befragten PersonalvermittlerInnen Arbeitskräfte ohne Lehrabschluss, die als Hilfskräfte eingesetzt werden. Hilfstätigkeiten sind generell stark vorstrukturiert, häufig körperlich anstrengend, und werden in der Regel nach einer kurzen Anlernzeit verrichtet. Als Haupteinsatzbereiche Geringqualifizierter werden Produktion, Gewerbe, Bau, Gebäudedienstleistung, Gastronomie und Hotellerie sowie Hilfstätigkeiten im kaufmännischen Bereich genannt. In der Gastronomie, der Landwirtschaft oder der Reinigung ist die Personalüberlassung teilweise gering ausgeprägt, weil entweder die Ver-

mittlung vornehmlich über Online-Jobbörsen oder Inserate erfolgt, oder die Personalüberlassung aufgrund des Kollektivvertrags teurer wäre, oder die ArbeitgeberInnen kein Interesse haben, weisungsbefugt zu sein. Während in manchen Branchen, etwa bei Gebäudedienstleistungen, neben Deutschkenntnissen in erster Linie die Motivation der Arbeitskräfte die zentrale Einsatzanforderung darstellt, wird im gewerblichen Bereich oder in der Gastronomie bei den Hilfskräften häufiger Arbeitserfahrung vorausgesetzt.

Männer und Frauen werden je nach Branche unterschiedlich für Hilfstätigkeiten eingesetzt: Männer wenn Hilfstätigkeiten körperlich anstrengend sind (Gewerbe, Bau), Frauen aufgrund des entsprechenden Berufs“klischees“ (Büro, Zimmermädchen, teilweise Empfang). Geringqualifizierte Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund werden bei nicht ausreichenden Deutschkenntnissen nicht vermittelt, teilweise scheitert die Vermittlung jedoch auch an Firmen „die keine Ausländer wollen“ – oder etwa keine Arbeitnehmerinnen mit Kopftuch. Als Stärke von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund werden ihre sozialen und familiären Netzwerke gesehen, allerdings werden auch die teilweise sehr traditionellen Geschlechterrollen erwähnt und der Umgang mit „unemanzipierten“ weiblichen Arbeitskräften als mühsam geschildert. Das Alter der Arbeitskräfte sei den Beschäftigern bei kurzen Einsätzen in der Regel egal, ihre Berufserfahrung wird als Vorteil gesehen und gegenüber jüngeren ArbeitnehmerInnen ihre höhere Arbeitsmoral herausgestrichen.

Als Hauptqualifikationsmängel geringqualifizierter Arbeitskräfte wird die geringe Grundbildung in Schreiben, Lesen und Rechnen gesehen („das grenzt oft fast an Analphabetismus“), sowie die fehlende Berufsausbildung. Daneben stehen je nach Branche mangelnde PC- oder Englisch-Kenntnisse, der Nichtbesitz eines Führerscheins, fehlende Arbeitspraxis, oder gering ausgeprägte Disziplin, Flexibilität oder Selbstständigkeit stärker im Vordergrund. Der Besuch von Aus- und Weiterbildungen sowie generell eine formale Höherqualifizierung wird von allen ExpertInnen, teilweise aber mit Einschränkungen, als notwendig erachtet, um Geringqualifizierte langfristig stärker in den Arbeitsmarkt integrieren zu können. Die Einschränkungen betreffen einerseits die Fähigkeiten der formal geringqualifizierten Arbeitskräfte (Lernschwächen, geringes Durchhaltevermögen, wenig Ehrgeiz), aber auch ihre Möglichkeiten (Weiterbildung neben körperlich anstrengender Arbeit kaum möglich). Andererseits werden die Ausbildungsinhalte unterschiedlich bewertet (Bewerbungstraining „völlig sinnlos“ aber wichtig), sowie am bestehenden Angebot oberflächliche und kurze Weiterbildungsmaßnahmen kritisiert. Generell wird eine spezialisierende und intensive Weiterbildung sowie der Einbezug von Praxiselementen in die Kurse als sinnvoll erachtet. Idealerweise fände die Weiterbildung arbeitsintegriert statt. Einschränkungen diesbezüglich betreffen jedoch die Umsetzbarkeit von arbeitsintegrierter Weiterbildung: außerhalb der Arbeitszeit sei diese für die ArbeitnehmerInnen belastend, während der Arbeitszeit sei eine geringe Bereitschaft der Firmen zu erwarten. Die Rolle von Förderungen wird ebenfalls nicht sehr hoch eingeschätzt,

Förderung innerbetrieblicher Weiterbildung in großen Unternehmen wird dabei als am ehesten zielführend betrachtet. Auch die Zertifizierung von in/formellen Kompetenzen sehen die ExpertInnen positiv, allerdings sei die Standardisierung schwierig, und damit die Glaubwürdigkeit der Angaben sowie die tatsächlichen Fähigkeiten kaum zu beurteilen. Dies gelte auch für die Anerkennung ausländischer Ausbildungen, der gegenüber sich die ExpertInnen lieber selbst ein Bild von den Fähigkeiten der BewerberInnen machen.

Die Sinnhaftigkeit von Qualifizierungsmaßnahmen sehen die ExpertInnen aber auch durch die Haltung der Unternehmen eingeschränkt: „Individuelle Qualifizierung ist nicht das Wichtigste, die Leute müssen auch genommen werden.“ Trotz des Bedarfs an Fachkräften würden Unternehmen etwa zu wenige Lehrstellen anbieten, und hätten überzogene Qualifikationsanforderungen an Hilfskräfte, die nicht den tatsächlich ausgeführten Tätigkeiten entsprechen würden. Dieses Problem wird in mehreren Aussagen der ExpertInnen deutlich, die betonen, es müsste geringqualifizierten Arbeitskräften die Chance gegeben werden „zu zeigen was man kann“, denn trotz der Vorurteile wären viele Geringqualifizierte motivierte und engagierte Arbeitskräfte. Maßnahmen die dies unterstützen werden somit durchwegs als sinnvoll beurteilt (Probeeinsätze, Öffentlichkeitsarbeit um Tätigkeitsanforderungen der Firmen zu hinterfragen, Zertifikate um individuelle Kompetenzen in Mittelpunkt von Bewerbungsgesprächen zu stellen, Ausweitung des 2. Arbeitsmarktes, teilweise Kombilohn oder Praktika).

Von den interviewten ExpertInnen werden weiters Probleme bei einem Teil der formal geringqualifizierten Arbeitskräfte im Bereich der Arbeitsbereitschaft bzw. der Arbeitsmotivation gesehen. BewerberInnen wären häufig nicht ernsthaft an einer Arbeitsstelle interessiert, würden einen vermittelten Einsatz nach wenigen Tagen abbrechen, oder unter Vorwänden der Arbeit fernbleiben. Unterschiedlich werden jedoch die bedingenden Faktoren von den ExpertInnen eingeschätzt. Einerseits sei die Zuweisung vom AMS ein mit der geringen Arbeitsbereitschaft verbundener Faktor („Stempel holen“), der einen Mehraufwand für die VermittlerInnen bedeute und bei Rückmeldung und Sperre der Bewerberin oder des Bewerbers teilweise zu „wütenden Anrufen“ bei Personalvermittlungs- und -überlassungsunternehmen führe. Andererseits wird auf die teilweise wenig attraktiven Hilfseinsätze verwiesen, für die es schwierig sei Arbeitskräfte zu finden, sei es aufgrund der kurzen Überlassungsdauer im Bereich von Hilfstätigkeiten, der geringen Entlohnung („nicht viel mehr als die Arbeitslose“), Arbeitszeiten in den Morgen- bzw. Abendstunden (etwa in der Reinigung), oder aufgrund gering geschätzter Hilfstätigkeiten (Abwäscher). Nicht zuletzt wird bei geringqualifizierten Arbeitslosen eine „Spirale nach unten“ beobachtet, wenn zur geringen Qualifikation eine negative Erwartungshaltung aufgrund häufiger Absagen hinzutrete, die zu weiteren Absagen beitrage. Neben einer „Vorselektion“ der BewerberInnen durch das AMS sehen die befragten PersonalvermittlerInnen daher eine intensivere Betreuung von geringqualifizierten Arbeitslosen als wichtig an, etwa in Form von psychologischer Beratung, Coaching und Persönlich-

keitstraining, oder „Training im Umgang mit Arbeitslosigkeit“. Besonders ExpertInnen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung sehen die Notwendigkeit der Betreuung von Personen für die es „keinen Job gibt“. Eine umfassende Betreuung geringqualifizierter ArbeitnehmerInnen scheint auch deshalb sinnvoll, weil einige ExpertInnen die Probleme Geringqualifizierter in den Lebensumständen verorten („zerrüttete Familien“, soziale und/oder gesundheitliche Probleme, negative Lernerfahrungen) und das niedrige Bildungsniveau darauf zurückführen.

Steigenden Personalbedarf erwarten die ExpertInnen bei Fach-, kaum jedoch bei Hilfskräften. Ausgenommen hiervon sind Gebäudedienstleistungen wie Reinigung oder Bewachung. Der Vorteil bei der Einstellung geringqualifizierter Arbeitskräfte wird darin gesehen, dass diese „billig sind“, ihnen werden außer Engagement und zeitlicher Flexibilität kaum weitere Kompetenzen zugeschrieben. Zwei Experten sehen daher auch in der Senkung der Lohnnebenkosten eine geeignete Strategie zur stärkeren Integration Geringqualifizierter in den Arbeitsmarkt. Die Rolle des AMS wird allgemein als schwierig beurteilt. Neben Verbesserungen das Kursangebot betreffend (Angebot für Personen im Schicht- und Wechseldienst, stärkere individuelle Förderung und flexible Kursmaßnahmen), wünschen sich manche ExpertInnen verstärkte Dienstleistungen in der Personalberatung, aber auch in der Personalvermarktung (Testung, Persönlichkeitsprofile).

3.5. Anhang

3.5.1. Liste der befragten ExpertInnen

1. Bakk. Doris Fisar, Leitung Jobcenter, ISS Facility Services Wien
2. Markus Greiner, Kunden- und Personalberater Gewerbe, Manpower Wien
3. Mag. Heinz Hofbauer, Leiter Flexwerkstatt, Flexwork Wien
4. Dieter Hönisch, Geschäftsstellenleiter, Trummer Montage und Personal Wien
5. Christoph Pelzmann, Kundenbetreuung und Personalleasing, Maschinenring Burgenland-Süd Güssing, Burgenland
6. Barbara Pickl, Personalvermittlerin und Unternehmenskontakterin, ABZ*Austria Wien
7. Angelika Redlberger, Niederlassungsleiterin Angestellte, Büroring Personalmanagement Wien
8. Anita Stojanovic, Niederlassungsleiterin Gastro, Eurojobs Wien
9. Günther Strommer, Niederlassungsleiter Manpower Wien
10. Daniela Wallinger, Laturo Group Braunau/Inn, Oberösterreich

3.5.2. Leitfaden ExpertInneninterviews

1. Wer wird eigentlich als „gering qualifiziert“ bezeichnet? Gibt es „typische Gruppen“ geringqualifizierter Personen?
2. Reicht die Formulierung „Höchste Ausbildung ist Pflichtschule“ oder benötigen Sie bzw. Ihre Kunden andere Unterscheidungen? Welche?
3. Mit welchen dieser Gruppen haben Sie am häufigsten zu tun?
4. Was sind deren zentrale Stärken, Kompetenzen?
5. Was sind deren zentrale Qualifikationsmängel?
6. Welche Branchen nehmen am stärksten gering qualifizierte Arbeitskräfte auf?
7. Welche Tätigkeiten machen die Geringqualifizierten da eigentlich?
8. Vermitteln Sie Geringqualifizierten auch andere Arbeitsplätze als im Niedriglohnsektor? Wenn ja, welche Tätigkeiten und welche Gruppen? Wenn generell nein, warum nicht?
9. Gibt es konkurrierende Gruppen mit höherer Qualifizierung?
10. Und ist internationale Konkurrenz ein Thema?
11. Woran scheitert die Vermittlung von Geringqualifizierten?
12. Sehen Sie bei geringqualifizierten Frauen andere Probleme als bei den Männern? Welche?
13. Und geringqualifizierte Personen mit Migrationshintergrund?
14. Und geringqualifizierte ältere ArbeitnehmerInnen?
15. Und geringqualifizierte Jugendliche?
16. Können Sie mir ein typisches Beispiel erzählen, wo Sie einen oder mehrere Geringqualifizierte erfolgreich vermitteln konnten?
17. Woran lag in dem Fall die geglückte Vermittlung?
18. Gibt es aus Ihrer Erfahrung etwas, wo Sie sagen: „Das ist ein Vorteil, den die Arbeitgeber bei der Einstellung von gering qualifizierten Arbeitskräften haben – da heben sich geringer qualifizierte von höher qualifizierten positiv ab!“?
19. Welche branchenübergreifende Mindestanforderungen bei Kompetenzen erkennen Sie?
20. Wo sehen Sie dabei den dringendsten Handlungsbedarf, um Geringqualifizierte stärker in den Arbeitsmarkt integrieren zu können?
21. Was soll das AMS dabei machen?
22. Was könnte die Bereitschaft der ArbeitgeberInnen erhöhen, geringqualifiziertes Personal einzustellen? Kennen Sie vielleicht ein Erfolgsmodell?
23. Stellt sich die Frage nach der Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen?
24. Und wie bei ausländischen Ausbildungen, die in Österreich nicht anerkannt werden?

25. Kann eine persönliche Kompetenzbilanz, d.h. eine Auflistung der Kompetenzen und Fähigkeiten, die die Person kann, unabhängig vom konkreten Job, helfen?
26. In welchen Beschäftigungsfeldern erwarten Sie in den nächsten Jahren steigenden Personalbedarf für einfachere Tätigkeiten?
27. Halten Sie arbeitsintegrierte Weiterbildung (Lernen am Arbeitsplatz) für eine geeignete Strategie zur Integration Geringqualifizierter?

4. Repräsentative Unternehmensbefragung (ibw)

Um die Beschäftigungsmöglichkeiten von formal Geringqualifizierten tiefgehend analysieren und auch in ihrer quantitativen Bedeutung abschätzen zu können, wurde eine repräsentative weitgehend standardisierte Erhebung bei österreichischen Unternehmen durchgeführt.

4.1. Erhebungsdesign und Stichprobenbeschreibung

Insgesamt wurden n=317 Unternehmen im Juni 2008 telefonisch befragt. Die Auswahl der Lehrbetriebe erfolgte anhand einer Zufallsstichprobe (basierend auf der Herold-Adressdatei 1/08). Größere Unternehmen wurden dabei übergewichtet, da sie eine wesentlich größere Zahl von Beschäftigten repräsentieren (vgl. Grafik 4-2).

Insgesamt konnte eine **Ausschöpfungsquote** (= Anteil der erfolgreichen Interviews an allen (durchgeführten, verweigerten und abgebrochenen) Interviews) von **21%** erzielt werden. Dieser Wert liegt somit deutlich höher als etwa normalerweise die Rücklaufquote bei schriftlichen postalischen Betriebsbefragungen, welche nur in seltenen Fällen den Wert von 10% übersteigt. Dies kann daher auch dahingehend interpretiert werden, dass die Entscheidung für eine telefonische Befragung ex post als richtig bestätigt wurde.

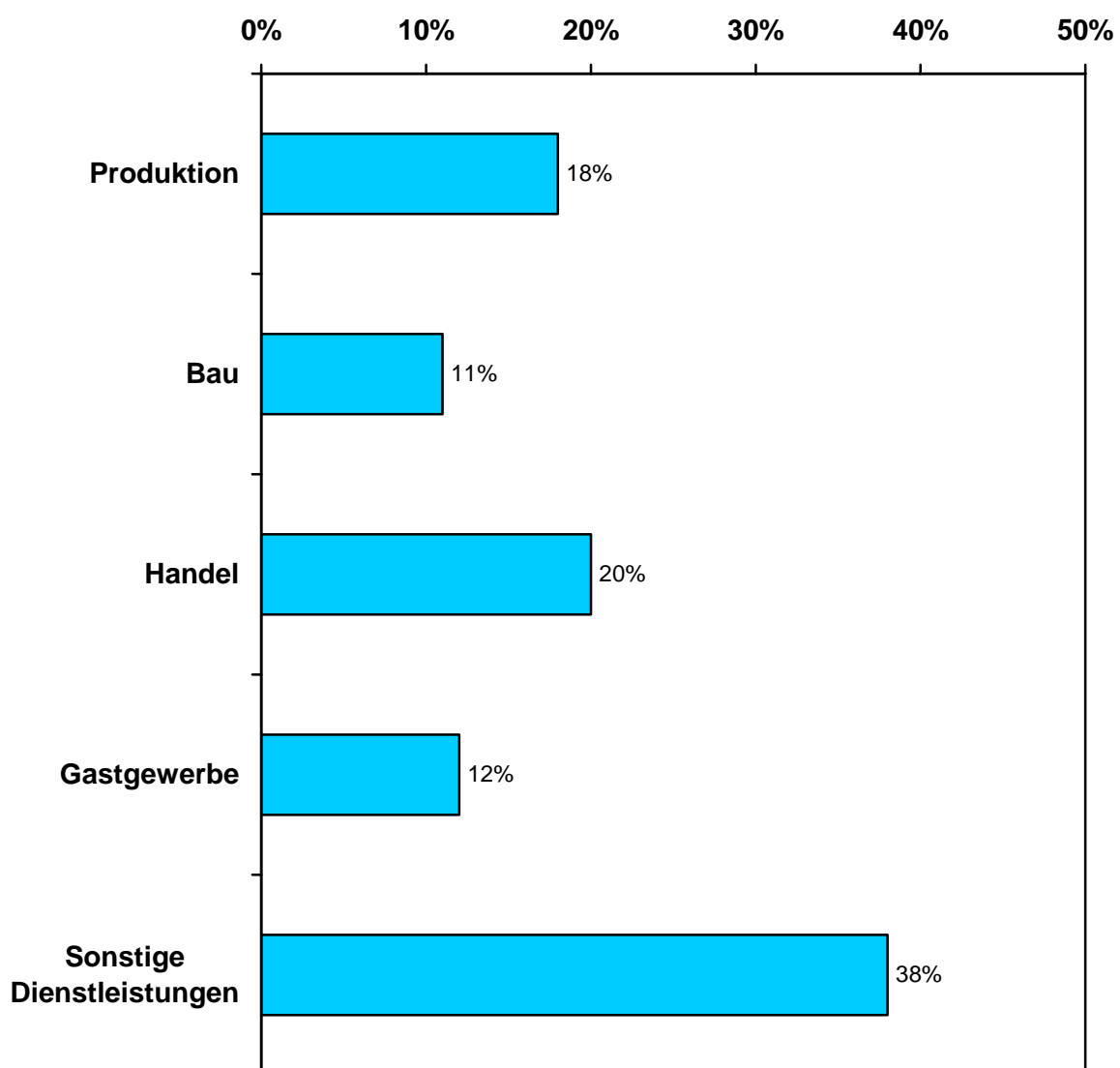
Für die Repräsentativität der Befragung lässt sich feststellen: Ausgehend von einer Grundgesamtheit von N=303.395⁹ Unternehmen in Österreich (Quelle: WKO: Statistisches Jahrbuch 2008, Stand: Dezember 2007) und einer Stichprobe von n=317 realisierten Interviews liegt (bei einem Sicherheitsniveau von 95%) der **Bereich des maximalen Stichprobenfehlers**¹⁰ unter der (hypothetischen) Annahme einer einfachen Zufallsstichprobe innerhalb von **± 5,6%**. Es kann daher von einer **ausreichenden Repräsentativität** der Ergebnisse gesprochen werden.

⁹ Nicht zuletzt deswegen, da es sich bei dieser Zahl nur um Unternehmen im Bereich der Wirtschaftskammern handelt, dürfte diese Zahl der Unternehmen in Österreich eine Unterschätzung darstellen. Nähere Anmerkungen dazu siehe auch: WKO: Statistisches Jahrbuch 2008, Seite 73.

¹⁰ Anmerkung zur Interpretation „Stichprobenfehler“: Mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 95% liegt die Abweichung von der Grundgesamtheit (bei dichotomen Variablen) innerhalb des Bereichs des angegebenen maximalen Stichprobenfehlers.

Im Folgenden werden die befragten Betriebe hinsichtlich wesentlicher Strukturvariablen (Branche, Betriebsgröße) beschrieben. Zusammengefasst zu den fünf wichtigsten Branchen (vgl. Grafik 4-1) zeigt sich, dass der relativ größte Anteil (38%) auf Betriebe aus dem Bereich „Sonstige Dienstleistungen“ entfällt.

Grafik 4-1: Branchenstruktur

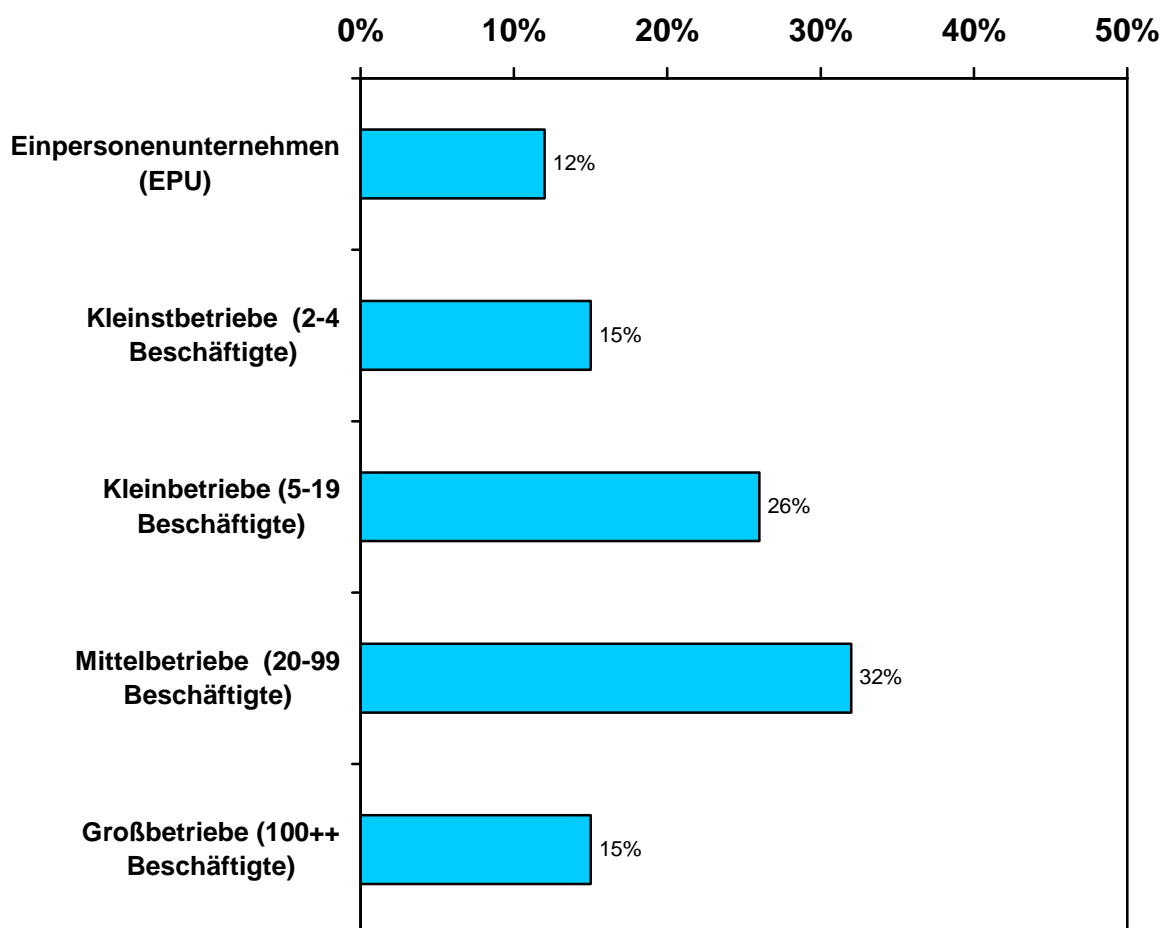


Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe)

Anmerkungen: Genaue Branchenbezeichnung: „Produktionssektor (Herstellung von Waren)“, „Bau (+Baunebengewerbe)“, „Handel (inkl. Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen)“, „Beherbergung und Gastronomie“, „Sonstige Dienstleistungen“ (Anm.: Rund ein Drittel der Unternehmen aus der letztgenannten Branche umfasst den Bereich „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ (ÖNACE 2008: 69-75).)

In Grafik 4-2 wird schließlich auch die Betriebsgrößenstruktur der befragten Unternehmen dargestellt. Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass größere Betriebe übergewichtet wurden, da diese eine wesentlich größere Zahl von Beschäftigten repräsentieren.¹¹

Grafik 4-2: Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)



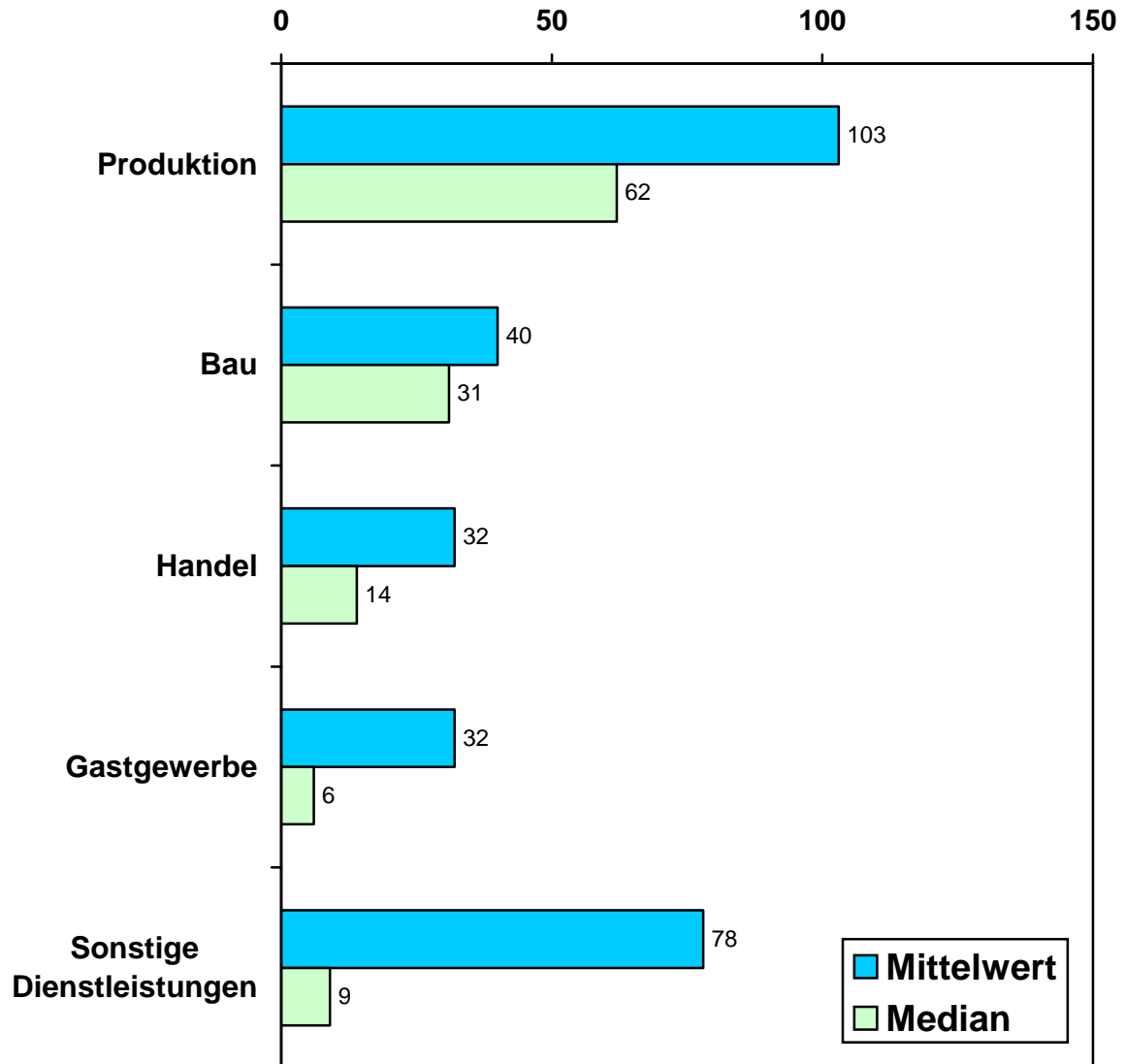
Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe)

Anmerkungen: Zahl der Beschäftigten bei mehreren Niederlassungen/Filialen auf den Standort/Verantwortungsbereich des/der Befragten bezogen
Beschäftigte = Voll- und Teilzeitbeschäftigte (inkl. Firmeninhaber/-in bei Einzelunternehmen)

¹¹ Im Vergleich mit der Unternehmensstrukturstatistik der WKÖ (vgl. WKÖ: Statistisches Jahrbuch 2008) sind größere Unternehmen recht deutlich überrepräsentiert: In dieser Statistik beträgt der Anteil der Einpersonenernehmen beispielsweise 50,3%, jener der Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten hingegen lediglich rund 1%. Letztere verfügen aber über mehr als 52% aller Beschäftigten! (Quelle: WKÖ: Statistisches Jahrbuch 2008 + ibw-Berechnungen) Allerdings ist zu bedenken, dass in der WKÖ-Statistik Nichtkammermitglieder fehlen, welche zu einem erheblichen Teil aus größeren Einrichtungen (z.B. öffentliche Behörden) bestehen dürften. Nicht zuletzt deswegen (und aufgrund einer Vielzahl weiterer Definitions- und Abgrenzungsprobleme - z.B. des Begriffs „Unternehmen“) sind Vergleiche von Stichprobe und Grundgesamtheit bei allgemeinen Unternehmensbefragungen immer mit Vorsicht zu interpretieren.

Die Übergewichtung größerer Betriebe ermöglicht zudem auch eine (im Zuge der Studie durchgängig erfolgte und häufig auch im Bericht dargestellte) Auswertung differenziert nach unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen, da dadurch auch bei größeren Betrieben noch eine ausreichende Zahl an befragten Betrieben vorhanden ist.

Für die Interpretation der Ergebnisse ist zudem von Bedeutung, dass ein starker Zusammenhang zwischen Branche und Betriebsgröße besteht (vgl. Grafik 4-3). Zudem fällt vor allem im Bereich der sonstigen Dienstleistungen auch eine besonders große Streuung der Beschäftigtenzahlen auf. Die durchschnittliche Zahl an Beschäftigten beträgt hier 78 Personen, aber die Hälfte der Betriebe (Median) verfügt über maximal 9 Beschäftigte.

Grafik 4-3: Durchschnittliche Beschäftigtenzahl nach Branchen

Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe)

Anmerkungen: Genaue Branchenbezeichnung: „Produktionssektor (Herstellung von Waren)“, „Bau (+Baunebengewerbe)“, „Handel (inkl. Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen)“, „Beherbergung und Gastronomie“, „Sonstige Dienstleistungen“ (Anm.: Rund ein Drittel der Unternehmen aus der letztgenannten Branche umfasst den Bereich „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ (ÖNACE 2008: 69-75).)

Zahl der Beschäftigten bei mehreren Niederlassungen/Filialen auf den Standort/Verantwortungsbereich des/der Befragten bezogen

Beschäftigte = Voll- und Teilzeitbeschäftigte (inkl. Firmeninhaber/-in bei Einzelunternehmen)

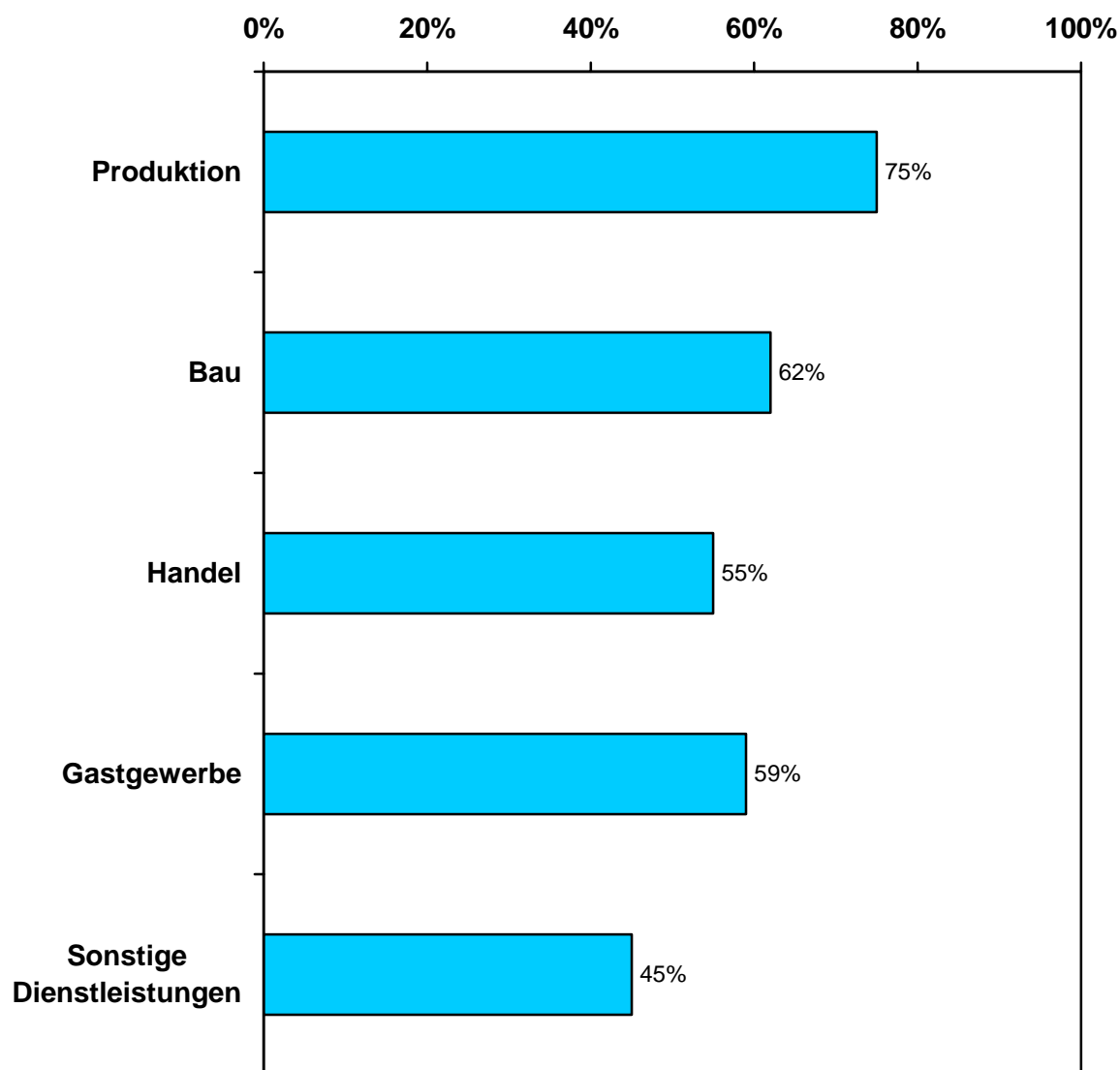
In 49% der befragten Betriebe wurde der/die Geschäftsführer/-in bzw. Firmeninhaber/-in selbst befragt, in weiteren 23% der Unternehmen gab es eine/n eigene/n Personalleiter/-in, mit welcher/m die Befragung durchgeführt werden konnte. In 12% der Unternehmen konnten die Fragen von einem/r sonstigen Personalverantwortlichen (inkl. Personalentwicklung) beantwortet werden, in 2% von einer/m Filialleiter/-in. In 14% der Fälle wurde eine Person mit einer sonstigen Funktion (z.B. Prokurist/-in, Betriebsleiter/-in, Frau des Firmeninhabers/Geschäftsführers, Assistentin der Geschäftsleitung, etc.) befragt.

4.2. Beschäftigung von Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss

4.2.1. Aktuelle Beschäftigungssituation

In 56% der befragten Unternehmen arbeiten Personen, welche maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen. Dabei gibt es vor allem Unterschiede nach Betriebsgröße (vgl. Grafik 4-5). Selbstverständlich ist der Anteil an Betrieben, welche zumindest eine Person beschäftigen, die maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügt, bei Großbetrieben wesentlich höher. Beispielsweise beschäftigen 91% der Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten auch Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss, aber nur 13% der EinpersonenernehmerInnen verfügen lediglich über einen Pflichtschulabschluss (vgl. Grafik 4-5).

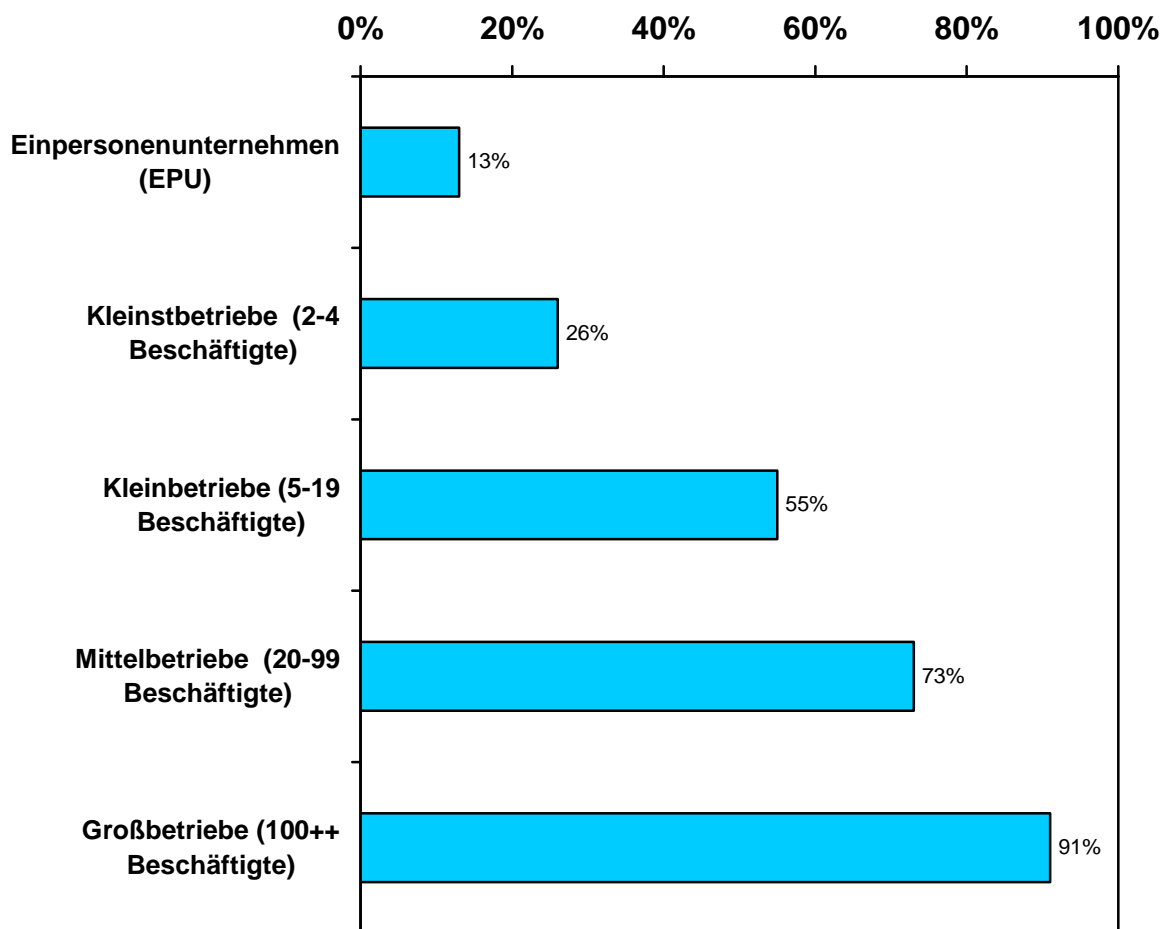
Grafik 4-4: Anteil der Betriebe, welche Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss beschäftigen (nach Branchen)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe)

Anmerkungen: Genaue Branchenbezeichnung: „Produktionssektor (Herstellung von Waren)“, „Bau (+Baunebengewerbe)“, „Handel (inkl. Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen)“, „Beherbergung und Gastronomie“, „Sonstige Dienstleistungen“ (Anm.: Rund ein Drittel der Unternehmen aus der letztgenannten Branche umfasst den Bereich „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ (ÖNACE 2008: 69-75).)

Grafik 4-5: Anteil der Betriebe, welche Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss beschäftigen (nach Betriebsgröße)



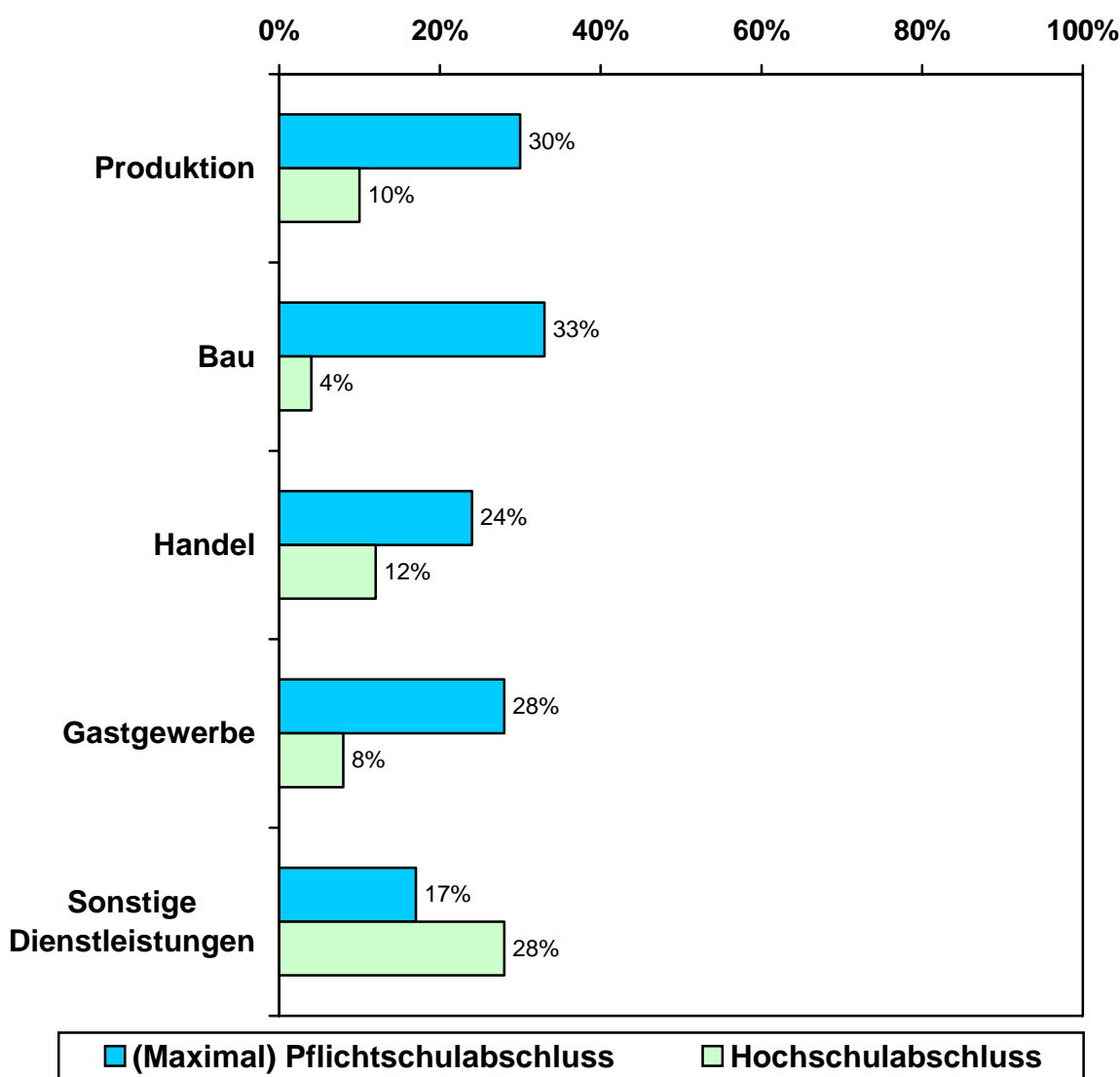
Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe)

Anmerkungen: Zahl der Beschäftigten bei mehreren Niederlassungen/Filialen auf den Standort/Verantwortungsbereich des/der Befragten bezogen
Beschäftigte = Voll- und Teilzeitbeschäftigte (inkl. Firmeninhaber/-in bei Einzelunternehmen)

Aussagekräftiger als der oben beschriebene Anteil an Betrieben, welche zumindest eine Person mit (maximal) Pflichtschulabschluss beschäftigen, ist der (durchschnittliche) Anteil an Beschäftigten, welche (maximal) über einen Pflichtschulabschluss verfügen (vgl. Grafik 4-6 und 4-7). Kontrastierend dazu wird auch der Anteil an Hochschulabsolventen unter den Beschäftigten dargestellt.

Nach Branchen betrachtet (vgl. Grafik 4-6) zeigt sich, dass nur im Bereich der sonstigen Dienstleistungen der Anteil an HochschulabsolventInnen (28%) höher ist als der Anteil von Beschäftigten, welche (maximal) über einen Pflichtschulabschluss verfügen (17%). Der höchste Anteil an Beschäftigten, welche (maximal) über einen Pflichtschulabschluss verfügen, lässt sich im Baubereich (inkl. Baunebengewerbe) feststellen (33%).

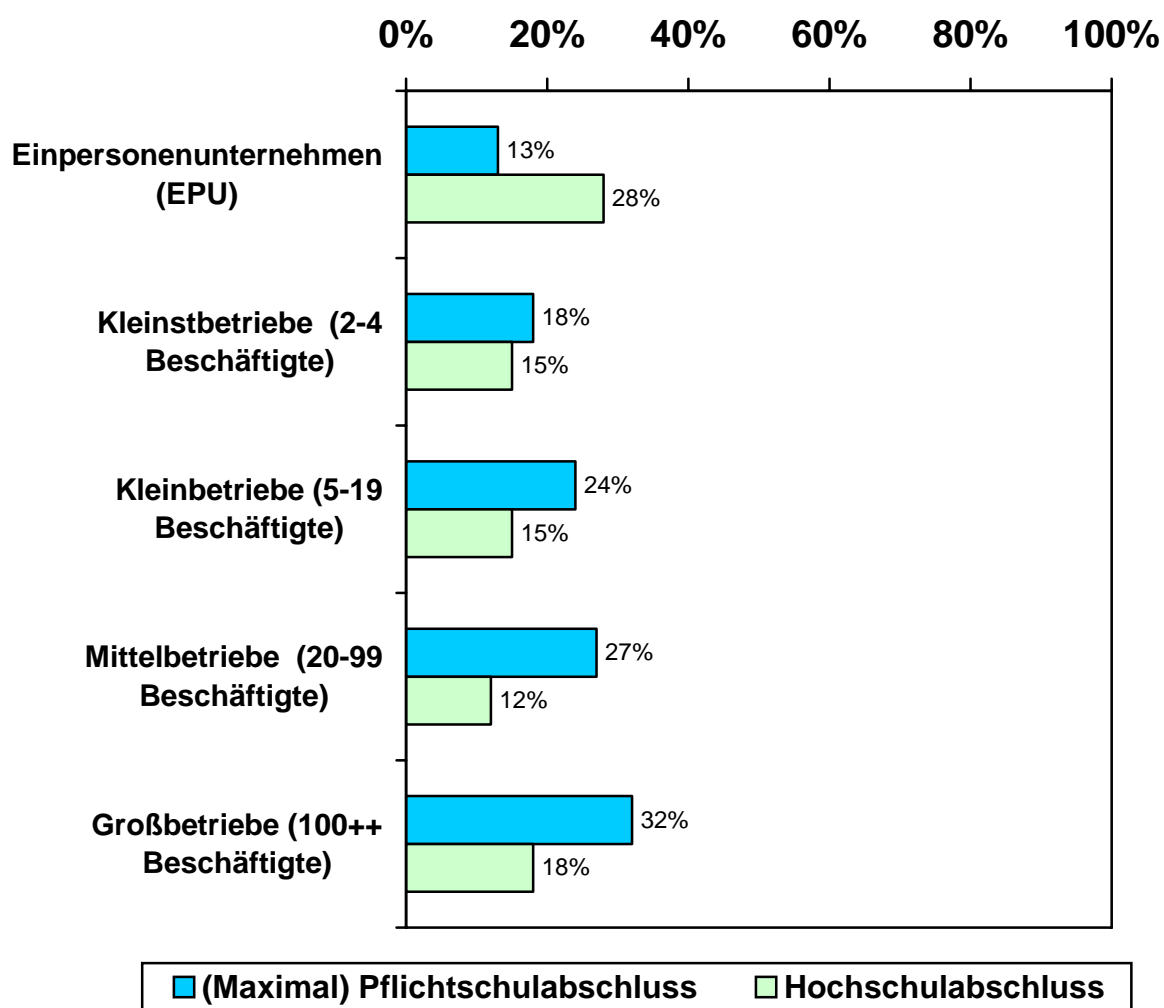
Grafik 4-6: Anteil an Beschäftigten mit (maximal) Pflichtschul- sowie Hochschulabschluss (nach Branchen)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe)

Anmerkungen: Genaue Branchenbezeichnung: „Produktionssektor (Herstellung von Waren)“, „Bau (+Baunebengewerbe)“, „Handel (inkl. Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen)“, „Beherbergung und Gastronomie“, „Sonstige Dienstleistungen“ (Anm.: Rund ein Drittel der Unternehmen aus der letztgenannten Branche umfasst den Bereich „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ (ÖNACE 2008: 69-75).)

Grafik 4-7: Anteil an Beschäftigten mit (maximal) Pflichtschul- sowie Hochschulabschluss (nach Betriebsgröße)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe)

Anmerkungen: Zahl der Beschäftigten bei mehreren Niederlassungen/Filialen auf den Standort/Verantwortungsbereich des/der Befragten bezogen

Beschäftigte = Voll- und Teilzeitbeschäftigte (inkl. Firmeninhaber/-in bei Einzelunternehmen)

Grafik 4-7 veranschaulicht, dass der Anteil an Beschäftigten, welche (maximal) über einen Pflichtschulabschluss verfügen, mit zunehmender Betriebsgröße kontinuierlich steigt: Verfügen etwa in Einpersonенunternehmen lediglich 13% der UnternehmerInnen über (maximal) einen Pflichtschulabschluss, so liegt der Anteil von Beschäftigten mit (maximal) Pflichtschulabschluss in Großbetrieben (100 und mehr Beschäftigte) immerhin bei 32%.

Da gleichzeitig in Großbetrieben auch der Anteil an HochschulabsolventInnen mit 18% der Beschäftigten überdurchschnittlich hoch ist (lediglich in Einpersonener Unternehmen ist der Anteil mit 28% noch deutlich höher), könnte daraus der (falsche) Schluss gezogen werden, dass ein positiver Zusammenhang zwischen dem Anteil der HochschulabsolventInnen und dem Anteil der Beschäftigten mit (maximal) Pflichtschulabschluss besteht. Das Gegenteil ist natürlich der Fall: Es besteht eine signifikant (auf dem Niveau von 0,01) negative Korrelation ($r = -0,173$)¹².

Grafik 4-8 zeigt, dass Beschäftigte mit (maximal) Pflichtschulabschluss vor allem in den Aufgabenbereichen **Reinigung** (in 58% jener Betriebe, welche zumindest eine Person mit (maximal) Pflichtschulabschluss beschäftigen), **Instandhaltung, Wartung, Lagerhaltung**¹³ (45%) sowie der **Produktion**¹⁴ (41%) eingesetzt werden.

In einigen Fällen wurden (neben den in Grafik 4-8 angeführten Antwortvorgaben) noch weitere Bereiche genannt, in denen Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss beschäftigt sind. Dies betraf jeweils in mehreren Fällen die Bereiche „Baustelle“¹⁵, „Montage“ und „Pflege“¹⁶. In Einzelfällen wurden u.a. auch (weitere) Aufgabenbereiche genannt, die üblicherweise von Personen mit höheren Qualifikationen wahrgenommen werden, wie etwa „Fliesenleger und Hafner“, „Maurer“, „Zahlungsverkehr“ oder „Softwareentwicklung“.

¹² r = Produkt-Moment-Korrelationskoeffizient

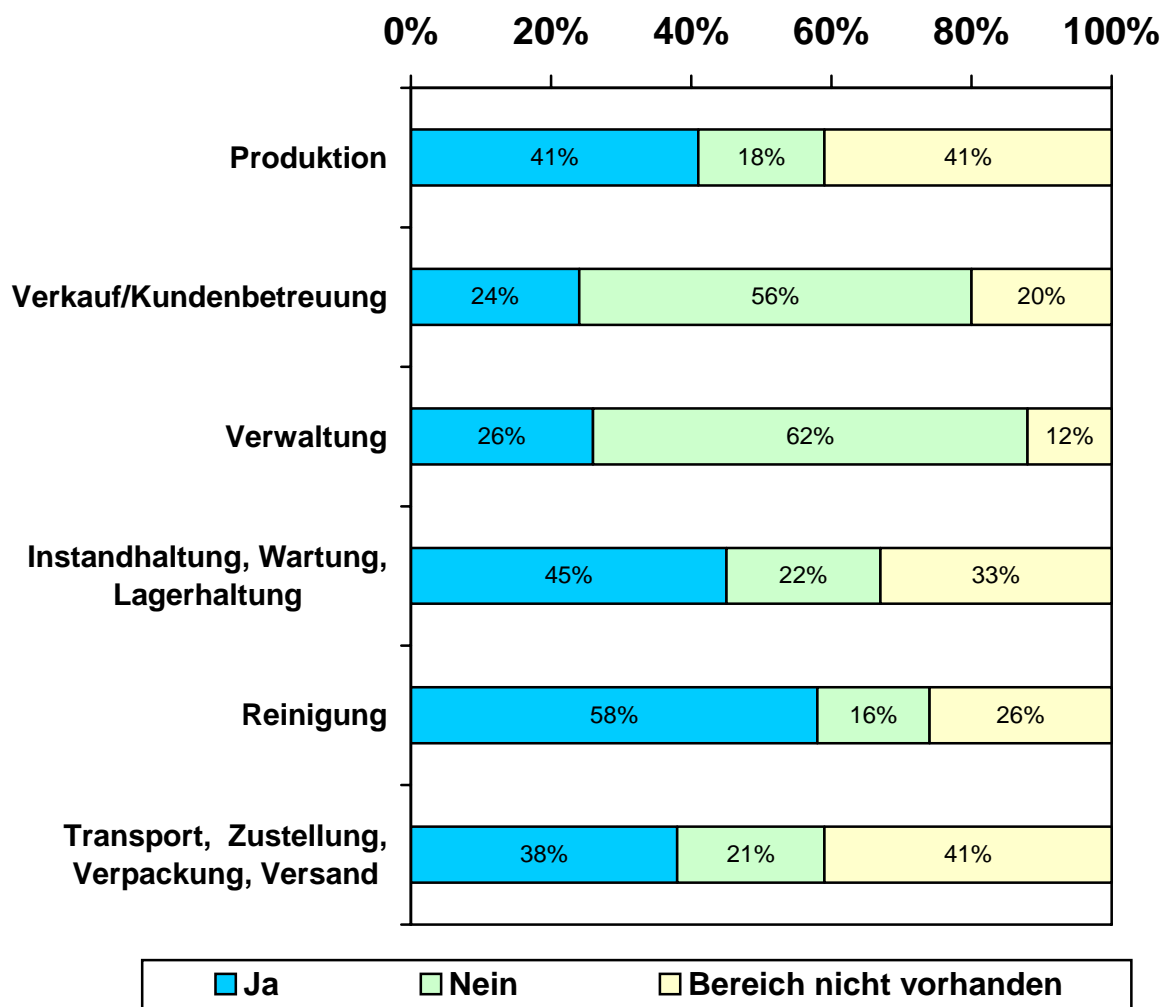
¹³ Z.B. auch inkl. Regalbetreuung im Handel

¹⁴ Z.B. auch inkl. Küche/Speisenzubereitung

¹⁵ „Baustelle“ wurde in diesen/einigen Fällen offensichtlich von den Befragten nicht dem Bereich „Produktion“ zugeordnet.

¹⁶ Anm.: Trotz einer in der Regel 2-jährigen Ausbildungsdauer zählen Ausbildungen zum Beruf „Fach-Sozialbetreuer/-in mit dem Schwerpunkt Altenarbeit“ (früher waren dafür unterschiedliche Begriffe wie „Altenpfleger/-in, Altenhelfer/-in, Alten(fach)betreuer/-in, etc.“ in Verwendung) eigentlich nicht als berufsbildende mittlere Schulen und deren AbsolventInnen daher als Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss. Dies verdeutlicht natürlich die Schwierigkeit einer derartigen Definition/Terminologie und die grundsätzliche Problematik der Klassifizierung als „Person mit (maximal) Pflichtschulabschluss“ (siehe auch Kapitel 1).

Grafik 4-8: Aufgabenbereiche der Beschäftigten mit (maximal) Pflichtschulabschluss



Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe)

Anmerkungen: Nur jene 56% der befragten Betriebe berücksichtigt, die zumindest über eine/n Beschäftigte/n mit (maximal) Pflichtschulabschluss verfügen.

Die Antwort „Nein“ bedeutet, dass der genannte Bereich im Betrieb zwar vorhanden ist, dort aber nur höher qualifizierte Personen arbeiten.

Als **typische konkrete Tätigkeiten** von Beschäftigten mit (maximal) Pflichtschulabschluss wurden (im Rahmen einer offenen Frage) vor allem angeführt:

- Reinigung
- Hilfstätigkeiten in der Produktion bzw. am Bau
- Lagerarbeiten
- Verkauf (inkl. Kellner/-in)

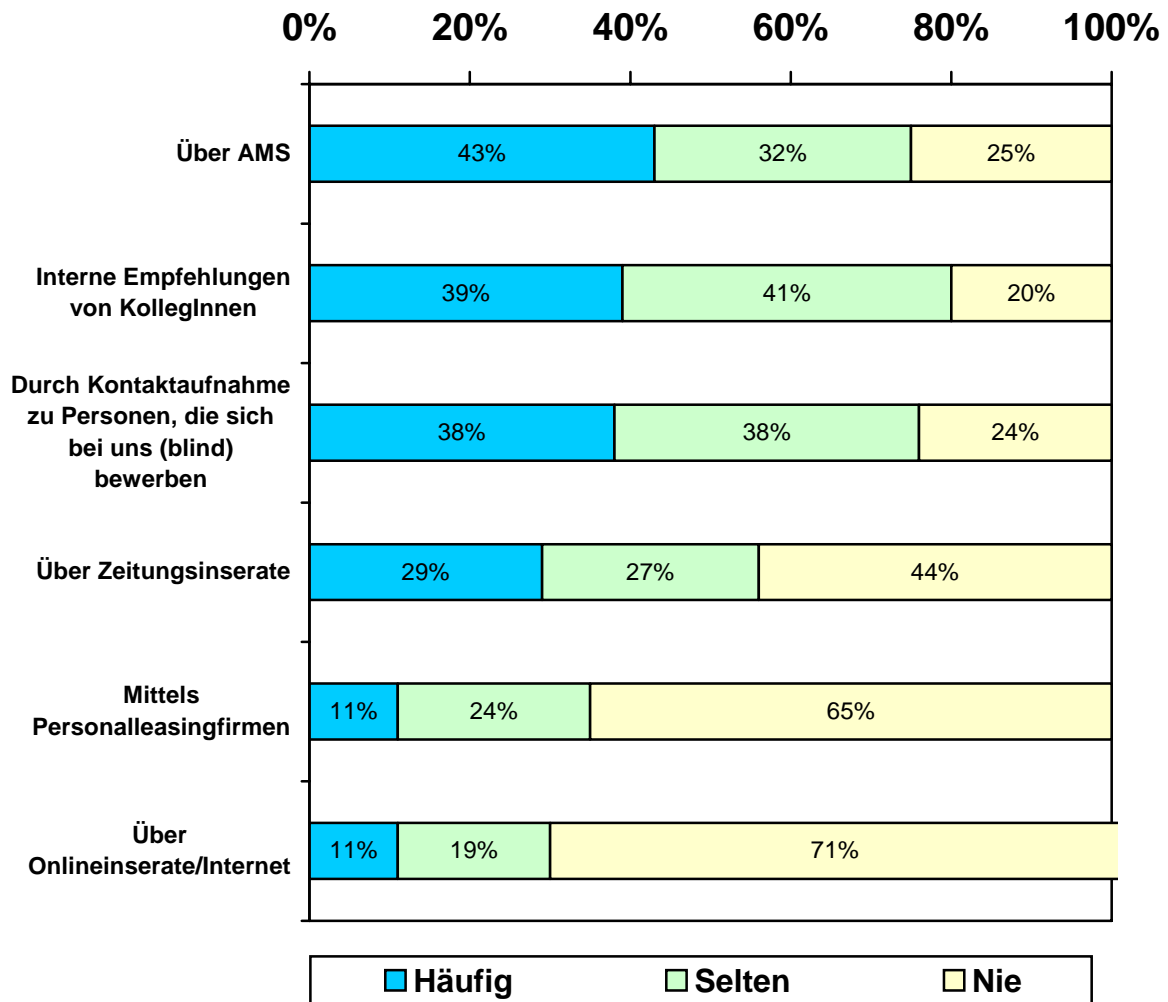
- Verpackung und Versand
- Hilfstätigkeiten in der Küche
- Montagetätigkeiten
- Tätigkeit als Lkw-Fahrer/-in

In 18% aller befragten Betriebe werden für **einfache Tätigkeiten ohne besondere fachliche Qualifikation** häufig auch **SchülerInnen, StudentInnen und PraktikantInnen** eingesetzt, in 8% häufig auch **Leasingpersonal**.

Darüber hinaus finden sich in einer Reihe von Betrieben **geringfügig beschäftigte Personen** (vor allem für den Reinigungsbereich) und sonstige freie MitarbeiterInnen/Aushilfskräfte mit (maximal) Pflichtschulabschluss.

Den vermutlich **wichtigsten Rekrutierungsweg** (vgl. Grafik 4-9) bei der Beschäftigung von formal Geringqualifizierten stellt die **Personalsuche über das AMS** dar: **43%** jener Unternehmen, die zumindest eine Person mit (maximal) Pflichtschulabschluss beschäftigen, machen davon **häufig** Gebrauch, **25% nie**. Besonders wichtig sind auch interne **Empfehlungen von KollegInnen** (39% häufig) und **Kontaktaufnahmen aufgrund von Blindbewerbungen** (38% häufig).

Grafik 4-9: Art der Rekrutierung von Beschäftigten mit (maximal) Pflichtschulabschluss



Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe)

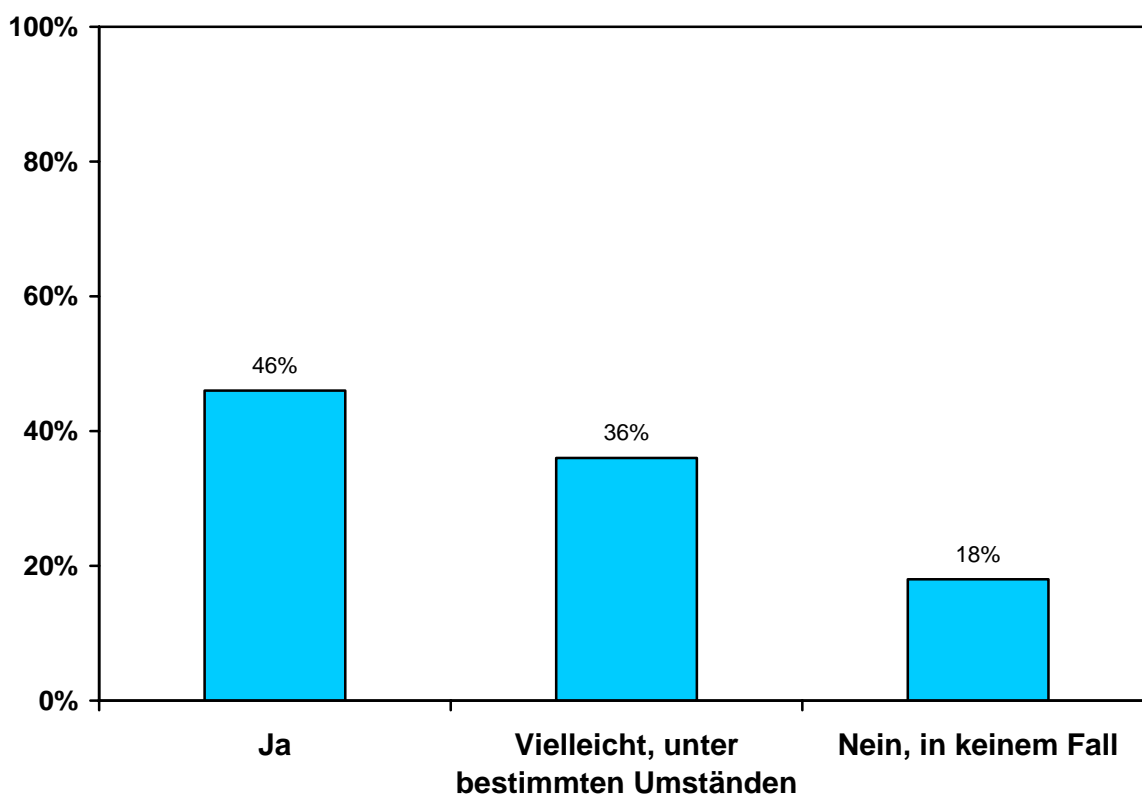
Anmerkungen: Nur jene 56% der befragten Betriebe berücksichtigt, die zumindest über eine/n Beschäftigte/n mit (maximal) Pflichtschulabschluss verfügen.

Reihung nach der Häufigkeit der „häufig“-Antworten

4.2.2. Zukünftige Beschäftigung

Grundsätzlich können sich **46%** der befragten Betriebe vorstellen, (auch) **zukünftig Personen einzustellen, die höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen**, weitere **36%** würden dies **unter bestimmten Umständen** tun, lediglich **18%** können sich dies **in keinem Fall** vorstellen (vgl. Grafik 4-10).

Grafik 4-10: Grundsätzliche Vorstellbarkeit der Neubeschäftigung von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss

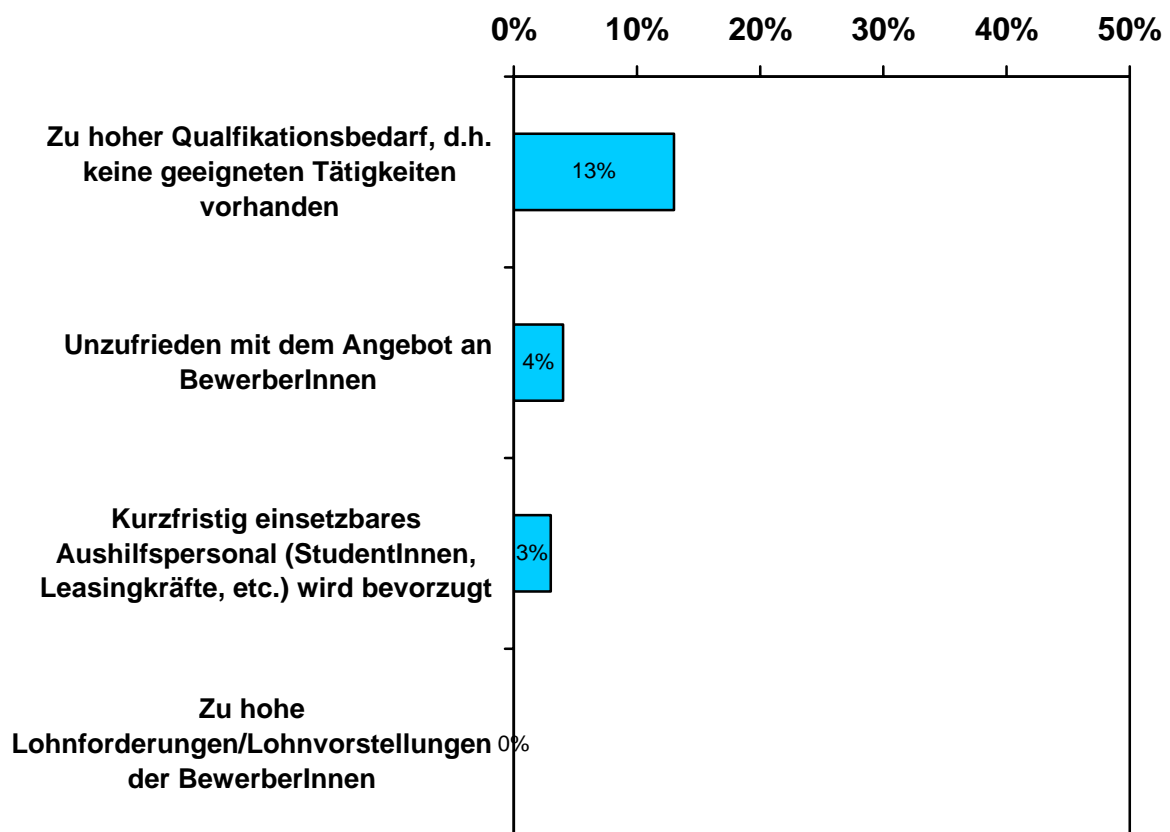


Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe)

Jene 18% der befragten Betriebe, die eine (zukünftige) Beschäftigung von Personen, die höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, ausschließen, nennen dafür vor allem den zu hohen Qualifikationsbedarf, d.h. das Fehlen geeigneter Tätigkeiten und Aufgaben für diese Zielgruppe, als den entscheidenden Grund (vgl. Grafik 4-11). Mögliche zu hohe Lohnvorstellungen/Lohnforderungen der BewerberInnen spielen dabei (fast) gar keine Rolle, ein Umstand, dem natürlich bei der Bewertung eines Kombilohnes (vgl. insbesondere auch Kapitel 5 „Schlussfolgerungen“) Bedeutung zukommt. Es ist daher nämlich auch zu vermuten,

dass die Forcierung von **Kombilöhnen** zu **hohen Mitnahmeeffekten** führen würde, d.h. dass Beschäftigungsverhältnisse gefördert werden, die auch ohne Förderung zustande kommen würden. Allerdings zeigt Kapitel 4.4., dass auch mit zusätzlichen Beschäftigungseffekten zu rechnen wäre.

Grafik 4-11: Gründe für den Ausschluss einer Neubeschäftigung von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss

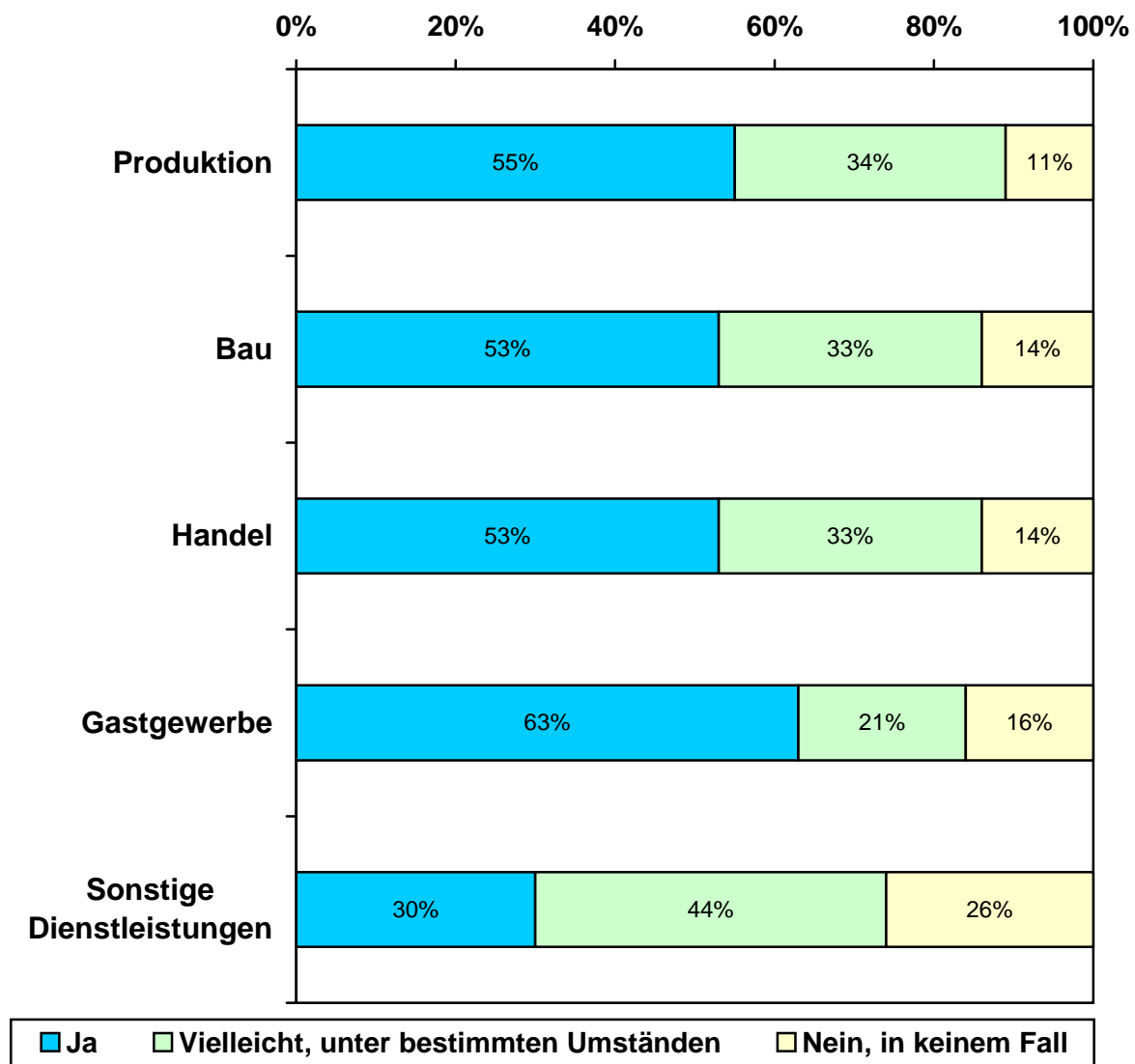


Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe)

Anmerkungen: Alle Betriebe berücksichtigt. Mehrfachnennungen möglich.

Dass für die Nicht-Beschäftigung formal Geringqualifizierter vor allem das Fehlen geeigneter Aufgaben ausschlaggebend ist, verdeutlicht auch die Auswertung nach Branche (vgl. Grafik 4-12) und Betriebsgröße (vgl. Grafik 4-13): Vor allem im Bereich der „sonstigen Dienstleistungen“ sowie bei kleineren Unternehmen, die ja generell einen geringeren Personalbedarf haben, ist eine zukünftige Beschäftigung (Neueinstellung) von Personen, welche (maximal) über einen Pflichtschulabschluss verfügen, seltener vorstellbar.

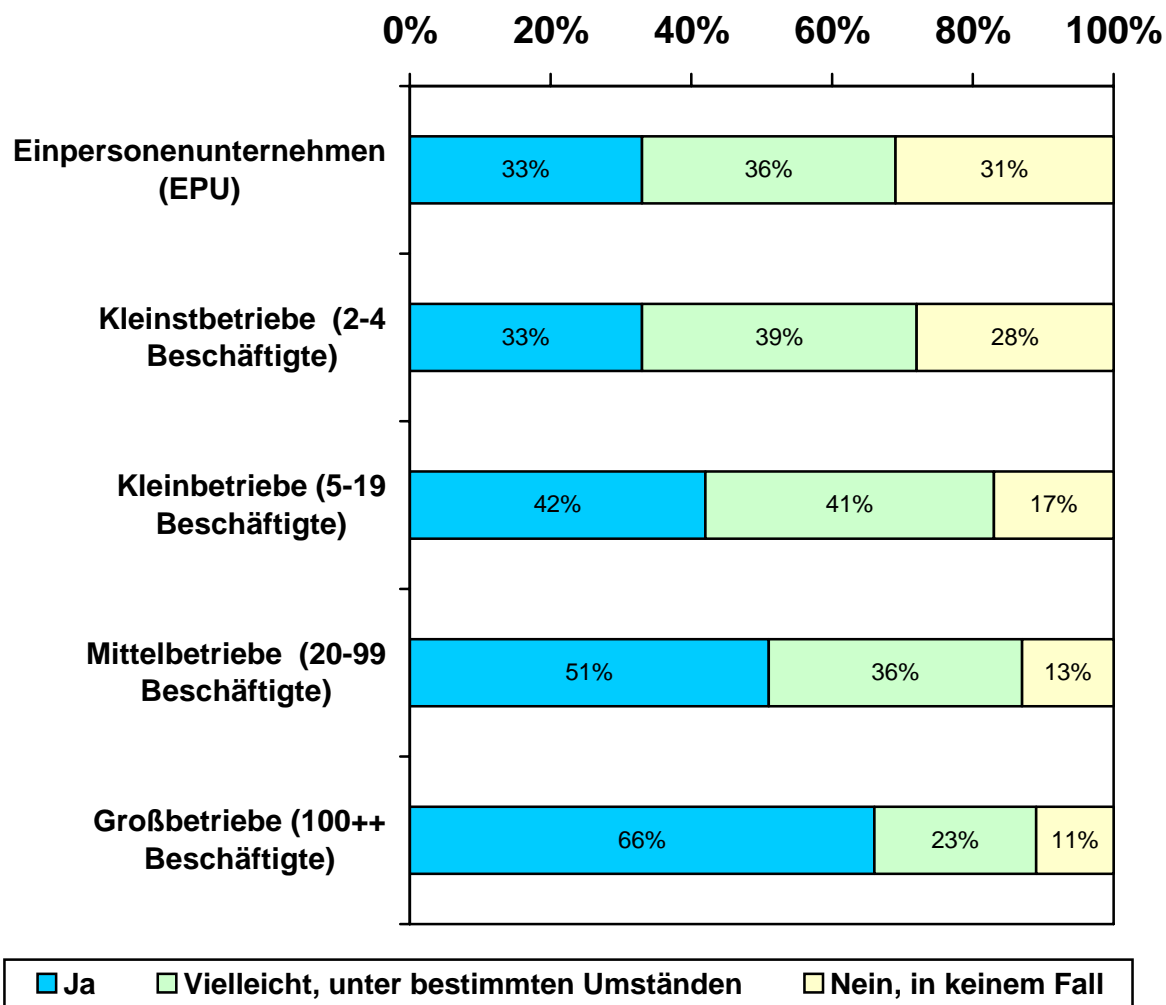
Grafik 4-12: Grundsätzliche Vorstellbarkeit der Neubeschäftigung von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss (nach Branche)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe)

Anmerkungen: Genaue Branchenbezeichnung: „Produktionssektor (Herstellung von Waren)“, „Bau (+Baunebengewerbe)“, „Handel (inkl. Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen)“, „Beherbergung und Gastronomie“, „Sonstige Dienstleistungen“ (Anm.: Rund ein Drittel der Unternehmen aus der letztgenannten Branche umfasst den Bereich „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ (ÖNACE 2008: 69-75).)

Grafik 4-13: Grundsätzliche Vorstellbarkeit der Neubeschäftigung von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss (nach Betriebsgröße)



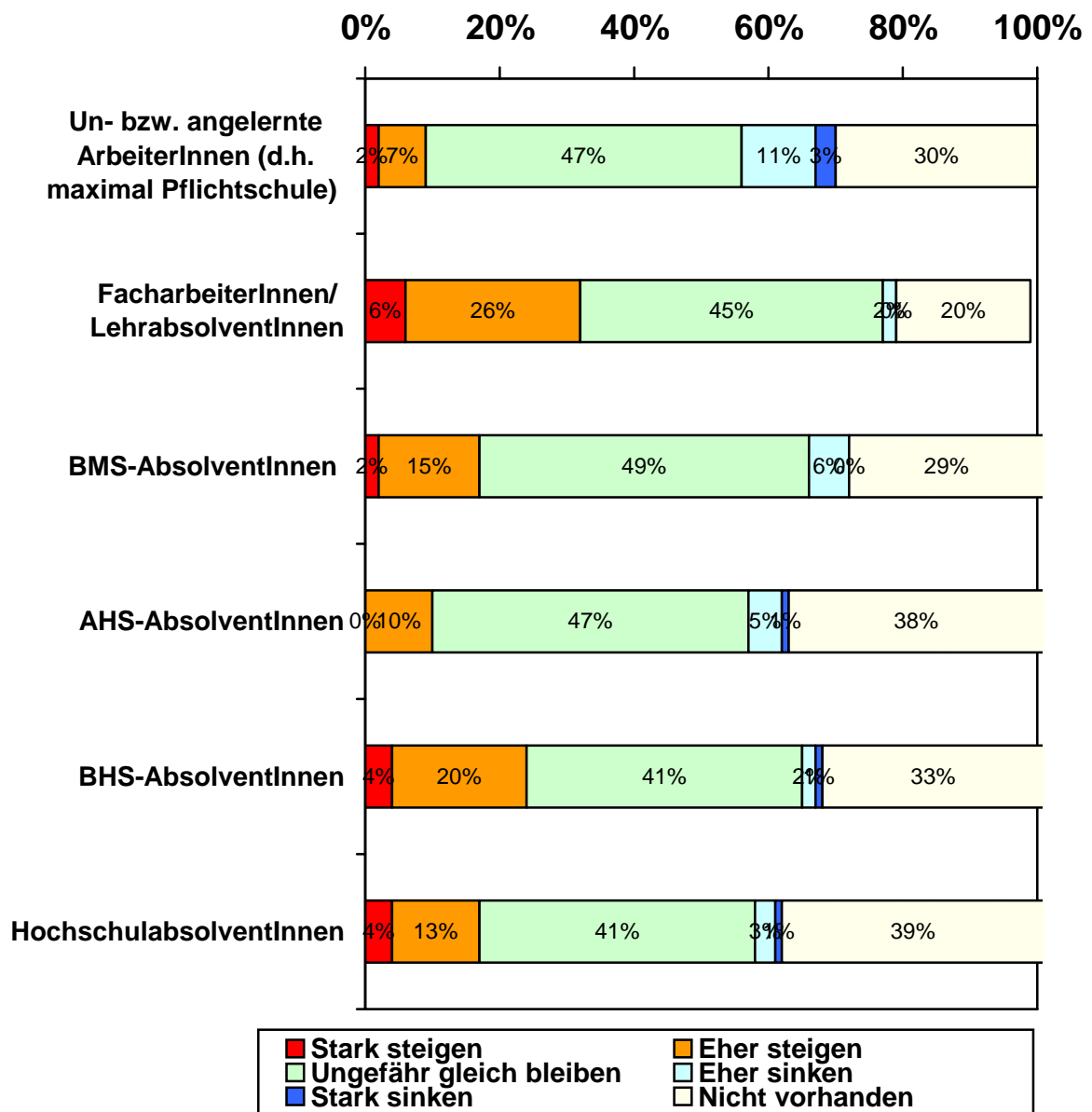
Quelle: lbw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe)

Anmerkungen: Zahl der Beschäftigten bei mehreren Niederlassungen/Filialen auf den Standort/Verantwortungsbereich des/der Befragten bezogen
 Beschäftigte = Voll- und Teilzeitbeschäftigte (inkl. Firmeninhaber/-in bei Einzelunternehmen)

Im folgenden wird nun auch der Frage nachgegangen, wie die Betriebe insgesamt die Entwicklung der Beschäftigung in ihrem Betrieb für die verschiedenen Qualifikationsebenen einschätzen. Grafik 4-14 zeigt, dass **vor allem bei FacharbeiterInnen gefolgt von den BMS-AbsolventInnen** mit einem **steigenden Bedarf** gerechnet wird. 6% der befragten Betriebe rechnen mit einem stark steigenden Bedarf an FacharbeiterInnen/LehrabsolventInnen und weitere 26% mit einem eher steigenden, nur 2% gehen hingegen von einem eher sinkenden Bedarf aus und überhaupt nur 0% von einem stark sinkenden.

Der **Bedarf an un- bzw. angelernten ArbeiterInnen (d.h. Personen mit maximal Pflichtschulabschluss)** wird hingegen als **stagnierend bzw. sogar eher leicht rückläufig eingeschätzt**: 2% glauben, dass dieser stark steigen und 7%, dass er eher steigen wird, während 3% ein starkes Sinken und 11% ein leichtes Sinken erwarten. Die große (relative) Mehrheit (**47%**) der befragten Betriebe ist der Meinung, dass der Bedarf an un- bzw. angelernten ArbeiterInnen (d.h. Personen mit maximal Pflichtschulabschluss) in den nächsten Jahren **ungefähr gleich bleiben** wird (vgl. Grafik 4-14).

Grafik 4-14: Entwicklung des Personalbedarfs in den nächsten Jahren nach Qualifikationsebene



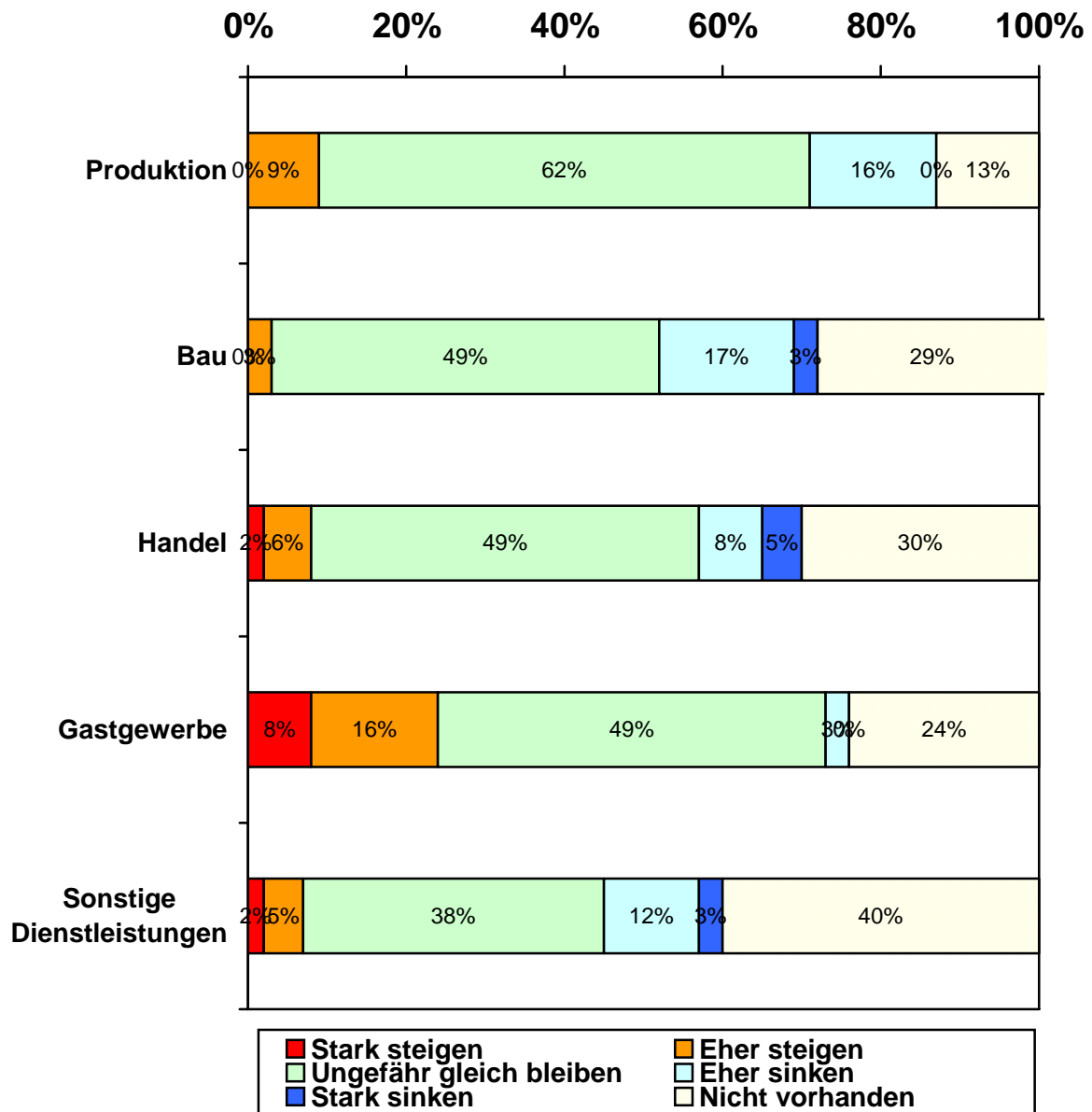
Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe)

Anmerkung: „Nicht vorhanden“ = „Nicht vorhanden (jetzt und zukünftig)“

Frageformulierung: „Wie wird sich der Personalbedarf in Ihrer Firma bezogen auf die nachfolgend angeführten Gruppen in den nächsten Jahren entwickeln?“

Wenn nun die Entwicklung des **Bedarfs an un- bzw. angelernten ArbeiterInnen** (d.h. Personen mit maximal Pflichtschulabschluss) **nach Branchen** betrachtet wird, dann lässt sich feststellen, dass für die nächsten Jahre **vor allem im Bau- und Produktionsbereich eher mit einem sinkenden als einem steigenden Bedarf** an un- bzw. angelernten ArbeiterInnen gerechnet wird, während es **nur eine Branche** (unter den fünf dargestellten) gibt, in welcher **häufiger eine Zu- als eine Abnahme** des Bedarfs erwartet wird: im **Gastgewerbe** (vgl. Grafik 4-15). Hier rechnen für die nächsten Jahre immerhin 8% der befragten Betriebe mit einem stark steigenden Bedarf und weitere 16% mit einem eher steigenden Bedarf an un- bzw. angelernten ArbeiterInnen.

Grafik 4-15: Entwicklung des Bedarfs an un- und angelernten ArbeiterInnen (d.h. max. Pflichtschule) nach Branche



Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe)

Anmerkungen: „Nicht vorhanden“ = „Nicht vorhanden (jetzt und zukünftig)“

Frageformulierung: „Wie wird sich der Personalbedarf in Ihrer Firma bezogen auf die nachfolgend angeführten Gruppen in den nächsten Jahren entwickeln?“

Genauere Branchenbezeichnung: „Produktionssektor (Herstellung von Waren)“, „Bau (+Baunebengewerbe)“, „Handel (inkl. Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen)“, „Beherbergung und Gastronomie“, „Sonstige Dienstleistungen“ (Anm.: Rund ein Drittel der Unternehmen aus der letztgenannten Branche umfasst den Bereich „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ (ÖNACE 2008: 69-75).)

4.3. Kompetenzbedarf und Stärken/Schwächen von formal Geringqualifizierten

Grafik 4-16 (Prozentwerte) und Grafik 4-17 (Mittelwerte) veranschaulichen, welchen Kompetenzen oder Eigenschaften bei der Auswahl von formal Geringqualifizierten, d.h. Personen die höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, eine entscheidende Rolle zukommt. An vorderster Stelle stehen – oft auch als „soft skills“ bezeichnete – Kompetenzen, die im wesentlichen die **Einstellung zur Arbeit bzw. den Stellenwert der Arbeit im Leben** widerspiegeln, nämlich **„Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit“** (94% „sehr wichtig“-Antworten), **„Lern- und Leistungsbereitschaft, Arbeitsmotivation“** (88% „sehr wichtig“-Antworten) sowie **„Genauigkeit, Sorgfalt“** (86% „sehr wichtig“-Antworten).

Dies stellt sicherlich auch eine zentrale Herausforderung (vgl. auch weiter unten) der Beschäftigung von formal Geringqualifizierten dar: Wie kann in beruflichen Tätigkeiten mit unterdurchschnittlicher Entlohnung, geringen Aufstiegsmöglichkeiten und oftmals vergleichsweise monotonen Tätigkeiten eine möglichst hohe Arbeitsmotivation erreicht werden? Der Vermittlung von **sozialer Anerkennung** und der **Ermöglichung von Erfolgserlebnissen** scheint daher besonderer Stellenwert bei der Beschäftigung von formal Geringqualifizierten zuzukommen.

Interessant an den in den Grafiken 4-16 und 4-17 präsentierten Ergebnissen ist sicherlich auch der Umstand, dass (zumindest) ein erfolgreicher Pflichtschulabschluss (40% „sehr wichtig“-Antworten) relativ weit hinten rangiert. Deutlich **wichtiger als ein (formaler) Bildungsabschluss (der Pflichtschule)** werden konkrete Kompetenzen in Form von **Deutschkenntnissen** (70% „sehr wichtig“-Antworten) bzw. den sog. „Kulturtechniken“ **Lesen, Schreiben und Rechnen** (68% „sehr wichtig“-Antworten) beurteilt.

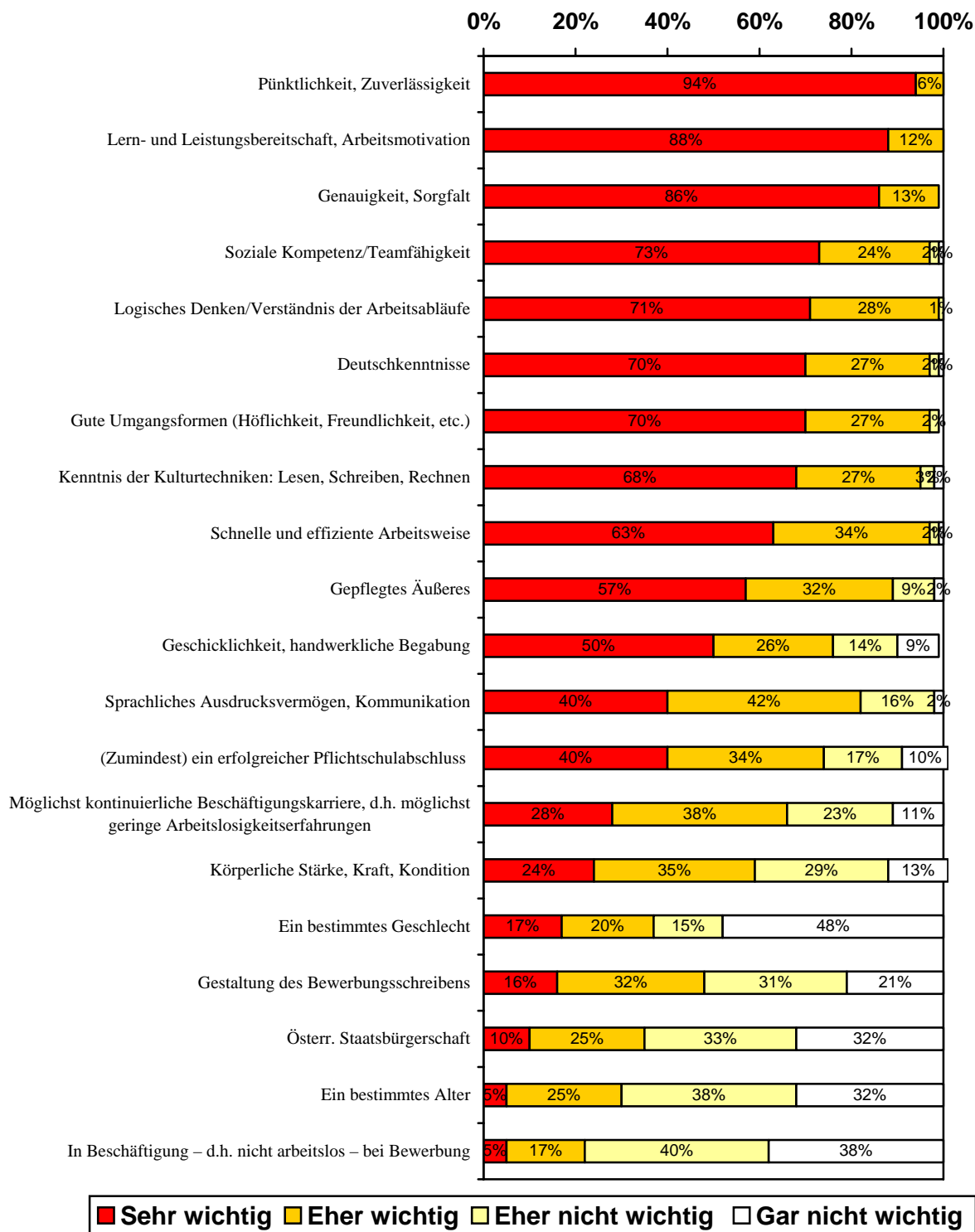
Eine **vergleichsweise geringe Rolle** spielen **Geschlecht** (17% „sehr wichtig“-Antworten) und **Alter** (5% „sehr wichtig“-Antworten). Wenn ein bestimmtes Geschlecht oder Alter gewünscht wird, dann betrifft dies zu fast 2 Drittel Männer bzw. vor allem die Altersgruppen 31-40 Jahre sowie (fast ebenso häufig) jene der 20-30-Jährigen. Wenig überraschend ist dabei, dass die Fragen, ob das Geschlecht eine Rolle spielt und welches gegebenenfalls bevorzugt wird, stark branchenabhängig sind (vgl. Grafik 4-18). Männer werden ganz besonders in der

Baubranche bevorzugt, aber auch in der Produktion und in geringerer Form auch im Handel. Eine Bevorzugung von Frauen lässt sich vor allem im Gastgewerbe feststellen.

Aktuelle Arbeitslosigkeit wird relativ selten als Nachteil gewertet (nur 5% empfinden eine aktuelle Beschäftigung bei der Bewerbung als „sehr wichtig“) währenddessen im Vergleich dazu einer möglichst kontinuierlichen Beschäftigungskarriere – d.h. möglichst geringen Arbeitslosigkeitserfahrungen insgesamt – eine wesentlich höhere Bedeutung zugemessen wird (28% „sehr wichtig“-Antworten).

Rund 16% der befragten Betriebe nannten auch noch weitere Kompetenzen/Eigenschaften, die bei der Auswahl von formal Geringqualifizierten eine wichtige Rolle spielen und die in der Liste der Antwortvorgaben (vgl. Grafik 4-16 und Grafik 4-17) nicht enthalten waren. Mit großem Abstand am häufigsten genannt wurden dabei zwei Kompetenzen/Eigenschaften: **Ehrlichkeit** sowie der **Führerschein (Pkw)**.

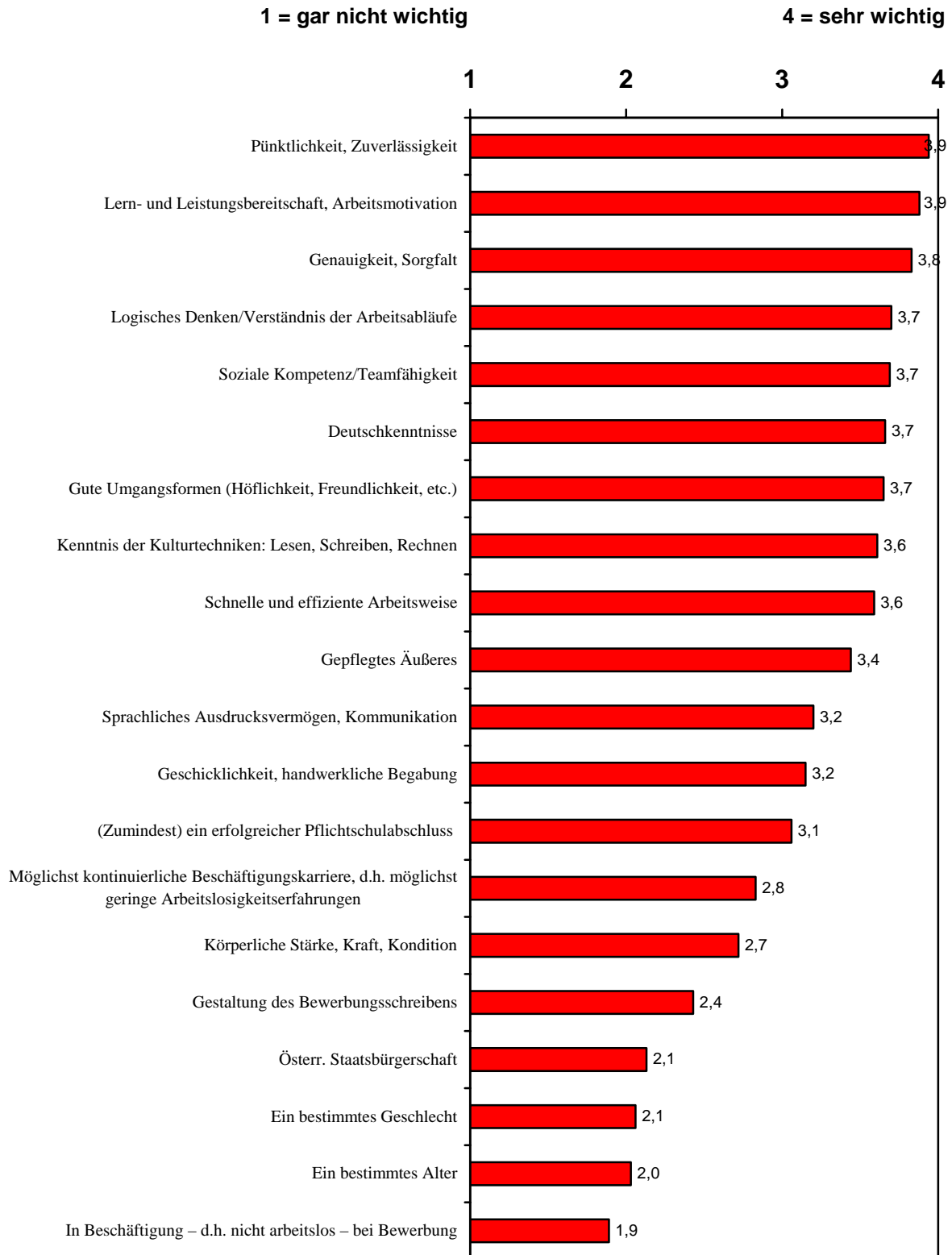
Grafik 4-16: Wichtigkeit von Kompetenzen bei der Auswahl von formal Geringqualifizierten
(Anteil von „sehr wichtig“ bis „gar nicht wichtig“-Antworten)



Quelle: lbw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe)

Anmerkungen: Nur jene 82% der befragten Betriebe berücksichtigt, die sich zumindest unter bestimmten Umständen eine (zukünftige) Beschäftigung von Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss vorstellen können.
Reihung nach der Häufigkeit der „sehr wichtig“-Antworten

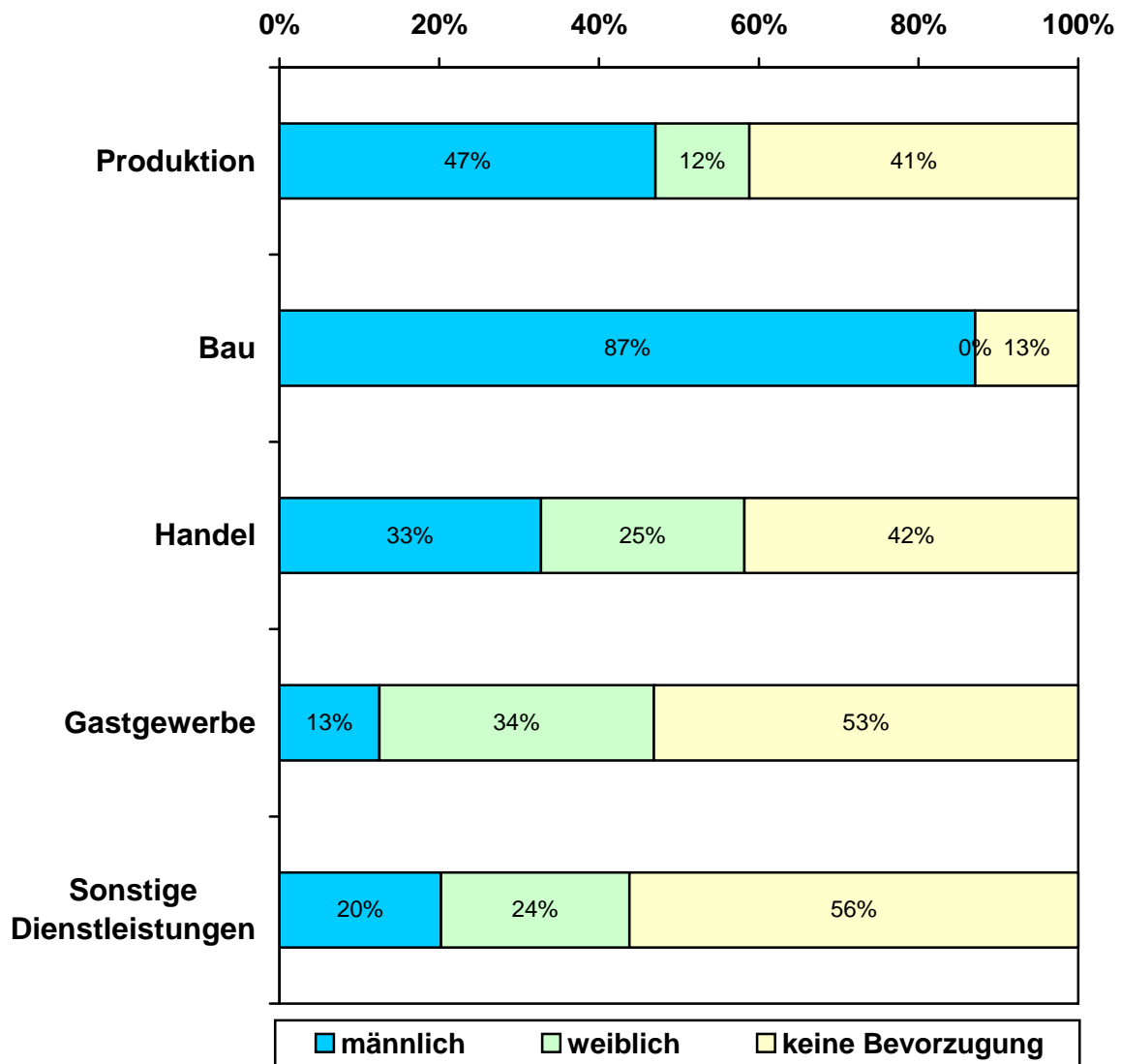
Grafik 4-17: Wichtigkeit von Kompetenzen bei der Auswahl von formal Geringqualifizierten (Mittelwerte)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe)

Anmerkungen: Nur jene 82% der befragten Betriebe berücksichtigt, die sich zumindest unter bestimmten Umständen eine (zukünftige) Beschäftigung von Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss vorstellen können.

**Grafik 4-18: Bevorzugtes Geschlecht
(nach Branche)**

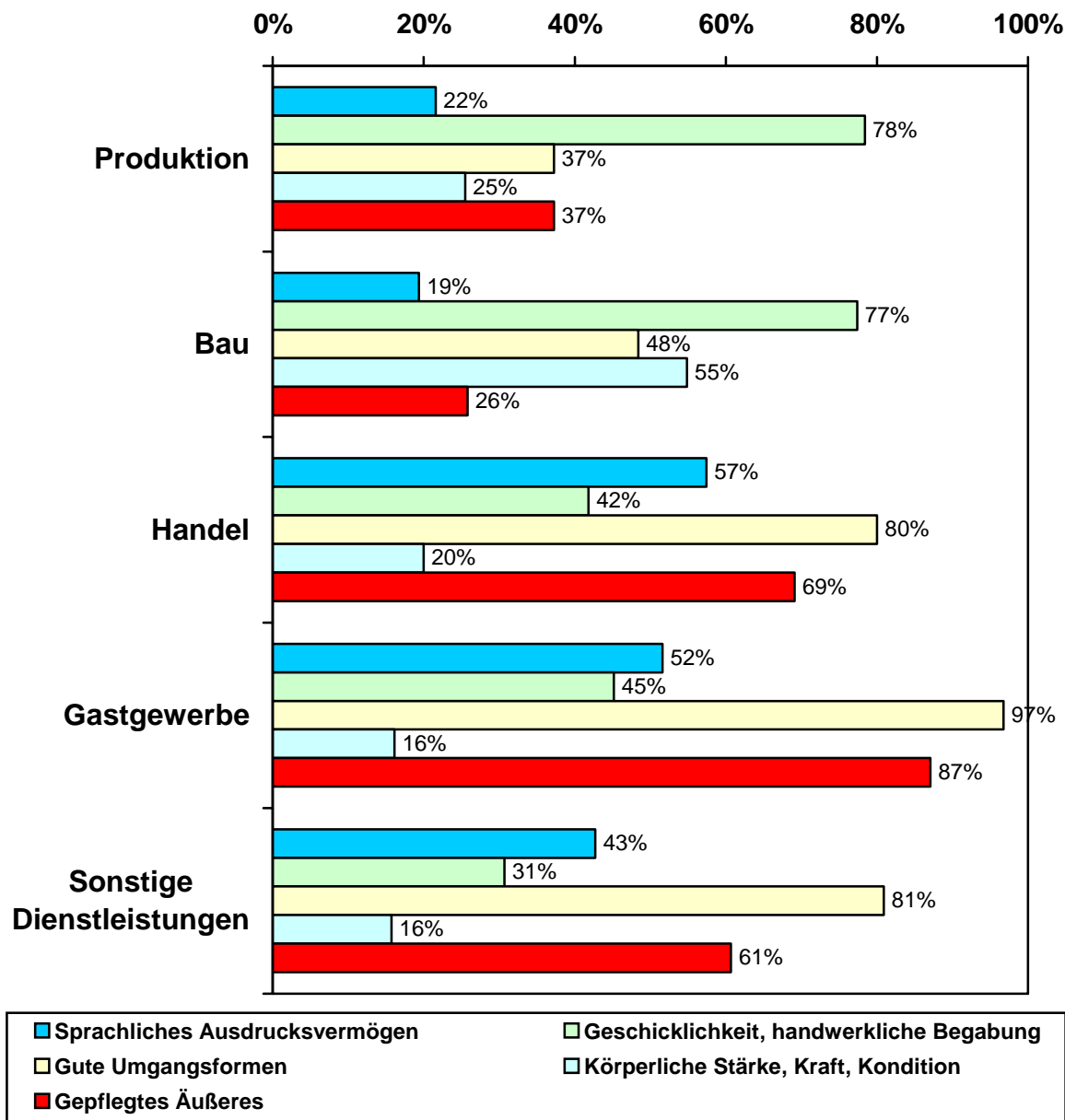


Quelle: lbw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe)

Anmerkungen: Genaue Branchenbezeichnung: „Produktionssektor (Herstellung von Waren)“, „Bau (+Baunebengewerbe)“, „Handel (inkl. Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen)“, „Beherbergung und Gastronomie“, „Sonstige Dienstleistungen“ (Anm.: Rund ein Drittel der Unternehmen aus der letztgenannten Branche umfasst den Bereich „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ (ÖNACE 2008: 69-75).)
Nur jene 82% der befragten Betriebe berücksichtigt, die sich zumindest unter bestimmten Umständen eine (zukünftige) Beschäftigung von Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss vorstellen können.

Selbstverständlich gibt es bei der Betrachtung der Wichtigkeit von Kompetenzen bei der Auswahl von formal Geringqualifizierten (neben dem bevorzugten Geschlecht) auch in vielen anderen Aspekten starke (höchst signifikante) **Unterschiede nach Branchen**. Dies betrifft vor allem die Kompetenzen **„Sprachliches Ausdrucksvermögen, Kommunikation“**, **„Geschicklichkeit, handwerkliche Begabung“**, **„Gute Umgangsformen“**, **„Körperliche Stärke, Kraft, Kondition“** und **„Gepflegtes Äußeres“** (vgl. Grafik 4-19). Beispielsweise beträgt der Anteil der Betriebe, welche gute Umgangsformen (Höflichkeit, Freundlichkeit, etc.) für „sehr wichtig“ erachten, im Gastgewerbe 97% im Produktionsbereich aber lediglich 37%. „Gepflegtes Äußeres“ wird ebenfalls im Gastgewerbe von 87% der befragten Betriebe als sehr wichtig erachtet, im Baubereich hingegen nur von 26%.

Grafik 4-19: Kompetenzen mit starken Branchenunterschieden
(Anteil der „sehr wichtig“-Antworten)



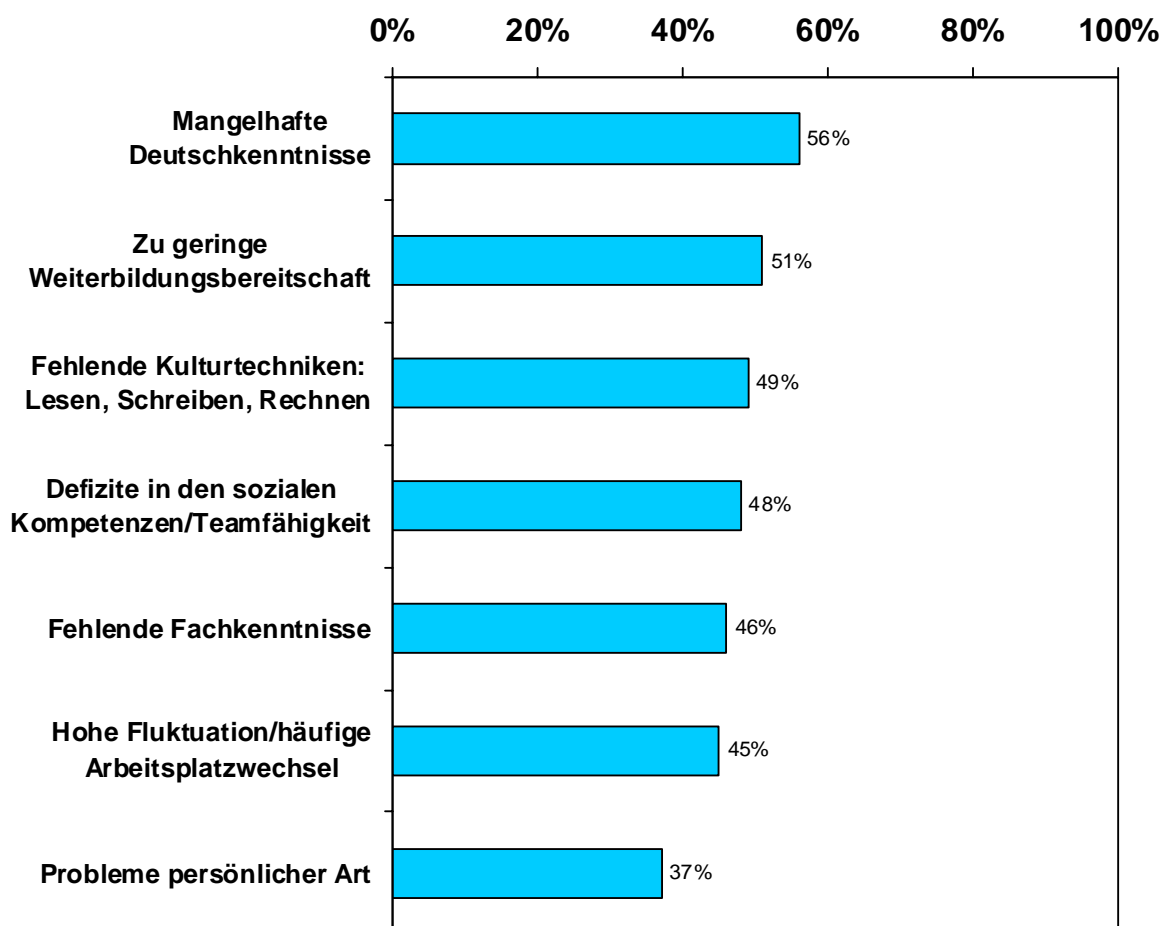
Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe)

Anmerkungen: Genaue Branchenbezeichnung: „Produktionssektor (Herstellung von Waren)“, „Bau (+Baunebengewerbe)“, „Handel (inkl. Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen)“, „Beherbergung und Gastronomie“, „Sonstige Dienstleistungen“ (Anm.: Rund ein Drittel der Unternehmen aus der letztgenannten Branche umfasst den Bereich „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ (ÖNACE 2008: 69-75).)

Nur jene 82% der befragten Betriebe berücksichtigt, die sich zumindest unter bestimmten Umständen eine (zukünftige) Beschäftigung von Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss vorstellen können.

In der Folge wurden die Betriebe auch gefragt, welche **Hauptprobleme** sie **bei der Beschäftigung von Personen** sehen, **welche höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen**. Am häufigsten (56%) wurden hierbei **mangelhafte Deutschkenntnisse** genannt. Mehr als die Hälfte der Betriebe (51%) sieht zudem eine **zu geringe Weiterbildungsbereitschaft** bei der hier untersuchten Zielgruppe. Insgesamt wurden aber alle Antwortvorgaben (vgl. Grafik 4-20) ähnlich oft als zutreffend empfunden.

Grafik 4-20: Hauptprobleme bei der Beschäftigung von Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss



Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe)

Interessant bei obiger Grafik (4-20) ist zudem, dass **Probleme persönlicher Art** relativ gesehen am seltensten (37%) genannt wurden. In einer offenen Frage wurde dabei auch nach

der konkreten Art dieser Probleme gefragt, wobei sich die Antworten schwerpunktmäßig um den miteinander in einem starken Wechselspiel gesehenen Themenkreis „**Familiäre Probleme/Beziehungsprobleme – Psychische Probleme – Alkohol – Finanzielle Probleme**“ drehten.

Einige Antwortbeispiele sind im folgenden angeführt:

„Privater Natur halt: Beziehungsprobleme, Alkoholprobleme“

„Familiäre Probleme mitnehmen, das geht nicht.“

„Familiäre und finanzielle Probleme“

„Familiäre Probleme, die nicht lösbar sind. Das geht gar nicht.“

„Alkohol sowie Beziehungsproblem möglich.“

„Finanzielle Probleme/Schulden“

„Alkoholprobleme“

„Psychische Probleme“

„Familiäre Probleme (deswegen häufige Fehlzeiten)“

„Allgemeine private Probleme, die in den Betrieb getragen werden.“

„Finanzielle Probleme/familiäre Probleme“

„Häufige Exekutionen“

„Schulden/Vorstrafen“

„Scheidung/Familiäre Angelegenheiten/Finanzielle Probleme“

„Meistens Probleme im privaten Bereich, die dann in die Arbeitsleistung einschneiden.“

„Verschuldet/Geschieden/Alkoholiker/Keinen Führerschein“

„Wenn die ihre verschiedensten persönlichen Probleme dann mit in die Arbeit nehmen, das geht nicht.“

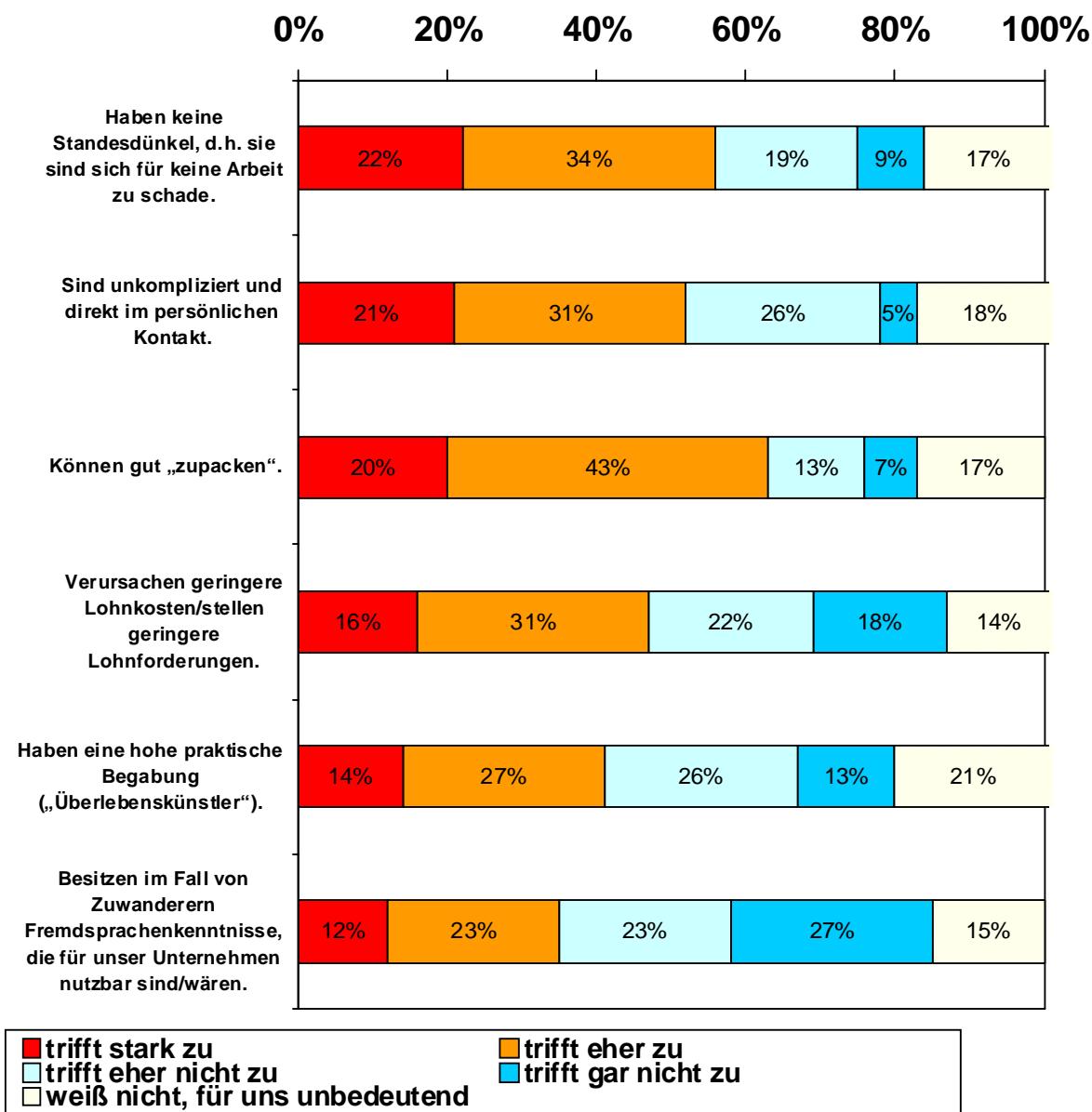
13% der befragten Betriebe machten zudem Angaben über sonstige Probleme bei der Beschäftigung von formal Geringqualifizierten, die mehrheitlich auch eher dem Themenkomplex der Probleme persönlicher Art zugeordnet werden können.

In weiterer Folge wurden die Betriebe dann auch gebeten, Angaben zu den besonderen **für das eigene Unternehmen verwertbaren Stärken/Vorteilen** von Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss zu machen (vgl. Grafik 4-21). Am häufigsten wird dabei positiv hervorgehoben, dass formal Geringqualifizierte **keine Standesdünkel** haben (22% trifft stark zu, 34% trifft eher zu), **unkompliziert im persönlichen Kontakt** sind (21% trifft stark zu, 31% trifft eher zu) und **gut „zupacken“ können** (20% trifft stark zu, 43% trifft eher zu).

Die große Zustimmung zu den genannten besonderen für das eigene Unternehmen verwertbaren Stärken/Vorteilen von Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss zeigt auch, dass es sicherlich nicht richtig wäre, die Thematik der Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt ausschließlich unter dem Aspekt der Defizite, Benachteiligungen und

Schwierigkeiten zu betrachten, sondern dass es notwendig ist, auch den spezifischen Stärken und Vorteilen dieser Personengruppe entsprechende (erhöhte) Aufmerksamkeit zukommen zu lassen (vgl. auch Kapitel 5 „Schlussfolgerungen und Empfehlungen“).

Grafik 4-21: Besondere Stärken/Vorteile von Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss



Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe)

Exakte Frageformulierung: „Wo sehen Sie besondere für Ihr Unternehmen verwertbare Stärken/Vorteile von Personen, die höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen?“

Anmerkung: Reihung nach der Häufigkeit der „trifft stark zu“-Antworten

8% der befragten Unternehmen sehen neben den oben genannten auch noch **sonstige Vorteile/Stärken von Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss**. Diese betreffen u.a. Aspekte wie Anpassungsfähigkeit/Formbarkeit sowie Freude an der Arbeit. Als Beispiele können angeführt werden:

„Anpassungsfähigkeit“

„Aufgrund der familiären Situation oft soziale Kompetenzen“

„Ausdauer bei monotoner Arbeit“

„Flexibilität“

„Freude an der Arbeit“

„Freude, eine gute Arbeit bekommen zu haben“

„Hausverstand“

„Mehr lernbereit“

„Sie sind leicht verfügbar“

„Sind formbar“

„Sind lernbereit/können von Grund auf Dinge lernen, die wichtig sind“

„Solche Leute bringen Leben und Energie ins Unternehmen!“

„Teilweise mehr engagiert“

„Wenn sie motiviert sind, sind sie auch sehr loyal, weil sie froh über die bestehende Arbeit sind.“

4.4. Instrumente und Strategien zur Förderung der Beschäftigung von formal Geringqualifizierten

Ein zentraler Aspekt der vorliegenden Untersuchung beschäftigt sich mit der Frage, durch welche arbeitsmarkt- oder auch bildungspolitischen Instrumente die Beschäftigung von formal Geringqualifizierten gefördert werden könnte. Im Fokus dieser Frage steht das Verhalten der potentiellen ArbeitgeberInnen (d.h. der befragten Unternehmen), welches für die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze von entscheidender Relevanz ist. Die vorliegende Studie stellt daher auch eine wichtige Ergänzung zu verschiedenen wissenschaftlichen Untersuchungen (etwa zum Thema Kombilohn) in Österreich dar, bei denen das Verhalten der potentiellen ArbeitgeberInnen nicht im Mittelpunkt des Interesses stand¹⁷.

Konkret wurden dabei **folgende Instrumente der Beschäftigungsförderung** von Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss **untersucht**:

- Befristete und unbefristete Kombilohnmodelle mit unterschiedlicher Dauer, Förderungshöhe und Konzeption (relativer Anteil an den Lohnkosten versus Absolutbeträge)
- Verschiedene Modelle (berufsvorbereitend versus berufsbegleitend, unterschiedlicher Förderumfang, etc.) zur Förderung von Qualifizierung und Weiterbildung von formal Geringqualifizierten
- Die Bewertung einer Einrichtung zur externen Zertifizierung non-formal erworbener beruflicher Kompetenzen

Die Instrumente wurden hinsichtlich verschiedener Variablen modelliert, um die **Elastizität** der untersuchten arbeitsmarktpolitischen Instrumente (z.B. hinsichtlich der Förderungshöhe) untersuchen zu können. Selbstverständlich musste dabei aber eine Beschränkung auf eine überschaubare Zahl von Modellvarianten erfolgen, um die Unternehmen im Zuge der (telefonischen) Befragung nicht überzustrapazieren bzw. zu überfordern.

Um die Beschäftigungseffekte **bereinigt um Mitnahmeeffekte** erheben zu können, wurden die Unternehmen gefragt, unter welchen Bedingungen sie sich eine **zusätzliche** Beschäftigung von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss vorstellen könnten. Um zusätzlich

¹⁷ Vgl. z.B. Dearing, Helene/Hofer, Helmut/Lietz, Christine/Schuh, Ulrich (2008): Kombilohn-Modelle und deren Effekt auf Anreize zur Arbeitsaufnahme, Projektbericht des IHS, Wien

(reine) Verschiebungseffekte (von einem Unternehmen zu einem anderen) auszuschließen, wurde in der Fragestellung außerdem davon ausgegangen, dass es sich um **derzeit arbeitslose** Personen handelt (vgl. Erläuterung (Frageformulierung) zu Grafik 4-21).

Das genaue Ergebnis dieser Bewertung verschiedener Modelle/Varianten zur Beschäftigungsförderung (= **zusätzliche** Beschäftigung) von formal Geringqualifizierten – d.h. Personen die (maximal) über einen Pflichtschulabschluss verfügen – kann Grafik 4-22 entnommen werden. Es lässt sich folgendermaßen zusammenfassen:

Grundsätzlich besteht ein relativ stabiler Anteil (rund 30%) von „förderungsresistenten“ Betrieben, d.h. von Betrieben, die – vor allem aufgrund des fehlenden Bedarfs (siehe weiter oben) – grundsätzlich nicht bereit sind, Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss zu beschäftigen und die auch durch höhere Förderungen und sonstige Modellvariationen kaum dafür gewonnen werden können.

Auf der anderen Seite könnte vor allem durch folgende Modelle eine besonders hohe (zusätzliche) Beschäftigungswirkung erzielt werden (vgl. Grafik 4-21):

- **100%ige Förderung aller Weiterbildungskosten für diese Zielgruppe**, d.h. Kurskosten und voller Lohnersatz während der Weiterbildungszeit (z.B. in Form eines Bildungsgutscheins in Höhe von € 3.000,-): **31%** zusätzliche Beschäftigung „**sehr wahrscheinlich**“, **24%** „**eher wahrscheinlich**“-Antworten
(Anmerkung: Eine Einschulung durch das AMS vor Beginn der Beschäftigung ist übrigens weniger attraktiv als ein Bildungsgutschein in Höhe von € 3.000,-, über den nach Belieben (berufsbegleitend) verfügt werden kann.)
- **Voller Lohnersatz (100%) für eine 6-monatige Probezeit**: **30%** zusätzliche Beschäftigung „**sehr wahrscheinlich**“, **27%** „**eher wahrscheinlich**“-Antworten
- **Erhalt einer dauerhaften Lohnsubvention in Höhe von € 600,- pro Monat**: **30%** zusätzliche Beschäftigung „**sehr wahrscheinlich**“, **25%** „**eher wahrscheinlich**“-Antworten

Die Wahrscheinlichkeit der Beschäftigung von formal Geringqualifizierten zeigt dabei auch eine deutliche **Elastizität hinsichtlich der Förderungshöhe**. Vor allem bei einer (fiktiven) Erhöhung einer dauerhaften Lohnsubvention von € 400,- auf € 600,- pro Monat steigt der Anteil der Betriebe, für die eine zusätzliche Beschäftigung von formal Geringqualifizierten sehr wahrscheinlich ist, deutlich (von 21% auf 30%). Noch stärker ist die Elastizität bei einer relativen Betrachtungsweise unter der Annahme einer Probezeit: Bei einem 50%-igen Lohn-

ersatz für eine 6-monatige Probezeit halten 16% der befragten Betriebe eine zusätzliche Beschäftigung von formal Geringqualifizierten für sehr wahrscheinlich, bei einem vollen Lohnersatz für eine 6-monatige Probezeit steigt dieser Anteil auf 30%. Ob diese Probezeit 6 Monate dauert oder 12 Monate, spielt hingegen für die Beschäftigungsbereitschaft kaum eine Rolle.

Diese Ergebnisse bedeuten im Hinblick auf die österreichische Diskussion betreffend Kombilöhne, dass – außerhalb von dennoch wahrscheinlichen hohen Mitnahmeeffekten – sehr wohl von einer relevanten tatsächlichen Beschäftigungswirkung derartiger Kombilohnmodelle ausgegangen werden kann. Inwieweit mit derartigen Kombilohn-Modellen aber auch Beschäftigungsverhältnisse gefördert würden, die ohnedies zustande kämen (= Mitnahmeeffekte), lässt sich daraus allerdings nicht abschätzen. Die Höhe der Mitnahmeeffekte hängt natürlich auch von der konkreten Konstruktion und Ausgestaltung solcher Modelle ab.

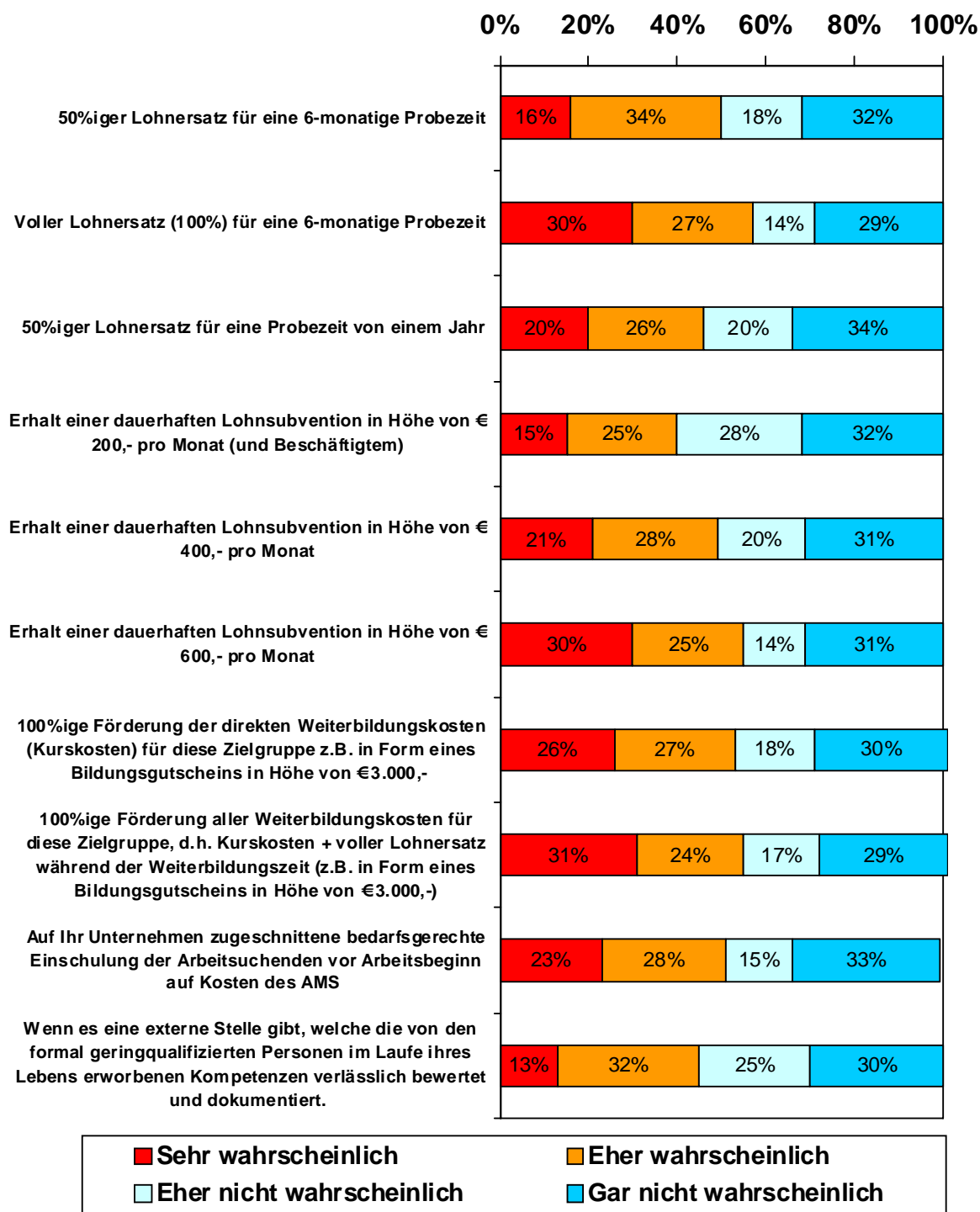
Von den beschriebenen drei für die Betriebe besonders attraktiven Fördermodellvarianten bleiben realistischere für die laufende österreichische Diskussion nur zwei übrig, wenn bedacht wird, dass eine dauerhafte Lohnsubvention aktuell kaum ernsthaft in Erwägung gezogen wird und in der innerösterreichischen Diskussion eigentlich keine Rolle spielt und zudem eine Höhe von € 600,- sowohl schwer zu finanzieren als auch zu argumentieren wäre.

Als **für die Unternehmen besonders interessant** und **beschäftigungswirksam** sowie **für die österreichische Diskussion/Situation relevant** können daher folgende zwei Modellvarianten betrachtet werden:

- **100%ige Förderung aller Weiterbildungskosten für die Zielgruppe** (Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule), d.h. Kurskosten **und voller Lohnersatz** während der Weiterbildungszeit (z.B. in Form eines Bildungsgutscheins in Höhe von € 3.000,-)
- **Voller Lohnersatz (100%) für eine 6-monatige Probezeit**

Bei letztgenanntem Modell bleibt allerdings die – rein theoretische und nicht ergebnisrelevante - Frage offen, inwieweit es hier noch gerechtfertigt wäre, von einem „Kombilohn“ zu sprechen, da der Lohn für die 6-monatige Probezeit ja zu 100% öffentlich finanziert wäre. Da für die (optimalerweise) darauf folgende Beschäftigung der Lohn allerdings wieder (ausschließlich) von den Unternehmen käme, könnte man auch hier unter Umständen von einem „Kombilohn“ sprechen, auch wenn sich die Kombination von öffentlicher und betrieblicher Finanzierung nicht zeitlich überlagern würde.

Grafik 4-22: Bedingungen einer zusätzlichen Beschäftigung von (derzeit arbeitslosen) Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss



Quelle: lbw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe)

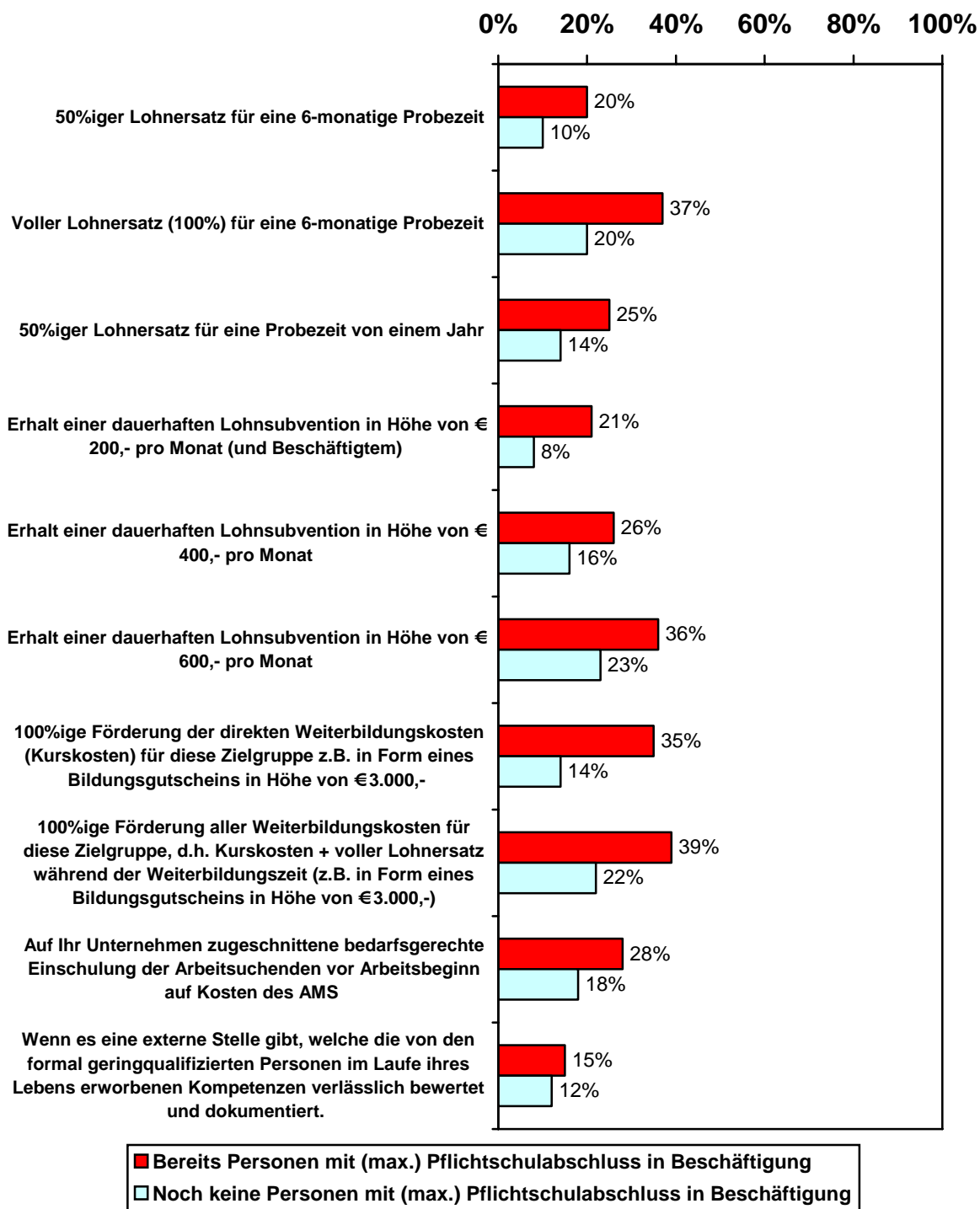
Exakte Frageformulierung: „Unter welchen der folgenden Bedingungen könnten Sie sich vorstellen, zusätzlich – derzeit arbeitslose – Personen einzustellen, welche nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen?“

Im Folgenden wird auch der Frage nachgegangen, inwieweit durch öffentliche Förderungen für formal Geringqualifizierte ausgelöste Beschäftigungseffekte sich dahingehend unterscheiden, ob im Unternehmen bereits Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss beschäftigt sind oder nicht (vgl. Grafik 4-23). Die Ergebnisse zeigen, dass eine (zusätzliche) Beschäftigung in Unternehmen, die bereits Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss beschäftigen, häufiger wahrscheinlich ist als in Unternehmen, die (noch) keine Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss beschäftigen. Aber auch unter den Unternehmen, die (noch) keine Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss beschäftigen, gibt es einen nennenswerten Anteil von Betrieben, die bei einer entsprechenden öffentlichen Förderung eine (erstmalige bzw. wieder aufgenommene) Beschäftigung für sehr wahrscheinlich halten. Dies ist unter anderem deswegen relevant, weil bei letztgenannter Gruppe (d.h. bei Unternehmen, die bisher (noch) keine Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss beschäftigen) **Mitnahmeeffekte** mit höherer Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden können.

Die Ergebnisse in Grafik 4-23 belegen zudem eine **besonders starke Elastizität hinsichtlich der Förderhöhe bei Betrieben**, die derzeit **(noch) keine Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss beschäftigen**. Der Anteil jener Betriebe, die eine derartige Beschäftigung für sehr wahrscheinlich halten, verdreifacht sich beinahe, wenn die Höhe einer dauerhaften monatlichen Lohnsubvention nicht 200,- € (8% sehr wahrscheinlich) sondern 600,- € (23% sehr wahrscheinlich) beträgt.

Bei der Interpretation dieser Ergebnisse ist allerdings zu berücksichtigen, dass sich unter den Unternehmen, die keine Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss beschäftigen, besonders viele Kleinst- und Kleinunternehmen befinden (vgl. Grafik 4-5), die vor allem schon aus dem Grund eines generell niedrigeren Personalbedarfs einer zusätzlichen Beschäftigung von formal Geringqualifizierten skeptischer gegenüberstehen.

Grafik 4-23: Bedingungen einer zusätzlichen Beschäftigung von Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss differenziert nach der aktuellen Beschäftigung (Anteil der „sehr wahrscheinlich“-Antworten)

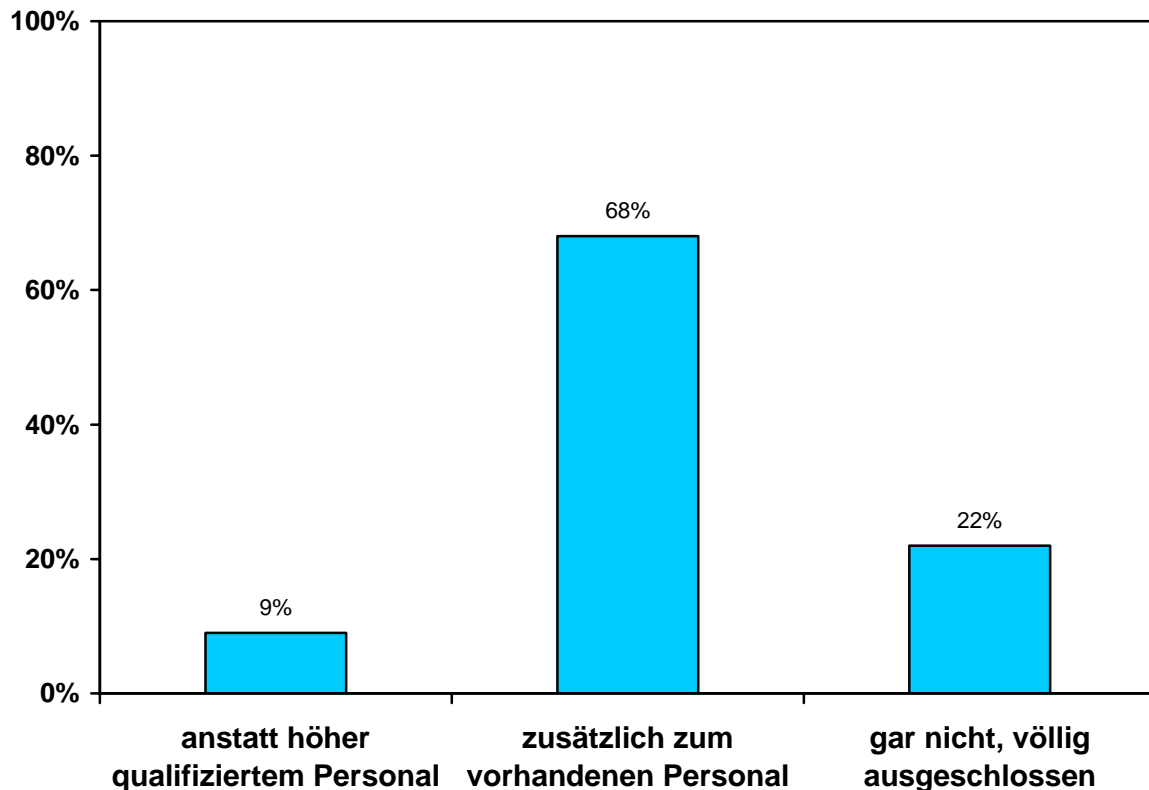


Quelle: lbw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe)

Exakte Frageformulierung: „Unter welchen der folgenden Bedingungen könnten Sie sich vorstellen, zusätzlich – derzeit arbeitslos – Personen einzustellen, welche nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen?“

Neben den bereits mehrfach angesprochenen Mitnahmeeffekten sind selbstverständlich auch mögliche **Substitutions- und Verdrängungseffekte** zu analysieren. D.h. es ist der Frage nachzugehen, ob durch eine mögliche (finanzielle oder sonstige) Förderung von Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss andere Beschäftigtengruppen verdrängt würden. Die Ergebnisse der vorliegenden Befragung zeigen, dass derartige **Substitutionseffekte weitgehend ausgeschlossen werden können** (vgl. Grafik 4-24). Nur 9% der befragten Unternehmen würden im Falle einer durch eine externe Unterstützung bewirkten zusätzlichen Beschäftigung von formal Geringqualifizierten diese anstatt höher qualifiziertem Personal beschäftigen, 68% hingegen zusätzlich zum vorhandenen Personal. 22% schließen eine Beschäftigung von zusätzlichen Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule grundsätzlich aus.

Grafik 4-24: Beschäftigung von zusätzlichen Personen mit (max.) Pflichtschulabschluss bei externer Unterstützung



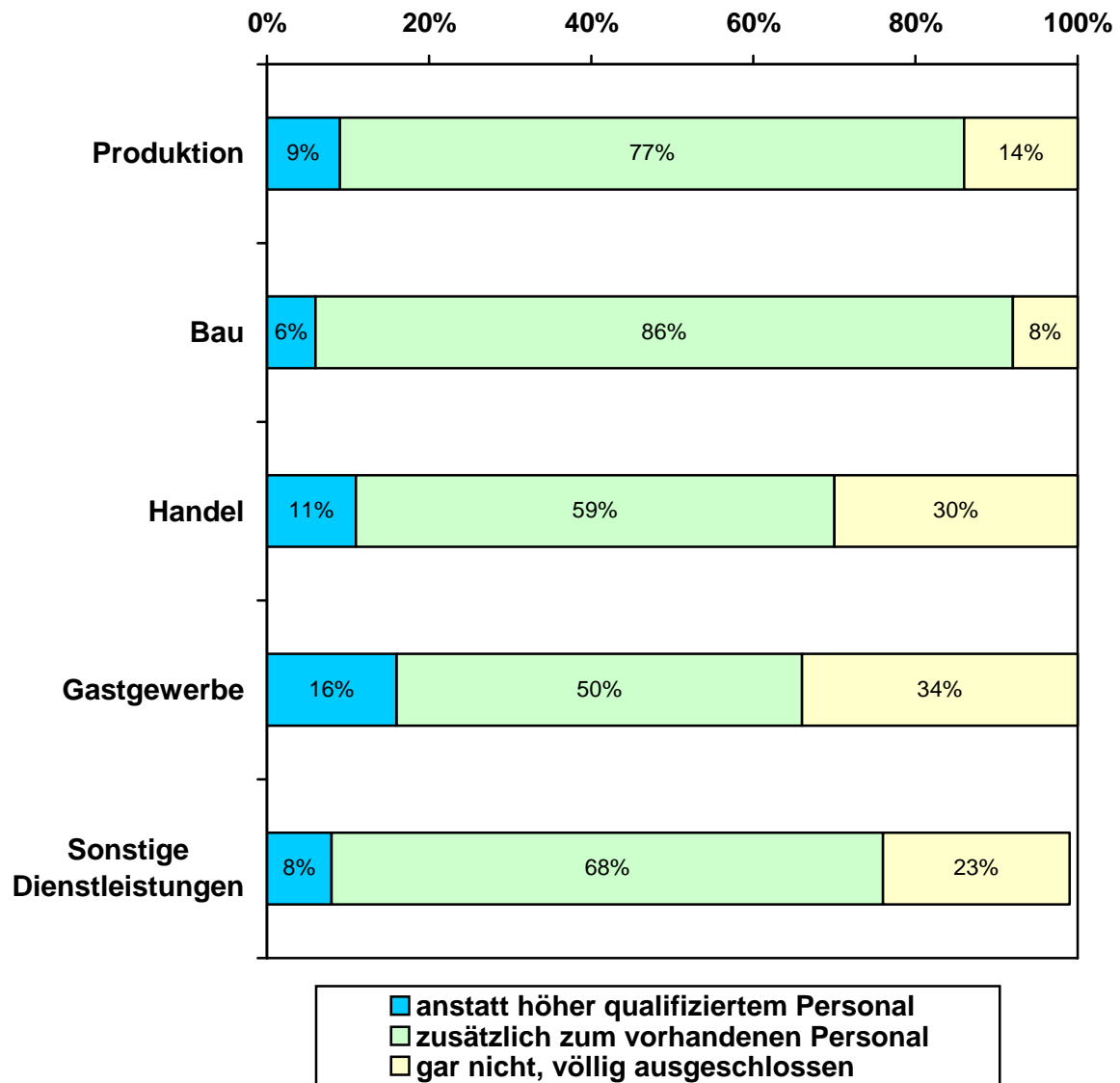
Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe)

Exakte Frageformulierung: „Falls Sie sich durch irgendeine Unterstützung von außen eine reguläre Beschäftigung von zusätzlichen Personen vorstellen können, die lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügen: Würden Sie diese Personen vmtl. ...“

- anstatt höherqualifiziertem Personal beschäftigen,
- oder zusätzlich zum vorhandenen Personal beschäftigen?
- Weder noch, d.h. ich kann mir auch durch Unterstützung von außen eine reguläre Beschäftigung von zusätzlichen Personen mit Pflichtschulabschluss nicht vorstellen.“

Nach Branchen betrachtet (vgl. Grafik 4-25) fällt auf, dass die Bereitschaft bei externer Unterstützung zusätzliches Personal mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule zu beschäftigen, im Gastgewerbe am geringsten ist (50%). Hier schließen 34% der Betriebe eine zusätzliche Beschäftigung (trotz Förderungen) grundsätzlich aus und weitere 16% würden zusätzliches Personal mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule bei entsprechender externer Unterstützung (nur) anstatt höher qualifiziertem Personal beschäftigen.

Grafik 4-25: Beschäftigung von zusätzlichen Personen mit (max.) Pflichtschulabschluss bei externer Unterstützung (nach Branche)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe)

Anmerkungen: Genaue Branchenbezeichnung: „Produktionssektor (Herstellung von Waren)“, „Bau (+Baunebengewerbe)“, „Handel (inkl. Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen)“, „Beherbergung und Gastronomie“, „Sonstige Dienstleistungen“ (Anm.: Rund ein Drittel der Unternehmen aus der letztgenannten Branche umfasst den Bereich „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ (ÖNACE 2008: 69-75).)

Exkurs: Bewertung von Kombilöhnen

Aufgrund der relativ hohen Bedeutung von Kombilöhnen in der öffentlichen Debatte ist deren Bewertung anhand der Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung der nachfolgende Exkurs gewidmet.

Kombilöhne scheinen auf der einen Seite tatsächlich zu nennenswerten Beschäftigungseffekten und damit auch zu erhöhten indirekten Einnahmen für die öffentlichen Haushalte zu führen, demgegenüber stehen aber auch sehr hohe direkte Ausgaben für die öffentlichen Haushalte und erhebliche Mitnahmeeffekte.

Aus dem Blickpunkt dieser Studie lassen sich verschiedene (Vor-)Urteile zu Kombilöhnen wie nachfolgend beschrieben bewerten, wobei selbstverständlich zu beachten ist, dass es sich hierbei nur um sehr allgemeine und vereinfachte Aussagen handelt, die in der Praxis **stark von der konkreten Gestaltung eines Kombilohnmodells** (Höhe der Förderung, Dauer (befristet/unbefristet), etc.) **abhängen**.

(Vor-)Urteil¹⁸

„Kombilöhne schaffen keine zusätzliche Beschäftigung sondern führen nur zu einer Verdrängung ungeförderter Beschäftigungsverhältnisse durch geförderte.“

„Kombilöhne haben hohe Mitnahmeeffekte.“

„Die (zu hohen) Löhne sind das zentrale bzw. zumindest ein wesentliches Hindernis bei der Beschäftigung von formal Geringqualifizierten.“

(Vereinfachte) Antwort

(auf Basis der vorliegenden Untersuchung)

Nein.

Eine grundlegende Bereitschaft der Unternehmen bei entsprechend attraktiver Unterstützung zusätzliche (formal) Geringqualifizierte zu beschäftigen, ist in hohem Maße vorhanden.

Ja.

Es lässt sich – sofern die Konstruktion eines Kombilohnmodells noch einigermaßen verständlich und einfach anwendbar sein soll – kaum vermeiden, dass damit auch Beschäftigungsverhältnisse gefördert werden, die auch ohne Förderung zustande gekommen wären.

Nein.

Der (mit großem Abstand am meisten) ausschlaggebende Grund für die Nichtbeschäftigung von formal Geringqualifizierten stellt der zu hohe Qualifikationsbedarf dar.

Mögliche zu hohe Lohnvorstellungen oder –forderungen der BewerberInnen spielen praktisch keine Rolle für die Nicht-Beschäftigung von formal Geringqualifizierten.

¹⁸ Anmerkung: (Vor-)Urteil 1 und 3 scheinen in gewisser Weise in Widerspruch zu stehen, wobei allerdings die unterschiedliche Terminologie („verhindern“ versus „fördern/erhöhen“) zu beachten ist: Obwohl - aus der Perspektive der (befragten) Unternehmen - die Löhne keine Beschäftigung verhindern, kann die Beschäftigung durch finanzielle Förderung (was ja nichts anderes als eine Verringerung der Löhne bedeutet) erhöht werden.

Hinsichtlich der Entwicklung von Instrumenten und Strategien zur Förderung der Beschäftigung von formal Geringqualifizierten wurde im Rahmen dieser Studie ein besonderer Schwerpunkt auf die **Partizipation und (kreative) Mitwirkung der (befragten) Unternehmen** gelegt. Sie wurden daher – noch bevor ihnen die in Grafik 4-21 abgefragten Instrumente mitgeteilt wurden – gebeten, in einer offenen Frage zu beantworten, **was** aus ihrer Sicht **das AMS machen könnte**, um für die Unternehmen die Beschäftigung von Personen, die höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, noch attraktiver zu machen.

Die Antworten der Unternehmen fokussierten vor allem **drei zentrale Aktionsfelder** des AMS: **Aus- und Weiterbildung („Schulungen“)** sowie (mit bereits deutlich weniger Nennungen) die **Ermöglichung von Praktika** und **finanzielle Förderungen** (vor allem für die Anfangs-/Probezeit). Bei erstgenanntem Punkt ging es in erster Linie darum, überhaupt auf die Notwendigkeit von Schulungen zu verweisen. In einigen Fällen wurde aber auch eine höhere Qualität der derzeit angebotenen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Arbeitssuchende eingefordert. Im folgenden sind einige Aussagen der befragten Unternehmen zu diesen drei zentralen Punkten dargestellt.

Frage: *„Was könnte aus Ihrer Sicht das AMS machen, um für die Unternehmen die Beschäftigung von Personen, die höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, attraktiver zu machen?“*

1.) Aus- und Weiterbildung („Schulungen“)

„Schulungen bieten.“

„Schulungen/entsprechende Kurse“

„Qualitativere Ausbildungen zur Verfügung stellen.“

„Schulungen in der Firma“

„Im kaufmännischen Bereich mehr Schulungen.“

„Ich selbst mache Trainings für das AMS und ich muss schon sagen, dass die Leute auf alle Fälle fachspezifisch ausgebildet werden sollen.“

„Motivationsprogramme für die Leute, die sind einfach nicht motiviert.“

„Förderungen für Ältere, Wiedereinsteiger, länger Arbeitslose: Es ist nicht damit getan, dass man ihnen beim Bewerbungsschreiben hilft, sondern man muss ihnen auch eine bessere Qualifikation anbieten.“

„Bessere Ausbildungen anbieten.“

„Weiterbildungskurse“

„Zu Schulungen schicken.“

„Fachlich besser ausbilden.“

„Qualifizierungsmaßnahmen. Es besteht eine große Lkw-Fahrer-Knappheit. Wir suchen verzweifelt Fahrer mit entsprechendem Willen. Es fehlt oft an der Motivation. Es gibt vom AMS eine Menge Geld für Ausbildungen für Leute, die gar nicht in dem Bereich arbeiten wollen.“

„Die Weiterqualifizierung muss und soll auf alle Fälle gefördert werden.“

„Irgendwelche allgemeinen Kurse anbieten, in der Zeit, wo sie arbeitslos sind.“

„Qualifizierungsstiftungen die bereits in Zusammenarbeit mit dem AMS existieren. Leistungschecks (existieren bereits). Lehrlingsförderung und Lehrlingsberatung (existieren bereits). Umschulungen unter 45 könnte das AMS mittragen (bisher nur ab 45 gefördert).“

„Förderung von Kursen“

„Mehr Bildung anbieten (sprachliche oder fachliche Richtung – speziell für uns im Servicebereich: das Angebot ist in letzter Zeit zurückgehend).“

„Bessere Ausbildung. Ausbildung gehört umstrukturiert.“

„Diese Personen müssen qualifiziert werden durch Ausbildungen.“

„Eine ordentliche Um- und Weiterbildung. Unterstützung beim Nachmachen von Ausbildungsabschlüssen.“

„Einstiegsförderung und Qualifizierungsförderung und das ganze berufsbegleitend anbieten.“

„Eine bessere Ausbildung.“

„Sprachen sehr wichtig im Verkauf. PC-Kenntnisse. Verkaufstraining.“

„Sprachen ausbilden.“

„Sehr schwierig, wir benötigen auf alle Fälle hochqualifizierte Personen und alle anderen sollten Schulungen durch das AMS bekommen.“

„Versuchen anzulernen. Schulungen machen und die Geringqualifizierten spezifisch für eine Tätigkeit, die von den Unternehmen benötigt wird, ausbilden.“

„Förderungen bezahlen für fachspezifische Kurse, die die Unternehmer selbst auswählen.“

„Zu Weiterbildungskursen schicken, weil in unserem Fall der ECDL-Führerschein sehr notwendig ist.“

„Ausländer müssen gut deutsch können, es genügt nicht, wenn sie sich nur irgendwie verständigen können.“

„Weiterbildung. Ist ein gesellschaftliches Problem generell gesehen. Eine Finanzierung finde ich schlecht, das ist der schlechteste Weg. Ist nur kurzfristig und nicht nachhaltig. Es gibt Unternehmen, die nur die finanzielle Unterstützung ausnutzen wollen.“

„Mehr spezifischere Ausbildungen sponsern.“

„Ausbilden, eine spezifische Ausbildung für Bereiche, wo diese Leute auch wirklich gebraucht werden.“

„In Weiterbildung investieren. Soft skills, Selbstorganisation und Organisation ist wichtig. Teilbereiche von Lehren wie z.B. Lagerhaltung anbieten.“

„Mehr Kurse anbieten. Deutschkurse für Nicht-Deutschsprachige für den Bereich Verkauf.“

„Weiterbildung“

„Zusatzausbildung“

„Vertiefungskurse für den Arbeitnehmer bezahlen.“

„Bessere Ausbildungsmöglichkeiten bieten. Je höher die Bildung, desto größer die Chancen.“

„Weiterbildung, Weiterbildung, Weiterbildung.“

2.) Ermöglichung von Praktika und/oder Probezeiten

„Praktika“

„Praktikanten gratis zur Verfügung stellen, um zu schauen ob sie dazu fähig sind.“

„Praxis schulen, und nicht nur Kurse besuchen.“

„Eine gute Frage. Dass man versucht über Arbeitserprobung sich die Personen mal anzuschauen bzw. kennen lernen zu können. Dass das AMS z.B. spezifische Programme zur Höherqualifizierung dieser Zielgruppe anbietet.“

„Praktikum in Firmen/Schnupperlehre“

„Schnupperwoche, Schnuppermonat“

„Mehr Praxismonate einführen.“

„Dass man das ausprobieren kann, wie die Leute arbeiten.“

„Fähigkeiten ausfindig machen. Unterstützungen vom AMS in den ersten paar Monaten bis man sieht, ob es passt.“

„Mehr Praktika anbieten, denn die Geringqualifizierten brauchen mehr Erfahrung in den Bereichen, in denen sie arbeiten sollen.“

3. Finanzielle Förderungen – vor allem für die Anfangs-/Probezeit

„Das Problem ist, dass sie angelehrt werden müssen. Die Anlernzeit finanziell zu unterstützen, wäre sinnvoll.“

„Für die Unternehmen eine Förderung des AMS für eine Probezeit der Arbeitssuchenden“

„Finanzielle Anreize“

„Für den Arbeitgeber finanzielles Zuckerl anbieten.“

„Die Betriebe unterstützen z.B. finanziell.“

„Schwer zu sagen, weiß ich nicht. Zielführend wäre, dass man dem Unternehmen direkt einen Zuschuss zukommen lässt, damit man diese Personen einschulen kann.“

„Motivation stärken! Es sollte Anreize geben, warum es sich lohnt, Arbeit anzunehmen. Z.B. in Form von Prämien nach einer bestimmten Zeit der Beschäftigung ähnlich dem dänischen Modell. Mehr emotionale Betreuung durch das AMS.“

„Mehr Förderungen anbieten, z.B. Übernachtungsmöglichkeiten.“

In einigen Fällen werden zudem Aktivitäten des AMS zur **Motivationssteigerung** der Arbeitssuchenden gewünscht.

„Lebenseinstellung dieser Personen beeinflussen.“

„Grundsätzlich motivieren.“

„Motivationsprogramme für die Leute, die sind einfach nicht motiviert.“

Kritik am AMS erfolgt vor allem an der mangelnden **Vorselektion** bzw. in Einzelfällen auch am **Vermittlungsprocedere** und der **Kursauswahl**. Gelegentlich wurde auch Verbesserungsbedarf hinsichtlich der **Informationspolitik/-strategie** des AMS geortet.

„Ausgewählte, passende Mitarbeiter selektieren.“

„Prinzipiell genauer selektieren. Genauer arbeiten beim AMS.“

„Bei den Personen, die sie zu Bewerbungen schicken, genauer darauf schauen, in welcher Sparte die Neigungen, Begabungen und Kenntnisse liegen.“

„An diesem Beruf wirklich interessierte, arbeitswillige Personen vermitteln, weil diese sonst nicht wirklich etwas für den Betrieb bringen.“

„Kurse anbieten, die Sinn machen. Die Einstellung der Leute ist wichtig. Das AMS schickt mir Leute, die überhaupt nicht arbeiten wollen.“

„Gezielt Personen aussuchen. Deutschkurse. Weiterbildung.“

„Gezieltere Selektion für Unternehmen vornehmen.“

„Die Leute nicht immer nur mit der Karte für den Stempel losschicken, sondern schauen, was die Leute machen wollen, was der kann und wo man den einsetzen kann, da muss das AMS mehr tun und sich mehr engagieren.“

„Gezielt einsetzen. Personal kommt oft und weiß nicht mal wofür sie gebraucht werden.“

„Es zählt weniger der Schulabschluss, das persönliche Gespräch ist wichtig. Das AMS sollte in dieser Hinsicht ausführlichere Berichte zum Personal, zur Persönlichkeit verfassen.“

„Es geht immer darum, ob derjenige wirklich arbeiten will oder nicht.“

„Vielleicht mehr darauf achten, Personen nur auf die Kurse bzw. Weiterbildungen zu schicken, die sie auch interessieren. Darauf schauen, was die Bewerber wirklich interessiert und sie dementsprechend weiterbilden.“

„Sinnvolle Schulungen geben (das AMS ist in unserem Haus, die Schulungen sind nutzlos – eine Katastrophe).“

„Die machen alles super da kann man nichts sagen, aber wenn jemand kommt und der sagt er ist krank, verstehen sie, der kommt und will sich sofort krank melden, da müsste das AMS schon im vorhinein aussieben und nachschauen, welche Personen wirklich arbeiten wollen.“

„Schneller auf Anfragen reagieren.“

„Vorher mit der Firma sprechen, bevor die Leute geschickt werden.“

„Nicht so kompliziert, nicht so viel Papierkram. Es ist mehr Aufwand als das ganze wert ist. Es ist nicht sicher, ob der Betrieb eine Förderung bekommen wird, da muss man ja mehrere Monate warten und dann gibt's vielleicht ein nein und man hat wieder irre viele Kosten zu tragen.“

„Förderprogramme vielleicht etwas publikler machen, die gibt's ja schon, man sollte sich den Firmenbetreuer holen und die Informationen weitergeben, doch meist weiß man nichts darüber und muss sich die Informationen selber holen.“

„Irgendwie die Services transparenter machen, man weiß nicht wirklich, was das AMS anbietet.“

„Mehr Infos zum Thema. Konkrete Angebote. Das AMS soll aktiv auf Arbeitgeber zugehen. Vereinfachung der Prozedur.“

Mehrfach wurde auch auf den beschränkten Handlungsspielraum des AMS hingewiesen, d.h. dass **das AMS wenig machen könne**, vor allem weil es entweder von den einzelnen arbeitssuchenden Personen abhängen würde oder weil der Bedarf an formal Geringqualifizierten nun einmal gering sei.

„Das ist nicht stark vom AMS abhängig, das ist von den Leuten abhängig ob sie arbeiten wollen. Ich bin überfragt, ob es Förderungen gibt, die Anreize bieten können. Evtl. könnten Schweißkurse die Qualifizierung steigern, aber eigentlich muss man im Unternehmen schweißen lernen, dort wo es tatsächlich gebraucht wird.“

„Das AMS kann gar nichts machen, da höher qualifiziertes Personal gefordert bzw. erwünscht ist.“

„Das ist schwierig, da das Image für diese Tätigkeiten nicht sehr hoch ist. Das Image solcher Tätigkeiten aufbessern.“

„Das ist schwierig: Das AMS sollte nur Leute schicken die auch wirklich vermittelt werden wollen. Ich vermute aber, dass das AMS gar keine hat, da jeder, der was finden will, das eigenständig tut.“

„Das ist schwierig, das AMS kann da nicht viel machen, denn das Problem ist die Schulbildung, die fehlt den meisten, die vom AMS kommen.“

„Da kann das AMS gar nichts machen.“

„Das AMS kann da auch nicht viel machen. Die Personen wollen oft selbst nicht arbeiten, wollen nur den Stempel und samstags & sonntags wollen sie nicht arbeiten. Ausländer will ich anmelden aber da muss ich vorsichtig sein. Ich finde keine Österreicher, die das machen wollen.“

„Das AMS kann nichts machen. Der Staat muss was machen. Die Steuern müssen gesenkt werden.“

„Wir suchen nur Hochqualifizierte, keine Chancen für Geringqualifizierte (nicht aufgrund von einer persönlichen Meinung, sondern aufgrund der Tätigkeit).“

„Schulungsprogramme. Aber es kommt auf den Geschulten darauf an, was der daraus macht, da kann das AMS eigentlich nichts tun.“

„Das AMS kann da nichts machen, die sollen selber das Minimum an Schulausbildung erreichen, da kann das AMS nichts tun, diese Personen müssen sich selbst darum kümmern.“

„Schwierig. Die guten Leute bemühen sich selber, kommen bevor man im AMS nachfragt zu uns.“

Obwohl die Fragestellung (siehe oben) ja (bewusst nur) auf Verbesserungspotentiale beim AMS abzielte, wurde wiederholt auch **Lob bzw. Zufriedenheit mit der Arbeit des AMS** artikuliert.

„Das AMS macht das ohnehin ganz gut.“

„Besuch der AMS-Mitarbeiter im Betrieb – wird bereits gemacht.“

„Zusätzlich zu den derzeitigen Förderungen fällt mir nichts ein.“

„Wir haben schon Personal aufgenommen und nehmen schon Förderungen in Anspruch. Ob noch mehr ist die Frage. Man wird aufmerksam gemacht. Wir sind in Verbindung mit dem AMS.“

Auch **kontroversielle Meinungen** sind vereinzelt vorzufinden, wenn sich befragte Personen/Unternehmen z.B. in Einzelfällen aus unterschiedlichen Motivlagen heraus auch gegen zusätzliche Ausbildungen oder finanzielle Förderungen aussprechen.

„Wir bieten eine Probezeit, während der wir die Leute anlernen und zugleich sehen, wie sie sich engagieren. Wir mussten schon sehr viele wieder nach Hause schicken (vom AMS). Wir verzichten gerne auf Unterstützungen, die Menschen müssen zuverlässig und motiviert sein.“

„Sie sollten aufhören eine faschistische Politik zu betreiben und Leute dazu verdonnern, sich irgendwo zwangsverpflichtend zu bewerben. Sie sollten aufhören Personen zu Kursen zu verpflichten.“

„Die sollen nicht soviel Seminare bezahlen, sondern Unternehmen mit Förderungen unterstützen, die Pflichtschulabsolventen anstellen.“

In einem Fall wird auch auf die Notwendigkeit verbesserter Kinderbetreuungsmöglichkeiten hingewiesen.

„Bessere bzw. billigere Kinderbetreuungsmöglichkeiten finden vor allem für Mütter mit nur Pflichtschule.“

Zum **Abschluss der Befragung** wurden den interviewten Personen/Unternehmen nochmals die Möglichkeiten geboten, beliebige **Anmerkungen zur untersuchten Thematik** – insbesondere auch Verbesserungsvorschläge – zu tätigen (Frage: „Fällt Ihnen abschließend sonst noch irgendetwas ein – z.B. Erfahrungen oder Wünsche – was Ihnen für unsere Studie betreffend Beschäftigungsmöglichkeiten für formal Geringqualifizierte wichtig erscheint. Beziehen Sie bitte diese Frage vor allem auch darauf, was aus Ihrer Sicht zukünftig noch mehr beachtet oder verbessert werden sollte.“).

44 % der befragten Firmen machten von dieser Möglichkeit Gebrauch. Die Antworten decken ein sehr breites Spektrum ab und können kaum zu Schwerpunkten zusammengefasst werden. Es werden im folgenden daher besonders interessant erscheinende Vorschläge herausgegriffen. Die Auswahl kann selbstverständlich keinen Anspruch auf Objektivität oder Repräsentativität erheben.

„Dass Österreich nie so viele Arbeitsplätze haben wird für Geringqualifizierte. Die Arbeitsmarktpolitik sollte die Leute höher qualifizieren, nur so werden wir unseren Standard halten können.“

„Es sollte eine andere Art der Ausbildung geben, so dass das nicht über eine Lehre erfolgt, z.B. für Schilderhersteller, Montagehelfer etc.“

„Das AMS sollte individuelle Stärken finden und fördern, begleiten und nicht Personen zwanghaft in Kurse schicken.“

„Ich würde gerne so eine Zielgruppe einstellen. Wir haben viel Teilzeitangestellte. Flexibilität und Deutschkenntnisse sind von Vorrang bei uns.“

„Ich will anstellen können, wen ich will und wer gut arbeitet, und das AMS sagt, Ausländer darf ich nicht anstellen, aber die arbeiten besser.“

„Das Problem ist, die Personen mit nur Pflichtabschluss kann man nicht in einen Topf werfen. Es kommt auf die Begabung an.“

„Nach wie vor ist für mich wichtig, dass die Leute ein längeres Praktikum bei mir machen können und da würde ich eine finanzielle Unterstützung benötigen. Das ist für mich sehr wichtig. Diese Erfahrung hatte ich bereits und so soll das weiter gehen.“

„Die gehören mehr oder weniger motiviert. Denen muss beigebracht werden, dass sie nicht minder sind als andere und genauso wertvoll sind wie alle anderen, dann haben sie auch mehr Motivation, da sollte man grundsätzlich ansetzen.“

„Wichtig ist die Möglichkeit zu schaffen, sich zu qualifizieren. Oft ist das Umfeld problematisch und veränderungs- oder unterstützungswürdig.“

„Menschen, Praktikanten über Stiftung bekommen. Dieses Angebot ist sehr toll. Es ist ideal: Lernen parallel mit Praxis. Die Kombination von Ausbildung und Praxis ist sehr wichtig. Das habe ich auch schon mit Schülern gemacht. Da ist noch zu wenig Angebot vorhanden über das AMS.“

„Sie sollten zumindest einen Führerschein der Gruppe B für Pkw's haben.“

„Bewusstseinsbildung für Ausländer mit geringer Ausbildung, welche Möglichkeiten sie in Österreich haben. Mehr Chancen für qualifizierte ausländische Mitarbeiter, z.B. wird ein Ausländer mit Uniabschluss und Sprachkenntnissen in der Reinigung eingesetzt.“

„Eine Mitarbeiterin mit Pflichtschulabschluss ist mittlerweile für die gesamte Buchhaltung zuständig.“

5. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Die vorliegende Studie untersucht **Möglichkeiten zur verstärkten Integration von formal Geringqualifizierten – d.h. von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule – in den Arbeitsmarkt**. Dieses Thema ist vor allem deswegen von besonderer Brisanz, weil diese Personengruppe am Arbeitsmarkt mit besonderen Schwierigkeiten und Benachteiligungen konfrontiert ist: Ihre **Arbeitslosenquote ist mindestens zwei bis drei Mal so hoch** als jene von Personen mit weiterführenden Bildungsabschlüssen (Lehre, mittlere und höhere Schulen, Hochschulen). Zudem ist **fast jede(r) Zweite** (48%) unselbständig Beschäftigte (bzw. Arbeitslose) mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule **zumindest einmal im Jahr von Arbeitslosigkeit betroffen**, bei Personen mit weiterführenden Bildungsabschlüssen betrifft dies nicht einmal jede(n) Fünfte(n).

Nicht zuletzt aufgrund dieser hohen Arbeitslosigkeit stellen Personen, die keinen über die Pflichtschule hinausgehenden formalen Bildungsabschluss aufweisen, fast die Hälfte aller Arbeitslosen in Österreich - nämlich 47% im Jahr 2007 (aber nur 17% der Erwerbstätigen bzw. der unselbständig Beschäftigten!). Sie bilden somit **die** zentrale Zielgruppe für den Auftraggeber dieser Studie – das Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich.

Unter den Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule sind **Frauen und vor allem ausländische StaatsbürgerInnen stark überrepräsentiert**. Bei letzteren betrifft dies auch jüngere Personen in hohem Maße. Nicht einmal mehr 12% der 25-Jährigen österreichischen StaatsbürgerInnen hatten bei der Volkszählung 2001 keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss aber fast die Hälfte (48%) der 25-jährigen ausländischen StaatsbürgerInnen. Nicht zuletzt deswegen sehen die – im Rahmen einer repräsentativen Unternehmensbefragung – befragten Betriebe das größte/häufigste Defizit von formal Geringqualifizierten auch in den mangelhaften Deutschkenntnissen.

Es wäre aber sicherlich nicht richtig, die Thematik der Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt ausschließlich unter dem Aspekt der Defizite, Benachteiligungen und Schwierigkeiten zu betrachten, sondern es ist notwendig, auch den spezifischen für die Unternehmen verwertbaren **Stärken und Vorteilen** dieser Personengruppe entsprechende (erhöhte) Aufmerksamkeit zukommen zu lassen. Die Unternehmen nennen diesbezüglich vor allem das **Nicht-Vorhandensein von Standesdünkeln**, die **Unkompliziertheit und Direktheit im persönlichen Kontakt** sowie den Umstand des **Gut-„Zupacken“-Könnens**.

In den qualitativen Interviews mit PersonalvermittlerInnen wird überdies darauf hingewiesen, dass teilweise zu hohe formale Voraussetzungen an einfache Tätigkeiten gestellt würden. Sie befürworten daher, die aus ihrer Sicht teilweise überzogenen Qualifikationsvorstellungen von Firmen und PersonalistInnen zu hinterfragen, denn diese bilden unter anderem den Hintergrund, vor dem die Fähigkeiten von Geringqualifizierten als „gering“ oder defizitär wahrgenommen werden.

Eine besondere Herausforderung in der Förderung von Erwerbstätigen mit geringer formaler Qualifikation erscheint die Frage der **positiven (Arbeits-)Motivation unter besonders schwierigen Arbeitsbedingungen** (geringe Entlohnung, geringe Aufstiegsmöglichkeiten, teilweise monotone Tätigkeiten, Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit, etc.). Neben der Notwendigkeit der Ermöglichung von Erfolgserlebnissen, Selbstverwirklichung und sozialer Anerkennung unter diesen schwierigen Rahmenbedingungen ist hier natürlich auch die Frage des (vielfach negativen) gesellschaftlichen bzw. öffentlichen Images vermeintlich (kognitiv) einfacher körperlicher Arbeiten anzusprechen.

Für die zukünftige Entwicklung der Arbeitsmarktchancen von formal Geringqualifizierten bleibt festzuhalten: Aus demographischen Gründen (Ausscheiden älterer Jahrgänge mit besonders hohen Anteilen von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule aus dem Erwerbsleben) ist mit einem **Rückgang an Erwerbstätigen mit maximal Pflichtschulabschluss** zu rechnen. Allerdings – das zeigt die im Rahmen dieser Studie durchgeführte repräsentative Unternehmensbefragung – ist zumindest kurz- und mittelfristig auch eine **weiterhin (eher) sinkende Nachfrage** nach un- und angelernten ArbeiterInnen bzw. eben Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule zu erwarten. **Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von formal Geringqualifizierten** wird daher zumindest **auch in der näheren Zukunft hohe Bedeutung und Notwendigkeit** zukommen.

Aus Sicht der befragten Unternehmen erscheinen diesbezüglich vor allem die (100%ige) **Förderung von Weiterbildungskosten** (inkl. Lohnersatz) sowie die **Übernahme der Lohnkosten für eine Probezeit** (6 Monate) besonders wirksam und attraktiv.

Auch **unbefristete Kombilöhne** - d.h. dauerhafte staatliche Lohnsubventionen - würden bei einer entsprechend hohen öffentlichen Ko-Finanzierung eine starke Beschäftigungswirkung entfalten - allerdings verbunden mit sehr hohen Kosten für die öffentlichen Haushalte und kaum zu verhindernden Mitnahmeeffekten. Unbefristete Kombilöhne spielen daher in der

österreichischen Diskussion und Praxis kaum eine Rolle. Die interviewten PersonalvermittlerInnen betrachten finanzielle Förderungen ebenfalls teilweise skeptisch.

Sowohl die befragten Unternehmen als auch die im Zuge der Studie interviewten ExpertInnen aus Personalvermittlungs- bzw. -überlassungsunternehmen sind sich aber dahingehend einig: **Im Mittelpunkt** aller Maßnahmen und Strategien zur verstärkten Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt sollte **(Höher-)Qualifizierung** stehen.

Aus Sicht der interviewten PersonalvermittlerInnen wäre zur langfristigen Integration vor allem die Verbesserung der Grundbildung und die Erhöhung der Anpassungsfähigkeit und Selbstständigkeit zentral, so dass einfache Tätigkeiten selbstverantwortlich und ohne laufende Anleitung ausgeübt werden können. Langfristige und vertiefende Qualifizierungsmaßnahmen werden zudem von den ExpertInnen als bessere Alternative gegenüber einem einzelnen oder wenig systematischen Kursbesuch angesehen. Die praktische Anwendung und Einübung von gelerntem Wissen wird dabei generell als sehr wichtig erachtet.

An konkreten Maßnahmen zur Qualifizierung und generellen Förderung der Arbeitsmarktintegration von (arbeitslosen und erwerbstätigen) Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule können aufgrund dieser Studie folgende **Empfehlungen** formuliert werden, die sich schwerpunktmäßig aber keineswegs exklusiv¹⁹ an den Auftraggeber dieser Studie (AMS) wenden:

❑ **Verstärkte öffentliche Förderung und Unterstützung der Weiterbildung/Qualifizierung von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule**

Im Falle einer deutlichen öffentlichen finanziellen Unterstützung der Weiterbildung/Qualifizierung von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule (z.B. in Form eines frei verfügbaren Ausbildungsgutscheins) wären viele Unternehmen bereit, verstärkt (und zusätzlich) Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule einzustellen und gemäß ihrem Bedarf zu qualifizieren. 31% der befragten Unternehmen halten eine zusätzliche Beschäftigung von (derzeit arbeitslosen) Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss sogar für sehr wahrscheinlich, wenn sie eine 100%ige Förderung aller Weiterbildungskosten (Kurskosten und Lohnersatz) für diese Zielgruppe erhalten würden (z.B. in Form eines Bildungsgutscheins in Höhe von € 3.000,-). Eine derartige verstärkte Förderung ist nicht (nur) als Empfehlung zur Erhöhung der öffentlichen Ausgaben für Weiterbil-

¹⁹ Weil natürlich manche Aspekte/Empfehlungen in unterschiedlichsten Verantwortungs- und Kompetenzbereichen liegen – und nicht (nur) in der Zuständigkeit des AMS.

dung/Qualifizierung zu verstehen, sondern kann (im Falle begrenzter Mittel) auch durch eine Umschichtung zugunsten dieser Zielgruppe erfolgen (vgl. auch die nachfolgende Empfehlung betreffend die stärkere Zielgruppenfokussierung seitens des AMS).

□ **(Noch) Stärkere Zielgruppenfokussierung seitens des AMS**

In Bezug auf die grundsätzliche Förderstrategie des AMS ist anzumerken, dass **Personen mit Pflichtschule** als höchste abgeschlossene Ausbildung **die mit großem Abstand wichtigste Zielgruppe des AMS darstellen müssten**: Sie stellen 47% aller Arbeitslosen (aber nur 17% der Erwerbstätigen bzw. der unselbständig Beschäftigten!) und ihre Arbeitslosenquote liegt um deutlich mehr als das Doppelte höher als jene von Personen mit anderen Bildungsabschlüssen. Unter diesem Aspekt fällt doch auf, dass es z.B. relativ wenig Förderungen gibt, die sich exklusiv oder prioritär an diese Zielgruppe richten. Dass sich die wesentlichen Qualifizierungsförderungen²⁰ beispielsweise in genau gleichem Maße (d.h. auch in gleichem Förderumfang) auch an Personen mit Lehrausbildung oder Abschluss einer mittleren Schule richten, kann angesichts obiger Daten und der besonderen Benachteiligung von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule am Arbeitsmarkt kritisch hinterfragt werden.

□ **(Finanzielle) Unterstützung während einer Probezeit und Förderung von Praktika**

Sowohl für Arbeitssuchende als auch für Unternehmen ist die Möglichkeit zur Erprobung der an einem Arbeitsplatz erforderlichen Kompetenzen sowie der Zufriedenheit mit den Arbeitsinhalten und -bedingungen von herausragender Wichtigkeit. Zudem stellen praktische Erfahrungen an sich bereits eine wichtige Form des Qualifikationserwerbs dar. Praktika für Arbeitssuchende sowie die Beschäftigung während einer Probezeit könnten daher auch finanziell und/oder organisatorisch stärker unterstützt werden. 30% der befragten Unternehmen geben an, dass sie eine zusätzliche Beschäftigung von (derzeit arbeitslosen) Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss für sehr wahrscheinlich halten, wenn sie für eine 6-monatige Probezeit einen vollen Lohnersatz erhalten würden. Im Falle eines 50%-igen Lohnersatzes für eine 6-monatige Probezeit wären dies immer noch 16% der (befragten) Betriebe, die eine zusätzliche Beschäftigung von (derzeit arbeitslosen) Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss für sehr wahrscheinlich halten. Eine derartige Beteiligung an den Lohnkosten für eine Probezeit kann auch als befristeter und zielgruppenorientierter Kombilohn gesehen/bezeichnet werden.

²⁰ Qualifizierungsförderungen für Beschäftigte im Rahmen des ESF

□ Verstärkte Ermöglichung fließender Übergänge zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung/Erwerbstätigkeit

Es wäre sicherlich sinnvoll, (anhand internationaler Vorbilder und Erfahrungen) österreichspezifische Modelle zu entwickeln, die verstärkt einen fließenden Übergang zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung (und auch selbständiger Erwerbstätigkeit) ermöglichen, so dass sich auch Teilzeitbeschäftigung bzw. Arbeit in Niedriglohnbereichen aus individueller Sicht (d.h. im Vergleich zur Arbeitslosenunterstützung) rentiert. Auch dies könnte als eine Art Kombilohn interpretiert werden, wobei aber für die öffentlichen Haushalte (zumindest für einen bestimmten Zeitraum) keine zusätzlichen Kosten anfallen würden²¹, sondern bestehende Transferleistungen (Arbeitslosenunterstützung) durch die Ergänzung um Erwerbseinkommen sogar reduziert werden könnten.

□ Forcierte Entwicklung und verstärktes Angebot von Kurz- bzw. Anlernausbildungen unterhalb der Lehrlingsausbildung für erwachsene Arbeitslose (z.B. Maschinenbediener/-in, Montagehelfer/-in, Küchengehilfe/-in, etc.)

Derartige Kurz- und Anlernausbildungen können nicht nur für Arbeitslose interessant sein, denen eine vollwertige Lehrlingsausbildung aus unterschiedlichsten Gründen (Begabung, Zeitbudget, etc.) nicht realisierbar erscheint, sondern sie können auch einen „Einstieg“ (evtl. auch ein anrechenbares erstes Modul) zu einer kompletten Lehrlingsausbildung bedeuten (vgl. auch nachfolgende Empfehlung).

Um derartige Kurz- bzw. Anlernausbildungen nicht attraktiver als eine komplette Lehrlingsausbildung erscheinen zu lassen, bestünde die Möglichkeit, diese Kurz- bzw. Anlernqualifizierungen nur für Erwachsene (z.B. über 20-Jährige oder gar über 25-Jährige) zugänglich zu machen.

Die qualitativen Interviews mit PersonalvermittlerInnen legen nahe, dabei besonders den spezifischen Umgang von formal Geringqualifizierten mit Lernsituationen zu berücksichtigen, z.B. erleichtert implizite Wissensvermittlung ebenso wie Praxisnähe das Lernen.

□ Förderung modularer beruflicher Nachqualifizierungen

Selbstverständlich sollte es primäres Ziel sein, möglichst vielen Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss weiterführende Bildungsabschlüsse – insbesondere den Abschluss einer Lehrausbildung - zu ermöglichen. Rechtlich gesehen bietet dafür die ausnahmsweise

²¹ Unter der Annahme, dass diese Personen auf diesem Weg früher (wieder) erwerbstätig werden können.

Zulassung zur Lehrabschlussprüfung (§ 23 Abs. 5 lit.a BAG), für welche der Erwerb der erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse auch durch eine entsprechend lange einschlägige Anlerntätigkeit, sonstige praktische Tätigkeiten oder den Besuch entsprechender Kursveranstaltungen nachgewiesen werden kann, gute Möglichkeiten. Dabei spielt auch die **Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen** eine maßgebliche Rolle. Durch die modulare Kombination der Anerkennung erworbener Qualifikationen mit dem Besuch von ergänzenden Weiterbildungsveranstaltungen kann ein Weg zu einer erfolgreichen beruflichen Nachqualifizierung beschritten werden, der auf dem vorhandenen Wissen und den im (oder auch außerhalb des) Berufsleben(s) erworbenen Fähigkeiten aufbaut. Als Good-Practice-Beispiel kann hierfür das Projekt „Du kannst was“ in Oberösterreich angeführt werden.

□ **Anerkennung des Führerscheins als förderungswürdige Basisqualifikation für über 25-jährige Arbeitslose mit höchstens Pflichtschulabschluss**

Die verstärkte (weil teilweise bereits praktizierte) Förderung des Führerscheinerwerbs (B) durch Arbeitslose mit maximal Pflichtschulabschluss bewirkt nicht nur eine Verbesserung der persönlichen und beruflichen Mobilität sondern vor allem auch eine höhere Qualifikation. Wie die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen, wären zudem Führerschein C, Staplerschein, etc. weitere wichtige Qualifikationsbausteine, welche die Arbeitsmarktchancen von formal Geringqualifizierten signifikant erhöhen würden.

Um die Attraktivität von Arbeitslosigkeit für Jugendliche nicht signifikant zu erhöhen, wird bei der Förderung des Führerscheinerwerbs aber ein Mindestalter von 25 Jahren vorgeschlagen.

□ **Ausbau von Gesundheitsförderung, Coaching und anonymen Beratungsangeboten**

Viele befragte Unternehmen und ExpertInnen haben auf die besondere Problematik des in einem starken Zusammenhang und in einer starken Wechselwirkung gesehenen Themenkomplexes „Familiäre Probleme/Beziehungsprobleme – psychische Probleme – Alkohol – finanzielle Probleme“ bei formal Geringqualifizierten hingewiesen, verschärft durch häufige Arbeitslosigkeit, wechselnde ArbeitgeberInnen und oftmalige Bewerbungsabsagen. Hierbei wäre sicherlich der Ausbau spezifischer (auch anonym) Beratungsangebote und –kompetenzen seitens des AMS anzuregen. Zudem erscheint für Personen in sog. „einfachen“ Tätigkeiten generell die Thematik der Gesundheitsförderung von besonderer Brisanz – insbesondere in Berufen mit hohen gesundheitlichen Belastungen und/oder schweren körperlichen Anforderungen. Damit – aber vor allem auch mit individueller Weiterbildungsberatung – in Verbindung steht auch der hohe Bedarf an individuellem Coaching.

□ **(Bürokratische) Vereinfachung und Unterstützung bei der Beschäftigung von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft**

Die Beschäftigung von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, welche gerade unter den Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule stark überrepräsentiert und daher auch in besonderem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen sind, scheitert in vielen Fällen – wie auch von Unternehmen im Rahmen dieser Studie bestätigt – am hohen, komplizierten und für viele intransparenten bürokratischen Aufwand. Es ist nicht Bestandteil der vorliegenden Studie, die österreichische Einwanderungs- bzw. Beschäftigungspolitik im Hinblick auf nicht-österreichische StaatsbürgerInnen zu bewerten. Es ist aber sehr wohl Aufgabe der vorliegenden Untersuchung darauf hinzuweisen, dass die legale Beschäftigung von nicht-österreichischen StaatsbürgerInnen in vielen Fällen nicht an den rechtlichen Voraussetzungen sondern an den bürokratischen Erfordernissen und der davon ausgehenden Abschreckungswirkung scheitert und dies zu einer Benachteiligung von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft am Arbeitsmarkt führt.

□ **Optimierte Vorauswahl der BewerberInnen durch das AMS**

Seitens der befragten Unternehmen sowie PersonalvermittlerInnen wird häufig der Wunsch geäußert, die Vorselektion der BewerberInnen zu optimieren und beispielsweise vermehrt Dienstleistungen im Bereich der Personalvermarktung, wie etwa die Erstellung von Persönlichkeitsprofilen, durch das AMS anzubieten. Damit könnte einerseits die (zeitliche) Effizienz bei den Unternehmen und PersonalvermittlerInnen erhöht werden und andererseits den Arbeitssuchenden eine höhere Vermittlungschance bzw. weniger negative Absageerfahrungen ermöglicht werden. Allerdings befindet sich das AMS dabei in einem gewissen Dilemma, insbesondere wenn solche Dienstleistungen (z.B. die Erstellung von Persönlichkeitsprofilen) zu – dem Vermittlungsauftrag widersprechenden - Wettbewerbsnachteilen für die zu vermittelnden Personen führen könnten. Es sollte daher in jedem Fall der Fokus auf die Stärken und die Kompetenzen der zu vermittelnden Personen gelegt werden und weniger auf deren Schwächen.

Abschließend bleibt außerdem noch darauf hinzuweisen, dass bei der Problematik der Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt selbstverständlich auch das **Bildungssystem** anzusprechen ist - im Sinne einer kreativen Förderung der individuellen Stärken aller SchülerInnen und der grundsätzlichen Vermeidung von geringer Qualifikation. Die

Verringerung der Drop-Out-Quoten und die Erhöhung der Bildungspartizipation insbesondere von Jugendlichen mit Migrationshintergrund – z.B. durch den Ausbau und die Verbesserung der Bildungs- und Berufsberatung²² – stellen dabei wesentliche Herausforderungen dar.

²² Vgl. auch R. Wieser/H. Dornmayr/B. Neubauer/B. Rothmüller (2008): Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche mit Migrationshintergrund gegen Ende der Schulpflicht, Forschungsbericht von öibf und ibw im Auftrag des AMS Österreich, Wien