

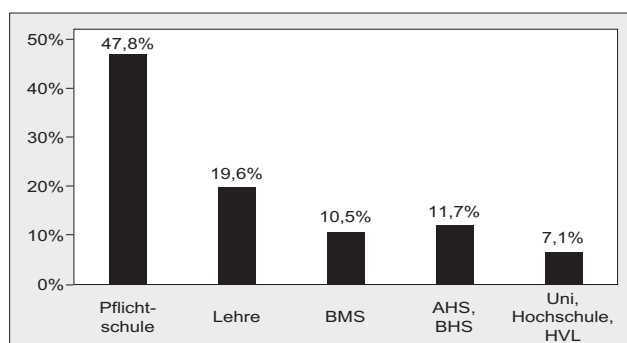
Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt

Ergebnisse aus einer aktuellen Studie des AMS Österreich

1. Arbeitsmarktsituation von formal Geringqualifizierten

Die von den Forschungsinstituten ibw (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) und öibf (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung) im Auftrag des Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, durchgeführte Studie untersucht Möglichkeiten zur verstärkten Integration von formal Geringqualifizierten – d. h. von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« – in den Arbeitsmarkt.¹ 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 dreimal so hoch wie jene von Personen mit weiterführenden Bildungsabschlüssen (Lehre, mittlere und höhere Schulen, Hochschulen). Zudem ist fast jede zweite (48 Prozent) unselbständig beschäftigte (bzw. arbeitslose) Person mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« zumindest einmal im Jahr von Arbeitslosigkeit betroffen (vgl. Grafik 1), bei Personen mit weiterführenden Ausbildungsabschlüssen betrifft dies nicht einmal jede(n) Fünfte(n).

Grafik 1: Betroffenheitsquote von Arbeitslosigkeit – nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2007)



Quelle: AMS, Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) und 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 und 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)

Nicht zuletzt aufgrund dieser häufigeren Arbeitslosigkeit stellen Personen, die keinen über die Pflichtschule hinausgehenden formalen Bildungsabschluss aufweisen, fast die Hälfte aller Arbeitslosen in Österreich – nämlich 47 Prozent im Jahr 2007 (aber nur 17 Prozent der Erwerbstätigen bzw. der unselbständig Beschäftigten!). Sie bilden somit eine zentrale Zielgruppe für den Auftraggeber dieser Studie – das 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. Weniger als zwölf Prozent der 25jährigen österreichischen StaatsbürgerInnen hatten bei der Volkszählung 2001 keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss, hingegen machte der diesbezügliche Anteil unter den 25jährigen ausländischen StaatsbürgerInnen fast die Hälfte (48 Prozent) aus. Nicht zuletzt deswegen sehen die – im Rahmen einer repräsentativen Unternehmensbefragung – befragten Betriebe das größte/häufigste Defizit von formal Geringqualifizierten auch in den mangelhaften Deutschkenntnissen.

2. Vorhandene und erforderliche Kompetenzen

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 im Rahmen der vorliegenden Untersuchung befragten 317 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 es daher, die aus ihrer Sicht teilweise überzogenen Qualifikationsvorstellungen von Firmen und PersonalistInnen zu hin-

¹ Download der Langfassung dieser Studie unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »AMS-Publikationen – Forschung« – Jahr 2008.

terfragen, denn diese bilden u.a. den Hintergrund, vor dem die Fähigkeiten von Geringqualifizierten als »gering« oder defizitär wahrgenommen werden.

Grafik 2 veranschaulicht, welchen Kompetenzen oder Eigenschaften bei der Auswahl von formal Geringqualifizierten 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 Prozent »Sehr wichtig«), »Lern- und Leistungsbereitschaft, Arbeitsmotivation« (88 Prozent »Sehr wichtig«) sowie »Genauigkeit, Sorgfalt« (86 Prozent »Sehr wichtig«).

Dies stellt sicherlich auch eine zentrale Herausforderung der Beschäftigung von formal Geringqualifizierten dar: Wie kann in beruflichen Tätigkeiten mit oftmals besonders schwierigen Arbeitsbedingungen (geringe Entlohnung, geringe Aufstiegsmöglichkeiten, teilweise monotone Tätigkeiten, Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit etc.) eine möglichst hohe Arbeitsmotivation erreicht werden? Der Vermittlung von sozialer Anerkennung und der Ermöglichung von Erfolgserlebnissen scheint bei der Optimierung der Arbeitsbedingungen für formal Geringqualifizierte besonderer Stellenwert zuzukommen.

Grafik 2 zeigt u. a. weiters, dass aktuelle Arbeitslosigkeit relativ selten als Nachteil gewertet wird (nur fünf Prozent 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 Prozent »Sehr wichtig«).

Rund 16 Prozent der befragten Betriebe nannten auch noch weitere Kompetenzen bzw. Eigenschaften, die bei der Auswahl von formal Geringqualifizierten eine wichtige Rolle spielen und die in der Liste der Antwortvorgaben (vgl. Grafik 2) nicht enthalten waren. Mit großem Abstand am häufigsten genannt wurden dabei zwei Kompetenzen/Eigenschaften: Ehrlichkeit sowie der Führerschein (Pkw).

Grafik 2: Wichtigkeit von Kompetenzen bei der Auswahl von formal Geringqualifizierten (Anteil der Antworten von »Sehr wichtig« bis »Gar nicht wichtig«)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe)
Anmerkung: Nur jene 82 Prozent 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.

3. Entwicklung von Angebot und Nachfrage nach formal Geringqualifizierten am Arbeitsmarkt

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 Juni 2008 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. Während bei AbsolventInnen höherer Ausbildungsstufen häufig mit einem steigenden Bedarf gerechnet wird,² wird der Bedarf an un- bzw. angelernten ArbeiterInnen mit maximal Pflichtschul-

abschluss hingegen als stagnierend bzw. sogar eher leicht rückläufig eingeschätzt: Neun Prozent erwarten zwar eine steigende Nachfrage, aber 14 Prozent eine sinkende.³ Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von formal Geringqualifizierten wird daher zumindest auch in der näheren Zukunft hohe Bedeutung und Notwendigkeit zukommen.

4. Maßnahmen und Empfehlungen zur verstärkten Arbeitsmarktintegration von formal Geringqualifizierten

Aus Sicht der befragten Unternehmen erscheinen diesbezüglich vor allem die (hundertprozentige) Förderung von Weiterbildungskosten (inklusive Lohnersatz) sowie die Übernahme der Lohnkosten für eine Probezeit (sechs 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. Personalüberlassungsunternehmen sind sich aber dahingehend einig: Im Mittelpunkt aller Maßnahmen und Strategien zur verstärkten Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt sollte (Höher-)Qualifizierung stehen.

Langfristige und vertiefende Qualifizierungsmaßnahmen werden von den interviewten PersonalvermittlerInnen als bessere Alternative gegenüber einem vereinzelter oder wenig systematischen Kursbesuch angesehen. Die praktische Anwendungsmöglichkeit 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: Hinsichtlich der grundsätzlichen Förderstrategie des AMS ist anzumerken, dass Personen mit maximal Pflichtschulabschluss die mit großem Abstand wichtigste Zielgruppe des AMS darstellen müssten: Sie stellen 47 Prozent aller Arbeitslosen (aber nur 17 Prozent 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 Qualifizierungsförderungen⁴ beispiels-

weise 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.
- 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. MaschinenbedienerIn, MontagehelferIn, Küchengehilfe/-gehilfin): Derartige Kurz- und Anlernausbildungen können nicht nur für Arbeitslose interessant sein, denen einen 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-20jährige oder gar Über-25jährige) 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 Zulassung zur Lehrabschlussprüfung (§ 23 Abs. 5 lit. a BAG), für welche der Erwerb der erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse auch durch eine entsprechend lange einschlägige Anlern Tätigkeit, 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.

2 So vor allem bei FacharbeiterInnen (32 Prozent steigend versus zwei Prozent sinkend – bezogen auf alle befragten Betriebe) und BHS-AbsolventInnen (24 Prozent steigend versus drei Prozent sinkend).

3 Da die Befragung im Juni 2008 durchgeführt wurde, sind zudem die Auswirkungen der erst im Herbst 2008 akut gewordenen internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise noch nicht berücksichtigt.

4 Qualifizierungsförderungen für Beschäftigte im Rahmen des ESF.

- Anerkennung des Führerscheins als förderungswürdige Basisqualifikation für über-25jährige 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 bedeutet vor allem auch eine höhere Qualifikation. Wie die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen, wären zudem Führerschein C oder der Staplerschein 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 für Arbeitslose mit höchstens Pflichtschulabschluss aber ein Mindestalter von 25 Jahren vorgeschlagen.

- Ausbau von Gesundheitsförderung, Coaching und anonymen Beratungsangeboten.
- (Bürokratische) Vereinfachung und Unterstützung bei der Beschäftigung von Personen mit nicht-österreichischer StaatsbürgerInnenschaft.
- Optimierte Vorauswahl der BewerberInnen durch das AMS: Zur Verringerung der negativen Absageerfahrungen bei den Betroffenen und zur Steigerung der Effizienz und Qualität der Personalauswahlverfahren in den Betrieben.

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« ...



AMS report 59

Brigitte Mosberger, René Sturm (Hg.)

Jung, dynamisch, arbeitslos?

Beiträge zur Fachtagung

»Neue Ansätze in der Berufsorientierung und -ausbildung benachteiligter junger Menschen« vom 18. Juni 2006 in Wien

ISBN 978-3-85495-240-6



AMS report 61

Eva Heckl, Brigitte Mosberger, Andrea Dorr, Kerstin Hölzl, Eva Denkmayr, Thomas Kreiml

Soft und Hard Skills im alternativen Energiesektor

Eine explorative Studie mit Fokus auf Qualifikationsbedarf und Personalrekrutierungspraxis

ISBN 978-3-85495-242-2

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Die Langfassung dieser Studie des AMS Österreich ist als Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at (Menüpunkt »AMS-Publikationen« – Jahr 2008/AMS-Arbeitsmarktstrukturberichte) verfügbar.

Anschrift der Auftragnehmer

ibw – Österreichisches Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
Rainergasse 38, 1050 Wien, Tel.: 01 5451671-0, Fax: DW 22
E-Mail: info@ibw.at, Internet: www.ibw.at

öibf – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung
Biberstraße 5/6, 1010 Wien, Tel.: 01 3103334, Fax: 01 3197772
E-Mail: oeibf@oeibf.at, Internet: www.oeibf.at

Die Publikationen der Reihe AMS info können als pdf über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at oder
www.ams.at – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des AMS info werden als Langfassung in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report Einzelbestellungen

€ 6,- inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten

AMS report Abonnement

12 Ausgaben AMS report zum Vorzugspreis von € 48,- (jeweils inkl. MwSt. und Versandkosten; dazu kostenlos: AMS info)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen bitte schriftlich an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, A-1190 Wien, Tel.: +43 (0)1 370 33 02, Fax: +43 (0)1 370 59 34, E-Mail: verlag@communicatio.cc

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M