

Mosberger, Brigitte (Ed.); Sturm, René (Ed.)

## Research Report

Einbindung durch Ausbildung: Beiträge zur Fachtagung 'Zur Situation von Personen mit Geringer Qualifizierung am Österreichischen Arbeitsmarkt' vom 14. Mai 2007 in Wien

AMS report, No. 62

## Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

*Suggested Citation:* Mosberger, Brigitte (Ed.); Sturm, René (Ed.) (2008) : Einbindung durch Ausbildung: Beiträge zur Fachtagung 'Zur Situation von Personen mit Geringer Qualifizierung am Österreichischen Arbeitsmarkt' vom 14. Mai 2007 in Wien, AMS report, No. 62, ISBN 978-3-85495-243-0, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/97964>

### Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

### Terms of use:

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*



AMS report **62**

Brigitte Mosberger, René Sturm (Hg.)

## Einbindung durch Ausbildung

Beiträge zur Fachtagung »Zur Situation von Personen mit geringer Qualifizierung am österreichischen Arbeitsmarkt« vom 14. Mai 2007 in Wien

Herausgegeben vom  
Arbeitsmarktservice Österreich



abif - Analyse, Beratung und  
interdisziplinäre Forschung

**Caritas**  
ÖSTERREICH



Arbeitsmarktservice  
Österreich

Brigitte Mosberger, René Sturm (Hg.)

# Einbindung durch Ausbildung?

Beiträge zur Fachtagung »Zur Situation von Personen mit  
geringer Qualifizierung am österreichischen Arbeitsmarkt«  
vom 14. Mai 2007 in Wien

Herausgegeben vom  
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Maria Hofstätter, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Wien, Oktober 2008 • Grafik und Titelfoto: Lanz, A-1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2008

Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, A-1190 Wien  
ISBN 978-3-85495-243-0

# Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	<b>5</b>
----------------------	----------

## **Roland Löffler**

### **Zwischen Integration und Prekarität –**

<b>Geringqualifizierte am österreichischen Arbeitsmarkt</b> .....	<b>7</b>
---	----------

1	Geringqualifizierte am österreichischen Arbeitsmarkt: Quantitative Befunde und Risikofaktoren .....	7
2	Der Ersteinstieg entscheidet: Eine Kohortenbetrachtung .....	8
3	Der Übergang vom Ausbildungs- in das Erwerbssystem .....	13
4	Qualifizierung lohnt in jedem Fall .....	17
5	Literatur .....	17

## **Julia Bock-Schappelwein**

<b>Geringqualifizierte Arbeitskräfte am österreichischen Arbeitsmarkt</b> .....	<b>18</b>
---	-----------

1	Einleitung .....	18
2	Geringe Einbindung unqualifizierter Arbeitskräfte in den Erwerbsprozess in Österreich .....	19
3	Hohe Arbeitslosigkeit unter unqualifizierten Arbeitskräften .....	24
4	Schlussfolgerungen .....	28
5	Literatur .....	29

## **Werner Titlbach**

<b>Über die Ausbildung hinausdenken</b> .....	<b>32</b>
---	-----------

1	Bringt eine bessere Ausbildung einen besseren Job? .....	32
2	Die Dynamik des Arbeitsmarktes und die Dynamik der Qualifikationen .....	33
3	Wünsche an das eigene Erwerbsleben – nicht ausgeschlossen sein wollen .....	34
4	Immerzu wiederholte Formeln der Arbeitsmarktpolitik .....	35
5	Ein Platz in der Gesellschaft müsste zur Verfügung stehen .....	36
6	Schlussbetrachtungen .....	38
7	Literatur .....	38

## **Marlies Kranebitter**

### **Wie soll Weiterbildung für Geringqualifizierte beschaffen sein?**

<b>Aufbau »Neuer Lernkulturen« in Tiroler Unternehmen</b> .....	<b>39</b>
---	-----------

1	Einleitung .....	39
2	Hintergrund .....	40
3	Lernmotivationen .....	41
4	Umsetzung einer »Neuen Lernkultur« in den Tiroler Pilotunternehmen .....	43
5	Resümee .....	45
6	Literatur .....	46

**Eva Denkmayr**

**Geringqualifizierung – Ein Weg in die Arbeitslosigkeit?**

**Podiumsdiskussion** ..... **47**

- 1 Überblick ..... 47
- 2 Allgemeine Situation am Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte ..... 47
- 3 Situation am Arbeitsmarkt der geringqualifizierten Jugendlichen ..... 48
- 4 Integration am Arbeitsmarkt durch Bildung ..... 49
- 5 Chancen am Arbeitsmarkt durch die Anzahl an Arbeitsstellen ..... 50
- 6 Unterstützung der Geringqualifizierten durch das AMS ..... 51
- 7 Abschlussbemerkungen ..... 52

## Vorwort

Die beim AMS arbeitslos gemeldeten Personen rekrutieren sich gemäß der Jahresdurchschnittswerte für 2006 zu rund 47 Prozent aus Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss (rund 111 450 Betroffene) und zu rund 35 Prozent aus Personen, deren höchste abgeschlossene Ausbildung eine Lehre ist (rund 84 600 Betroffene). Die Resultate des Mikrozensus zeigen zusätzlich, dass bei Arbeitslosigkeit, die länger als zwölf Monate andauert, der Prozentsatz der PflichtschulabsolventInnen hoch liegt (38 Prozent). Menschen mit höchstens Pflichtschulabschluss sind also nicht nur häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen, sondern in vielen Fällen auch deutlich länger (v. a. im fortgeschrittenen Erwerbsalter).

Der derzeit eingeschlagene Weg gegen die hohe Arbeitslosigkeit von Geringqualifizierten liegt in Schulungsmaßnahmen, aus denen der »Rote Teppich« in den Arbeitsmarkt hinübergelegt werden soll. Doch können Geringqualifizierte über diesen Teppich einen Arbeitsplatz finden und auch längerfristig erhalten? Wie müssen Maßnahmen aussehen, die ihnen eine zureichende Partizipation am Arbeitsmarkt ermöglichen?

Mit diesen Fragestellungen beschäftigte sich die Tagung »Einbindung durch Ausbildung? Zur Situation von Personen mit geringer Qualifizierung am österreichischen Arbeitsmarkt« am 14. Mai 2007 in Wien, die von der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich ([www.ams.at](http://www.ams.at)), der Caritas Österreich ([www.caritas.at](http://www.caritas.at)) und dem Sozialforschungsinstitut abif (Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung; [www.abif.at](http://www.abif.at)) veranstaltet wurde. ExpertInnen aus Wissenschaft, Politik und Praxis gaben dazu Informationen und diskutierten gemeinsam über neue Wege der Integration von Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt. Der vorliegende AMS report beinhaltet die Vorträge sowie eine Zusammenfassung der Podiumsdiskussion.

Im ersten Beitrag beschäftigt sich Roland Löffler von Synthesis Forschung ([www.synthesis.co.at](http://www.synthesis.co.at)) mit den sozialen Charakteristika und Risikofaktoren von Geringqualifizierten am österreichischen Arbeitsmarkt, wobei er v. a. auf den Ersteinstieg am Arbeitsmarkt fokussiert.

Mag.<sup>a</sup> Julia Bock-Schappelwein vom Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO, [www.wifo.ac.at](http://www.wifo.ac.at)) analysiert in ihrem Artikel die Einbindung geringqualifizierter Arbeitskräfte in den Erwerbsprozess sowie die Arbeitslosigkeit von Geringqualifizierten.

Einen kritischen Blick auf das Thema wirft der Philosoph und Sozialwissenschaftler Dr. Werner Titelbach. Er geht in seinem Beitrag der Frage nach, welche Effekte die Weiterbildung und – weitergefasst – auch die derzeitige Arbeitsmarktpolitik für die (Re-)Integration von Geringqualifizierten am Arbeitsmarkt haben.

Die Erwachsenenpädagogin und Trainerin Mag.<sup>a</sup> Marlies Kranebitter ([www.glia.at](http://www.glia.at)) berichtet aus ihren Erfahrungen im Equal-Projekt ADVOCATE zum Aufbau einer »Neuen Lernkultur« in Tiroler Unternehmen und extrahiert allgemeine Vorschläge und Denkanstöße für die Konzeption von Weiterbildungsangeboten für Geringqualifizierte.

Bakk.<sup>a</sup> Eva Denkmayr, Soziologin und wissenschaftliche Projektassistentin des abif (www.abif.at), resümiert in ihrem Artikel die Ergebnisse der Podiumsdiskussion zum Thema »Neue Wege für die Integration Geringqualifizierter in den Arbeitsmarkt«.

*Mag.<sup>a</sup> Brigitte Mosberger*

*abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung*

*René Sturm*

*AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI*



# **Roland Löffler**

## **Zwischen Integration und Prekarität – Geringqualifizierte am österreichischen Arbeitsmarkt**

### **1 Geringqualifizierte am österreichischen Arbeitsmarkt: Quantitative Befunde und Risikofaktoren**

#### **Qualifikation ist ein wesentliches Kriterium bei der Besetzung von Vakanzen**

Der österreichische Arbeitsmarkt zeichnet sich durch eine zunehmende Mobilität und einen stärker werdenden Wettbewerb der erwerbsinteressierten Personen um die Beschäftigungsverhältnisse aus. Ein wesentliches Kriterium bei der Besetzung von Vakanzen ist dabei die Qualifikation der arbeitssuchenden Personen, wobei die Anforderungen an die gesuchten Arbeitskräfte hinsichtlich der erwarteten Qualifikationen in allen Segmenten der Beschäftigungsverhältnisse wachsen. Dies stellt für geringqualifizierte Personen in der Konkurrenz mit anderen BewerberInnen um ein Beschäftigungsverhältnis ein größer werdendes Risiko dar.

#### **Knapp ein Viertel der Erwerbspersonen besitzt höchstens Pflichtschulabschluss**

Der Personenkreis, der von den steigenden Qualifikationsanforderungen besonders betroffen ist, stellt einen wesentlichen Anteil aller Erwerbsinteressierten dar: Knapp ein Viertel der rund vier Millionen erwerbsaktiven Personen, die am österreichischen Arbeitsmarkt ihre Arbeitskraft anbieten, haben das Bildungssystem spätestens mit der Erlangung des Pflichtschulabschlusses verlassen.

#### **Vorzeitiger Ausstieg aus dem Ausbildungssystem**

Zwar hat sich die Bildungsbeteiligung in den letzten Jahrzehnten spürbar erhöht, dennoch verbleiben nicht alle Jugendlichen, die das Pflichtschulalter vollendet haben, im Ausbildungssystem. Wie eine vom waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds) in Auftrag gegebene Studie zur »Erwerbsbeteiligung und Qualifikationsaktivitäten Wiener Jugendlicher« zeigt, strebte von jenen Wiener Jugendlichen, die im Zeitraum 2000 bis 2005 ihr Pflichtschulalter vollendet hatten, im Durchschnitt jede zehnte Person keine weitere Ausbildung an. Drei Viertel dieser Personen blieben dem Arbeitsmarkt gänzlich fern. Ein Drittel der PflichtschulabsolventInnen begann eine Lehre. Von diesen Personen brach ein Viertel die Lehre vor erfüllter Lehrzeit ab.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Vgl. Petra Gregoritsch u. a. 2006, Seite 7ff.

## Risikofaktoren geringer Qualifikation

Personen mit unzureichender Ausbildung sind auf dem Arbeitsmarkt einer Reihe von Risikofaktoren ausgesetzt, die ihre Erwerbs- und Einkommenskarriere nachhaltig negativ beeinflussen können:

- Arbeitsplätze, die nur geringe Qualifikationsanforderungen an die BewerberInnen stellen, bieten meist nur Beschäftigungsverhältnisse mit deutlich unterdurchschnittlichen Erwerbseinkommen. Vielfach liegen diese Einkommen nur knapp über dem als »Armuts-grenze« definierten Richtsatz für SozialhilfeempfängerInnen (rund 720 Euro). Wenn es sich bei diesen Beschäftigungsverhältnissen zudem um Teilzeitbeschäftigungen handelt, wird diese Grenze in vielen Fällen deutlich unterschritten.
- Personen mit geringer Qualifikation tragen ein spürbar höheres Arbeitsplatzverlustrisiko: Mehr als 45 Prozent aller als arbeitslos vorgemerkten Personen verfügen maximal über einen Pflichtschulabschluss. In Personen, die auf Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen tätig sind, wird von betrieblicher Seite kaum in Weiterbildung investiert. Ein personeller Wechsel ist auf diesen Arbeitsplätzen für die Betriebe nur mit geringen Such- und Anlernkosten verbunden. Zudem sind es v. a. jene Arbeitsplätze, die im Falle konjunktur- oder wettbewerbsbedingter Auslastungsschwankungen am ehesten »eingespart« werden können.
- Geringqualifizierte Arbeitssuchende stehen bei der Suche nach Beschäftigung im direkten Wettbewerb mit einem breiten, teilweise auch aus dem Ausland kommenden Personenkreis.
- Die hohe Fluktuation auf den Arbeitsplätzen und die im Vergleich zu allen Beschäftigungsverhältnissen deutlich kürzeren Beschäftigungsdauern führen zu stark fragmentierten Karrieren und unzureichender Arbeitsmarktintegration. Durch die kurzen Beschäftigungsabschnitte ist es den betroffenen Personen zudem oft nicht möglich, ausreichende Anwartschaften für Arbeitslosengeld zu erwerben. Die Personen sind dann gezwungen, Sozialhilfeleistungen in Anspruch zu nehmen.
- Die Fragmentierung der Karriere, die kurzen Beschäftigungsabschnitte und die zahlreichen Abschnitte von Erwerbslosigkeit führen dazu, dass die betroffenen Personen nicht im ausreichenden Ausmaß anrechenbare Versicherungsmonate für das System der Alterssicherung erwerben können. Dieses Risiko gewinnt durch die Pensionssicherungsreform, in der die Zahl der notwendigen Versicherungszeiten erhöht und der Durchrechnungszeitraum laufend verlängert werden, v. a. für Personen im Haupterwerbsalter und jüngere Personen an Bedeutung.

## 2 Der Ersteinstieg entscheidet: Eine Kohortenbetrachtung<sup>2</sup>

### Ersteinstieg entscheidend für weitere Erwerbsverläufe

Die genannten Risikofaktoren gelten für Personen aller Altersgruppen. Von der steigenden Mobilität am österreichischen und am europäischen Arbeitsmarkt, den steigenden Qualifikations-

---

<sup>2</sup> Vgl. Wolfgang Altenecker u. a. 2006.

anforderungen und den negativen Auswirkungen unzureichender Arbeitsmarktintegration sind jüngere Personen in besonderem Maße betroffen. Daher kommt einem erfolgreichen Ersteinstieg in das Erwerbssystem besondere Bedeutung zu. Der vorliegende Beitrag stellt daher im folgenden Abschnitt eine Kohortenbetrachtung von Geburtsjahrgängen erwerbsinteressierter Personen in den Mittelpunkt, anhand dessen die unterschiedlichen Formen des Ersteinstieges und deren Auswirkungen auf die weiteren Erwerbsverläufe dargestellt werden können. Das Projekt wurde vom Arbeitsmarktservice Österreich in Auftrag gegeben. Die Befunde wurden in einem zusammenfassenden Gesamtbericht und in neun einzelnen Bundesländerberichten vorgelegt.

### **Grafik 1: Der Geburtsjahrgang 1980 nach abgestuften Personenkreisen – Zahl der Personen<sup>3</sup>**

<b>Geburtsjahrgang 1980</b>	
Zahl der Geburten im Jahr 1980:	<i>Mädchen: 44 000, Buben: 46 900</i>
Zahl der Personen des Geburtsjahrganges 1980, die im Zeitraum 1996 bis 2005 erwerbsaktiv waren:	<i>Frauen: 55 400, Männer: 60 000</i>
Zahl der Personen des Geburtsjahrganges 1980, die im Jahr 2005 in Österreich wohnhaft waren:	<i>Frauen: 51 200, Männer: 52 800</i>
Zahl der Personen des Geburtsjahrganges 1980, die im Jahr 2005 erwerbsaktiv waren:	<i>Frauen: 41 200, Männer: 48 800</i>

Quelle: Wolfgang Alteneder u. a. 2006, Seite 10.

Die untersuchte Population umfasst all jene Personen, die im Jahr 1980 geboren wurden und im Jahr 2005 in der Versichertendatei des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger erfasst waren. Im Jahr 2005 waren diese Personen 25 Jahre alt und somit an der Schwelle zur Erwerbskarriere des Erwachsenenlebens, zumindest aus der Sicht der Arbeitsmarktpolitik: Bis zum 25. Lebensjahr gelten Beschäftigte und Arbeitslose noch als »Jugendliche«.

#### **Die Hälfte ist jahresdurchgängig vollzeitbeschäftigt**

Von den rund 90 000 erwerbsaktiven Frauen und Männern des Jahrganges 1980 geht fast die Hälfte (43 400) im Alter von 25 Jahren einer jahresdurchgängigen Vollzeitbeschäftigung nach; sie können als vollständig in das Arbeitsleben integriert gelten. Der Anteil der vollständig integrierten liegt unter den jungen Männern (25 900) deutlich über der Hälfte, jener der jungen Frauen (17 500) deutlich unter der Hälfte.

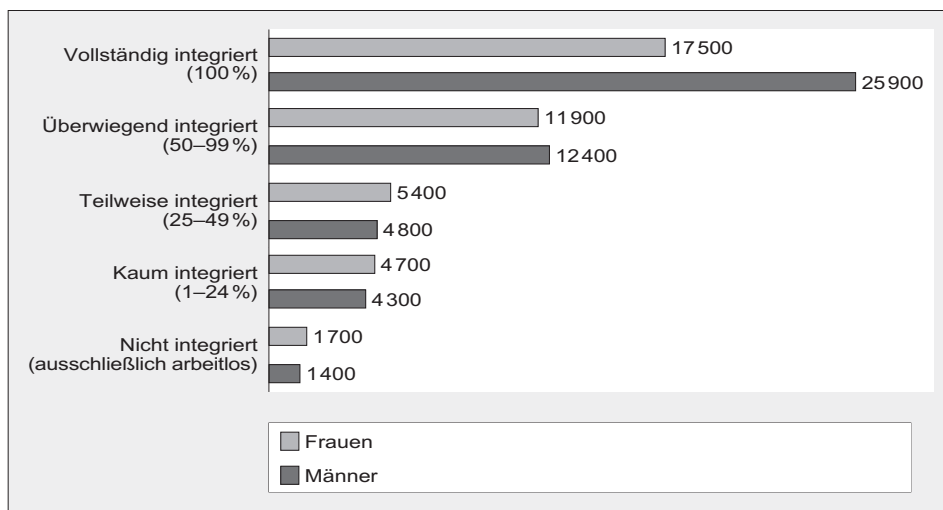
#### **Nicht vollständig, wohl aber überwiegend integriert**

11 900 Frauen und 12 400 Männer schöpfen ihr Beschäftigungspotenzial zwar zu weniger als 100 Prozent, aber zu mehr als 50 Prozent aus; sie können als überwiegend integriert gelten. Für

<sup>3</sup> Leschinweis: Im Jahr 1980 wurden 44 000 Mädchen geboren. Im Beobachtungszeitraum 1996 bis 2005 waren 55 400 Frauen erwerbsaktiv. Dazu zählen auch Frauen, die zugewandert sind und (temporär) am österreichischen Arbeitsmarkt erwerbsaktiv waren.

diese bloß partielle Nutzung des Beschäftigungspotenzials spielt bei Männern v.a. die »Jahresteilzeit« in Saisonberufen eine Rolle, bei Frauen sowohl die »Jahresteilzeit« als auch die »Wochenteilzeit«.

**Grafik 2: Im Jahr 2005 schon gut ins Beschäftigungssystem integriert<sup>4</sup> – Integrationsgrad gemessen an der Nutzung des Jahresarbeitspotenzials**



Quelle: Wolfgang Alteneder u. a. 2006, Seite 18.

### Im statistischen Sinn »unzureichend« integriert

Die Saisontätigkeit bringt es auch mit sich, dass ausländische »Saisoniers« des Geburtsjahrganges 1980 nur einen kleinen Teil ihres Jahresbeschäftigungspotenzials in österreichischen Betrieben in Beschäftigung umsetzen. Solche »Saisoniers« erweitern (statistisch gesehen) den Kreis der »unzureichend« in das Beschäftigungssystem integrierten jungen Frauen und Männer (auch ausländischer Herkunft), die in Österreich dauerhaft wohnen.

### 15 000 ohne weiterführende Schulbildung

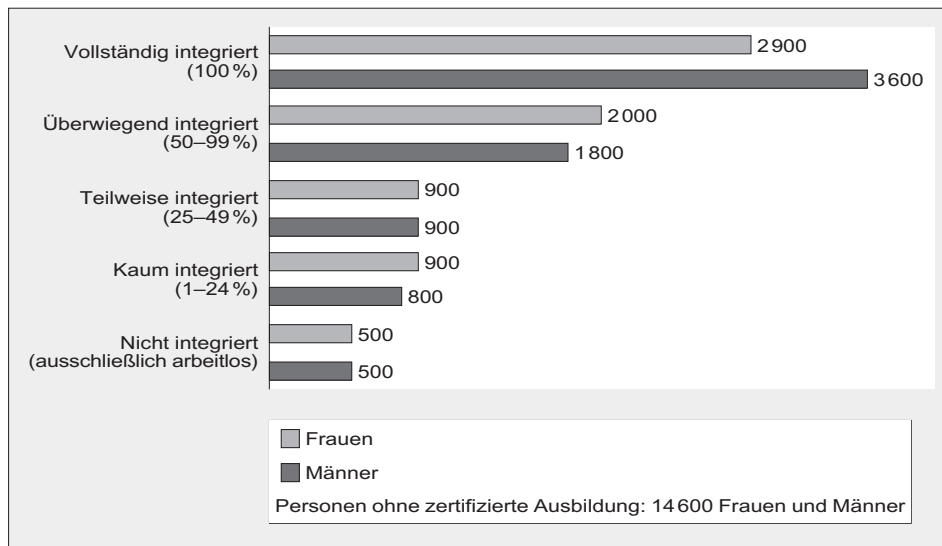
Von den rund 90 000 jungen Frauen und Männern des Jahrganges 1980 sind fast 15 000 in das Arbeitsleben eingestiegen, ohne eine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Qualifikation nachweisen zu können. In diesem Personenkreis sind Frauen (7 100) und Männer (7 511) ungefähr gleich stark vertreten.

<sup>4</sup> Lesehinweis: Knapp die Hälfte der Personen des Geburtsjahrganges 1980 nutzen ihr Jahresarbeitspotenzial im Jahr 2005 zur Gänze: Rund 17 500 Frauen und 25 900 Männer waren 2005 jahresdurchgängig vollzeitbeschäftigt.

## Nahezu die Hälfte jahresdurchgängig vollzeitbeschäftigt

Für nahezu die Hälfte der »bildungsabbrechenden« Jugendlichen hat sich trotz fehlender weiterführender Zertifikate die Möglichkeit eröffnet, eine jahresdurchgängige Vollzeitbeschäftigung auszuüben; diese Chance ist für Männer (47 Prozent) etwas höher als für Frauen (41 Prozent).

**Grafik 3: Auch ohne Qualifikation im Arbeitsleben integriert?<sup>5</sup> – Integrationsgrad im Jahr 2005 gemessen an der Nutzung des Jahresarbeitspotenzials**



Quelle: Wolfgang Alteneder et al. 2006, Seite 18.

## Einstiegsbranchen

Einstiegsmöglichkeiten als Hilfsarbeiter bieten für junge Männer v. a. drei Branchen: die Sachgütererzeugung (19 Prozent der Männer ohne weiterführende Schulbildung), die Wirtschaftsdienste einschließlich Personalleasing (19 Prozent) und der Handel (15 Prozent). Junge Frauen ohne weiterführende Qualifikationen steigen typischerweise im Handel (19 Prozent), in der öffentlichen Verwaltung (13 Prozent) und im Gesundheits- und Sozialbereich (13 Prozent) ein.

## Ein Drittel pro Jahr mit Arbeitslosigkeit konfrontiert

Von den »bildungsabbrechenden« erwerbsaktiven jungen Frauen und Männern des Geburtsjahrganges 1980 ist rund jede dritte Person (5 046 Personen) im Jahr 2005 mit Arbeitslosigkeit

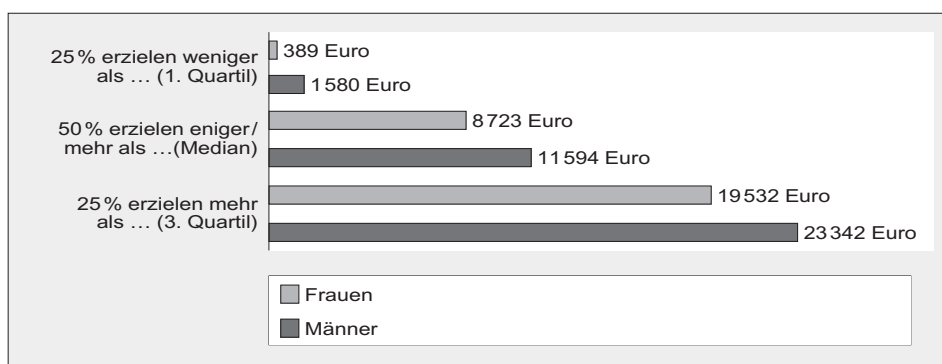
5 Lesehinweis: Von den rund 8 900 Frauen des Geburtsjahrganges 1980, die ihrer Erwerbstätigkeit ohne zertifizierte Ausbildung nachgehen, waren rund 2 900 im Jahr 2005 jahresdurchgängig vollzeitbeschäftigt, 2 000 Frauen waren überwiegend beschäftigungsintegriert, 900 Frauen teilweise, 900 Frauen kaum und 500 Frauen nicht integriert.

konfrontiert gewesen; das Arbeitslosigkeitsrisiko ist für junge Frauen etwas niedriger ausgefallen als für junge Männer. Im Mittel fielen 123 Tage der Vormerkung als arbeitslos an.

### Mit weniger als 6 800 Euro, aber auch mit mehr als 26 000 Euro

Einem Teil der jungen Frauen und Männer ist es gelungen, trotz fehlender höherer Qualifikationen beachtliche Jahreseinkommen zu erzielen. Ein Viertel der »bildungsfernen« Männer erreichte ein Jahreseinkommen (2005) von rund 23 300 Euro; für Frauen lag das analoge Einkommen bei rund 19 500 Euro (gesamt: 21 500 Euro).

**Grafik 4: Vorerst noch gute Chancen auf ein beachtliches Einkommen<sup>6</sup> – Jahresbeschäftigungseinkommen im Jahr 2005, in Euro**



Quelle: Wolfgang Altenecker u. a. 2006, Seite 19.

### Aktiver beteiligt, mehr beschäftigt und ein höheres Einkommen

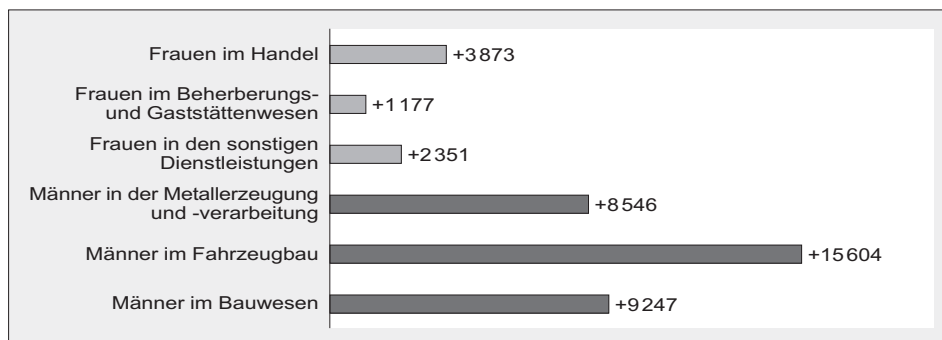
Auch wenn es einem Teil der Jugendlichen ohne höhere Qualifikation gelingt, höhere Einkommen zu erzielen, bleiben die Chancen auf eine nachhaltige Entwicklung der Einkommensverläufe gering. Gelingt es den jungen Frauen und Männern dagegen, sich eine Fachausbildung anzueignen, ist dies nicht nur mit einer Stabilisierung der Erwerbskarriere verbunden, sondern auch mit einem spürbar höheren Jahreseinkommen. Dies zeigt ein Vergleich der Arbeitsmarktpositionierung (im Alter von 25 Jahren) zwischen jungen Frauen und Männern »bloß mit Pflichtschulabgang« und jenen »mit erfüllter Lehrzeit«. Ein Lehrabschluss ist mit mehr Tagen an Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung (+9,8 Prozent bzw. +9,0 Prozent), mit höheren Verdiensten pro Beschäftigungstag (+8,9 Prozent) und einem höheren Jahresbeschäftigungseinkommen verbunden (+9,9 Prozent).

<sup>6</sup> Lesehinweis: Frauen des Geburtsjahrganges 1980 ohne zertifizierte Ausbildung erzielten im Jahr 2005 ein mittleres Jahresbeschäftigungseinkommen (Median) von 8 723 Euro. Das entsprechende Beschäftigungseinkommen von Männern lag bei rund 11 594 Euro.

### Spezifische branchentypische Effekte

Was das Jahresbeschäftigungseinkommen betrifft, so ergibt sich, getrennt nach Frauen und Männern einerseits und Branchen andererseits, das folgende Bild vom Einkommensvorsprung, den eine Lehre verschafft: Frauen im Handel +3873 Euro, im Tourismus +1177 Euro, in den sonstigen Dienstleistungen +2351 Euro. Männer im Fahrzeugbau +15604 Euro, im Bauwesen +9247 Euro. Das ist ein »Lehrbonus«, der sich lohnt.

**Grafik 5: Der Bonus einer Fachausbildung in verschiedenen Branchen<sup>7</sup> – Mehrverdienst von Personen mit Lehrausbildung gegenüber Personen mit Pflichtschulabschluss**



Quelle: Wolfgang Alteneder u. a. 2006, Seite 39.

## 3 Der Übergang vom Ausbildungs- in das Erwerbssystem

Die genannten Befunde zeigen, dass der Ersteinstieg in den Arbeitsmarkt den weiteren Verlauf der Erwerbskarriere entscheidend mitbestimmt. Daher lohnt es, den Übergang vom Ausbildungs- in das Erwerbssystem näher zu beleuchten. Die folgenden Befunde wurden im Rahmen der Studie »Erwerbsbeteiligung und Qualifikationsaktivitäten Wiener Jugendlicher«, die vom Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds finanziert wurde, erarbeitet.

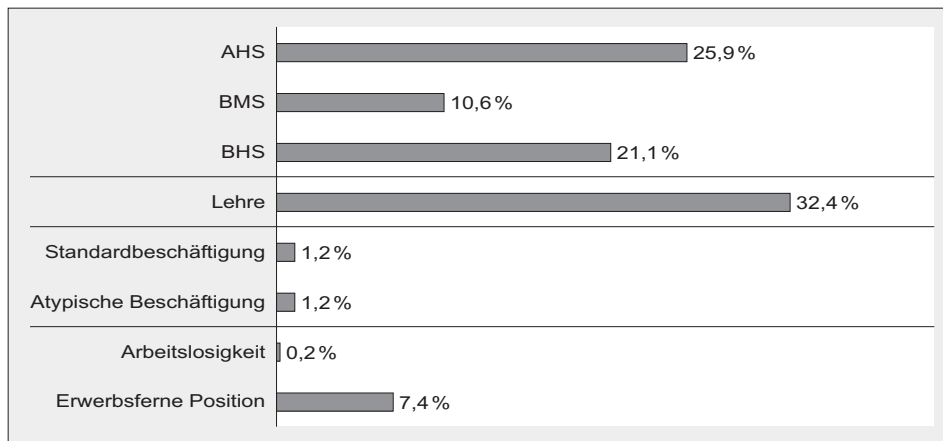
### Nach der Pflichtschule

Die Erfüllung der Schulpflicht stellt für Jugendliche einen kritischen Punkt in ihrer Bildungskarriere dar. Gut jeder/jede zweite Jugendliche in Wien (57,6 Prozent) setzt seine Ausbildung in einer Berufsbildenden Mittleren Schule (10,6 Prozent), einer Allgemeinbildenden Höheren Schule (25,9 Prozent) oder einer Berufsbildenden Höheren Schule (21,1 Prozent) fort. Jede drit-

<sup>7</sup> Leschinweis: Das Jahresbeschäftigungseinkommen von Frauen des Geburtsjahrganges 1980, die eine Lehrausbildung erworben haben, lag im Jahr 2005 im Handel um 3873 Euro über jenem Einkommen, das Frauen derselben Alterskohorte mit Pflichtschulabschluss im Handel erzielen konnten.

te Person beginnt nach Vollendung der Schulpflicht eine Lehre, jeder/jede zehnte Jugendliche beendet (vorerst) seine Ausbildungskarriere.

**Grafik 6: Die Wege trennen sich<sup>8</sup> – Anteil der Personen im Alter von 15 Jahren nach Ausbildungs- bzw. Erwerbsstatus, Wien, Durchschnitt 2000–2005**



Quelle: Petra Gregoritsch u. a. 2006, Seite 8.

Nicht alle, die eine weiterführende Schulbildung aufnehmen, können diese auch beenden. Knapp acht Prozent aller Austritte aus dem Bildungssystem betreffen Jugendliche, die das Ausbildungssystem vor der letzten Schulstufe der jeweiligen weiterführenden Schule verlassen. Sie gehören damit auch zu jenen Jugendlichen, die bei ihren Bewerbungen keine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Qualifikation vorweisen können.

### Fünf typische Verläufe des Ersteinstieges

Der Arbeitsmarkteinstieg jugendlicher Personen kann in fünf typischen Verläufen beschrieben werden. Parameter für die Kategoriezuteilung war das Ausmaß der Beschäftigungstage in den ersten drei Jahren des Ersteintrittes. Die Erwerbsverläufe wurden für jedes Jahr getrennt in eine der folgenden drei Kategorien eingeteilt:

- Zustand A: durchgehend erwerbsaktiv und mindestens 75 Prozent der möglichen Beschäftigungstage eines Jahres.
- Zustand B: mindestens 25 Prozent der Beschäftigungstage.
- Zustand C: weniger als 25 Prozent Beschäftigungstage.

Aus der Kombination von Zuständen in den drei Jahren des Beobachtungszeitraumes ergibt sich die Typeneinteilung.

<sup>8</sup> Vgl. Petra Gregoritsch u. a. 2006, Seite 8.



**Grafik 7: Typische Verläufe in der ersten Erwerbsphase**

Typ 1: <b>Im ersten Anlauf geglückt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurze »Übergangszeit«</li> <li>• Relativ lange Beschäftigungsverhältnisse</li> <li>• Nur »berufstypische« Arbeitslosigkeit</li> </ul>
Typ 2: <b>Nach schwierigem Anfang ist die Beschäftigungsintegration geglückt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Längere »Übergangszeit«</li> <li>• Vorerst unstabile Beschäftigung</li> <li>• Dann Stabilisierung der Beschäftigung</li> </ul>
Typ 3: <b>Nach vielversprechendem Anfang keinen dauerhaften Anschluss gefunden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurze »Übergangszeit«</li> <li>• Vorerst stabile Beschäftigung</li> <li>• Dann unstabile Beschäftigung</li> </ul>
Typ 4: <b>Von Anfang an auf Kurzezeitbeschäftigung beschränkt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Längere »Übergangszeit«</li> <li>• Überdurchschnittlich häufige Nichterwerbszeit</li> <li>• Unstabile Beschäftigung</li> </ul>
Typ 5: <b>Ohne Aussicht auf nennenswerte Beschäftigung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lange »Übergangszeit«</li> <li>• Nur wenige Beschäftigungstage</li> <li>• Vorwiegend Nichterwerb und Arbeitslosigkeit</li> </ul>

Quelle: Petra Gregoritsch u. a. 2006, Seite 33.

**»Im ersten Anlauf geglückt«**

Jeder vierte Jugendliche beginnt mit dem Ersteinstieg eine reguläre Berufstätigkeit, die eine weit reichende und anhaltende Integration in das Beschäftigungssystem in den Folgejahren ermöglicht. Diesen jungen Frauen und Männern ist die Positionierung im Arbeitsmarkt »im ersten Anlauf« geglückt (Typ 1).

**»Kurzezeitbeschäftigung« / »Ohne nennenswerte Beschäftigung«**

Nahezu jeder/jede zweite Jugendliche nimmt den Ersteinstieg am Arbeitsmarkt unter recht beschränkten Perspektiven auf; sei es, dass sich die weitere Beschäftigungslaufbahn »von Anfang an auf Kurzezeitbeschäftigung beschränkt« (4 720 Personen) oder überhaupt »keine Aussicht auf nennenswerte Beschäftigung« (2 820 Personen) besteht (Typ 4 und 5).

**»Auch zur Finanzierung der Ausbildung«**

In diesem Kreis befinden sich zahlreiche junge Frauen und Männer, die ihre postsekundäre Ausbildung durch temporäre Beschäftigung mit finanzieren; immerhin verfügen 5 400 von ihnen über einen Abschluss auf (zumindest) Maturaniveau. Für diese Jugendlichen ist der Ersteinstieg in den Arbeitsmarkt nicht mit ihrer künftigen Berufstätigkeit gleichzusetzen (Typ 4 und 5).

**»Nach einem schwierigen Anfang richtig Fuß fassen«**

Jeder fünfte Jugendliche kann nach anfänglichen Schwierigkeiten im Beschäftigungssystem fest Fuß fassen. Von diesen rund 3 240 jungen Frauen und Männern verfügen rund 1 890 über einen Abschluss auf Maturaniveau (Typ 2).

**»Kein dauerhafter Anschluss«**

Umgekehrt sieht sich jeder neunte Jugendliche nicht in der Lage, die auf den Ersteinstieg folgende Beschäftigungsintegration in den Folgejahren aufrecht zu erhalten; die Ausschöpfung des Beschäftigungsniveaus liegt im dritten Jahr niedriger als im ersten Jahr (nach dem Ersteinstieg) (Typ 3).

## Knapp 40 Prozent der Geringqualifizierten schaffen den Einstieg, ...

Eine Analyse der Verteilung der Ersteintrittenden nach höchster abgeschlossener Schulbildung ergibt, dass bei mehr als einem Fünftel aller Jugendlichen, die mit einem Pflichtschulabschluss in den Arbeitsmarkt einsteigen, dieser Einstieg geglückt ist. Rund jeder sechste schafft den dauerhaften Einstieg nach einer schwierigen Anfangsphase. Bei Personen, die eine Lehre absolviert haben, gehören dagegen knapp zwei Drittel den ersten beiden Einstiegstypen an.

**Tabelle: Die Verteilung unterschiedlicher »Übergangstypen« – Anteil der Personen nach Ersteintrittsalter, Ausbildung und Bedürfnisstatus, Wien 2003–2005\*, in Prozent**

	Alle Personen	Übergangsverläufe				
		Typ 1	Typ 2	Typ 3	Typ 4	Typ 5
<b>Alle Personen</b>	<b>100,0</b>	<b>24,3</b>	<b>19,5</b>	<b>10,9</b>	<b>28,4</b>	<b>16,9</b>
<b>Ersteintritt im Alter ...</b>						
Bis 17 Jahre	100,0	19,8	16,5	11,7	33,1	18,8
Von 18 bis 24 Jahren	100,0	25,1	20,0	10,8	27,5	16,6
<b>Höchste abgeschlossene Schulbildung</b>						
Pflichtschule	100,0	22,4	16,3	11,9	31,9	17,4
Lehre	100,0	32,8	31,6	11,3	19,7	4,6
BMS	100,0	18,0	17,8	11,8	33,9	18,6
AHS, BHS, Universität, FH	100,0	23,2	17,2	10,6	29,4	19,7
<b>»Besondere Bedürfnisse«**</b>						
Ja	100,0	16,0	13,0	8,0	21,0	42,0
Nein	100,0	24,4	19,5	11,0	28,5	16,6

Anmerkungen:

Nicht berücksichtigt wurden Personen, deren Einstieg nicht in Form einer unselbständigen Beschäftigung erfolgte.

Die Typenzuteilung erfolgte anhand dreier Zustände:

Zustand A: durchgehend erwerbsaktiv und mindestens 75 Prozent Beschäftigungstage.

Zustand B: mindestens 25 Prozent Beschäftigungstage.

Zustand C: weniger als 25 Prozent Beschäftigungstage.

Typ 1: Zustand A im ersten und dritten Jahr nach dem Ersteintritt.

Typ 2: Zustand B oder C im ersten und Zustand A im dritten Jahr nach dem Ersteintritt.

Typ 3: Zustand A im ersten und Zustand B oder C im dritten Jahr nach dem Ersteintritt.

Typ 4: Zumindest einmal Zustand B, aber nie Zustand A im ersten oder dritten Jahr nach dem Ersteintritt.

Typ 5: Zustand C im ersten und im dritten Jahr nach dem Ersteintritt.

\* Beobachtungszeitraum für Typenzuteilung. Ersteintritt erfolgte im Jahr 2002.

\*\* Jugendliche mit Invalidität oder Versorgungspflicht.

Rohdaten: Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger; Datenbasis: Synthesis-Erwerb.

## ... aber knapp die Hälfte hat schwerwiegende Störungen der Erwerbsverläufe

Für knapp ein Drittel aller ErsteinsteigerInnen mit Pflichtschulabschluss sind die ersten Jahre durch instabile Beschäftigung und überdurchschnittlich häufige Nicht-Erwerbszeiten geprägt. Rund 17 Prozent der geringqualifizierten ErsteinsteigerInnen sind auf lange Sicht ohne Aussicht auf nennenswerte Beschäftigung. Bei den Personen mit erfüllter Lehrzeit gehören dagegen weniger als ein Viertel den Typen 4 und 5 an.

## 4 Qualifizierung lohnt in jedem Fall

Vor dem Hintergrund der dargestellten Befunde wird deutlich, dass unzureichende Qualifikationen insbesondere für junge Frauen und Männer erhebliche Risiken für deren Beschäftigungs- und Einkommensverläufe darstellen. Es gilt, diese Risiken durch Qualifizierungsaktivitäten zu verringern.

Oft sehen sich die betroffenen Personen alleine außer Stande, ihre Qualifikationspotenziale zu erkennen und auszuschöpfen oder auch nur die entsprechenden Qualifizierungsangebote zu finden und zu finanzieren.

Bei diesen Vorhaben bedürfen die Betroffenen der Unterstützung des Arbeitsmarktservice und arbeitsmarktpolitischer Einrichtungen (z. B. Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds – waff). Diverse Studien, die Synthesis Forschung im Auftrag des Arbeitsmarktservice und des waff durchgeführt hat, bestätigen, dass auch Personen mit unvorteilhaften Startpositionen (v. a. geringem Qualifikationsniveau) spürbare Steigerungen der Erfolgchancen auf Erwerbsbeteiligung und der Jahresbeschäftigungseinkommen erzielen können.

## 5 Literatur

Altenecker, Wolfgang/Gregoritsch, Petra/Kernbeiß, Günter/Löffler, Roland/Lehner, Ursula/Wagner-Pinter, Michael (2006): Der Ersteinstieg am österreichischen Arbeitsmarkt. Befunde zu den Arbeitsmarkterfahrungen von Personen des Geburtsjahrganges 1980, Studie im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich, Wien. Siehe Download der Studie unter: [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.

Gregoritsch, Petra/Kamleitner, Daniel/Kernbeiß, Günter/Löffler, Roland/Wagner-Pinter, Michael (2006): Erwerbsbeteiligung und Qualifikationsaktivitäten Wiener Jugendlicher. Arbeitsmarktpolitische Basisinformationen, Studie im Auftrag des waff, Wien.

# **Julia Bock-Schappelwein**

## **Geringqualifizierte Arbeitskräfte am österreichischen Arbeitsmarkt**

### **1 Einleitung**

Der zunehmende strukturelle Wandel in den 1990er Jahren, der durch anhaltende Globalisierung und technologischen Wandel getrieben wurde, stellt geringqualifizierte Arbeitskräfte vor neue Herausforderungen. Obwohl Beschäftigungsbereiche mit geringen Ansprüchen an die formalen Qualifikationen der Arbeitskräfte durch Produktivitätsgewinne oder Reduktion bzw. Verlagerung der Produktion ins Ausland wegbrachen, wird es auch künftig noch Beschäftigungsfelder für Hilfstätigkeiten geben.<sup>1</sup>

Die HilfsarbeiterInnentätigkeiten werden zwar in Bereichen zurückgehen, wo die Anforderungen der Unternehmen an die Qualifikationen der Arbeitskräfte steigen<sup>2</sup> und Personen ohne berufliche Ausbildung durch Personen mit beruflicher Ausbildung ersetzt werden.

Stattdessen werden sich Beschäftigungsmöglichkeiten in den arbeitsintensiven Segmenten der persönlichen und sozialen Dienstleistungen eröffnen. Gerhard Bosch und Claudia Weinkopf (2000) argumentieren beispielsweise, dass die Nachfrage nach persönlichen und sozialen Dienstleistungen durch eine Auslagerung klassischer Haushaltsleistungen auf den Markt infolge steigender Arbeitszeiten oder Frauenerwerbstätigkeit zunehmen wird. Des Weiteren dürften sich Beschäftigungsmöglichkeiten im Tourismussektor oder im Gesundheits- und Pflegebereich durch die zunehmende Alterung der Gesellschaft ergeben. Aber auch im nicht-gewinnorientierten Arbeitsmarkt an der Schnittstelle zwischen Markt und Staat könnten sich Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen.<sup>3</sup>

Der generelle Anstieg der Anforderungen der Unternehmen an die Qualifikationen der Arbeitskräfte führt aber nicht nur dazu, dass unqualifizierte Arbeitskräfte durch formal höher Ausgebildete ersetzt werden, sondern auch dazu, dass die an sie gerichteten Arbeitsanforderungen ansteigen. Während sich in der Vergangenheit HilfsarbeiterInnentätigkeiten durchwegs durch reines Ausführen von Arbeitsanweisungen auszeichneten, gestalten sich die Anforderungen zunehmend komplexer. Einerseits werden neben der Verrichtung der manuellen Arbeit soziale Kompetenzen sowie zeitliche und regionale Flexibilität zunehmend wichtiger,<sup>4</sup> andererseits

1 Vgl. Michael Mesch 2005; Peter Huber u. a. 2006.

2 Vgl. Lutz Galiläer 2006.

3 Ein umfassender Überblick über zukünftige Beschäftigungsperspektiven findet sich in Julia Bock-Schappelwein/Ulrike Huemer 2005. Beschäftigungsperspektiven im Dritten Sektor werden in Julia Bock-Schappelwein 2006A diskutiert.

4 Vgl. Lutz Galiläer 2006.

verlangt die Organisation der Arbeit, die auf neuen Technologien aufbaut, auch von angelernten Arbeitskräften neue Qualifikationen.<sup>5</sup>

Gleichzeitig erhöht das steigende Angebot an besser qualifizierten Personen den Druck auf unqualifizierte Arbeitskräfte, sofern sie infolge fehlender höherwertiger Einsatzmöglichkeiten in traditionelle Beschäftigungsbereiche mit geringen Anforderungen an die formalen Qualifikationen der Arbeitskräfte drängen und bei Stellenbesetzungen in Konkurrenz zu ihnen treten. In diesem Fall dürfte sich das bereits jetzt schon überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeitsrisiko unter geringqualifizierten Arbeitskräften noch weiter erhöhen.

## 2 Geringe Einbindung unqualifizierter Arbeitskräfte in den Erwerbsprozess in Österreich

Da verhältnismäßig viele Personen mit geringen Qualifikationen v. a. in den schrumpfenden Teilbereichen des sekundären Sektors beschäftigt sind, spüren sie die Umstrukturierungsprozesse der letzten Jahre besonders stark. Während die aktive unselbständige Beschäftigung seit Mitte der 1990er Jahre bis 2006 um rund 190 000 oder 6,4 Prozent anstieg, ging die Beschäftigung in der Sachgütererzeugung um 70 100 oder 10,9 Prozent auf 573 800 Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2006 zurück.<sup>6</sup> Insgesamt waren im Jahresdurchschnitt 2006 Österreichweit 3 161 900 aktiv unselbständig beschäftigt, das sind um 51 500 oder 1,7 Prozent mehr als 2005 (Frauen: +28 500 oder +2,1 Prozent; Männer: +23 000 oder +1,3 Prozent) (vgl. Abbildung 1).

---

5 Vgl. Beate Zeller 2003.

6 Allerdings unterschätzt die Beschäftigung in Arbeitskräfteverleihfirmen, die dem Dienstleistungssektor zugerechnet wird, aber größtenteils in der Sachgütererzeugung verrichtet wird, ebenso wie Ausgliederungen die tatsächliche Beschäftigungsentwicklung in der Sachgütererzeugung. Darüber hinaus verzerren auch Umbuchungen von Beschäftigungsverhältnissen zwischen den Wirtschaftssektoren seitens des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger die sektorale Beschäftigungsentwicklung.

**Abbildung 1: Sektorale Beschäftigungsentwicklung in Österreich seit 1995**

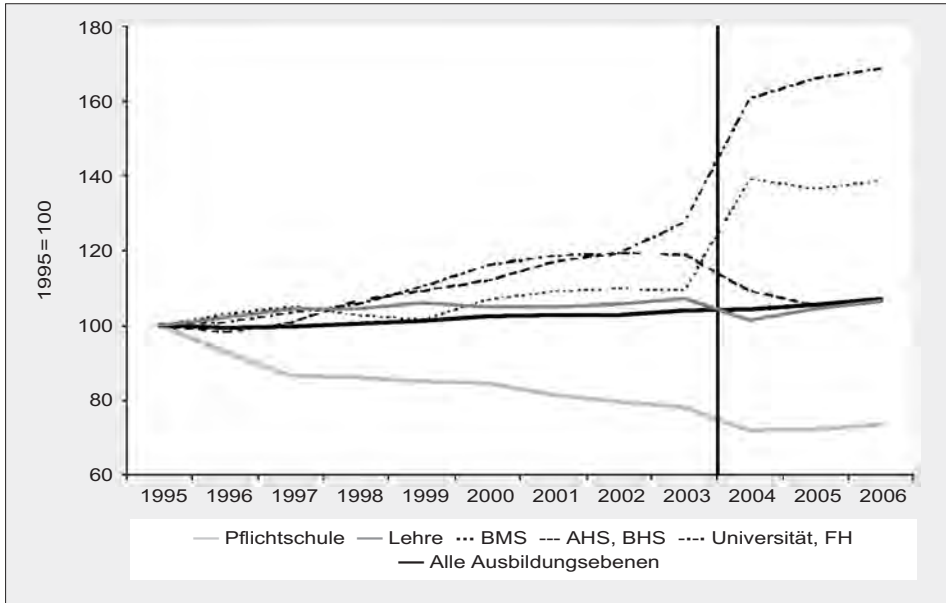
Jahr	Unselbständig Beschäftigte insgesamt	Primärer Sektor	Sekundärer Sektor	davon Sachgütererzeugung	Tertiärer Sektor
1995	100	100	100	100	100
1996	100	100	98	97	100
1997	101	100	96	95	101
1998	102	100	95	94	102
1999	104	100	94	93	104
2000	106	100	94	93	106
2001	107	100	95	94	107
2002	108	100	92	91	108
2003	109	100	91	90	109
2004	110	100	90	89	110
2005	111	100	89	88	111
2006	112	100	89	89	112

Quelle: Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger; WIFO-Berechnungen.

Der Anteil der Sachgütererzeugung an der Gesamtbeschäftigung verringerte sich seit Mitte der 1990er Jahre von 21,7 Prozent (1995) auf 18,1 Prozent (2006). Die Zahl unqualifizierter Arbeitskräfte sank in diesem Zeitraum um 202 600 oder 26,9 Prozent auf 550 600<sup>7</sup> Beschäftigungsverhältnisse. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung verringerte sich von 24,5 Prozent (1995) auf 16,8 Prozent (2005). Innerhalb der Sachgütererzeugung spürten Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss die Beschäftigungseinbußen am stärksten. Ihr Beschäftigungsanteil an der Sachgütererzeugung reduzierte sich zwischen 1995 und 2004 um 5,7 Prozentpunkte auf 23,9 Prozent (alle Ausbildungsebenen: -3,7 Prozentpunkte auf 20,6 Prozent). Mit den beträchtlichen Beschäftigungsrückgängen lösten Personen mit Lehrabschluss geringqualifizierte Arbeitskräfte mit höchstens Pflichtschulabschluss als größte Beschäftigungsgruppe innerhalb der Sachgütererzeugung ab (vgl. Abbildung 2, Abbildung 3).

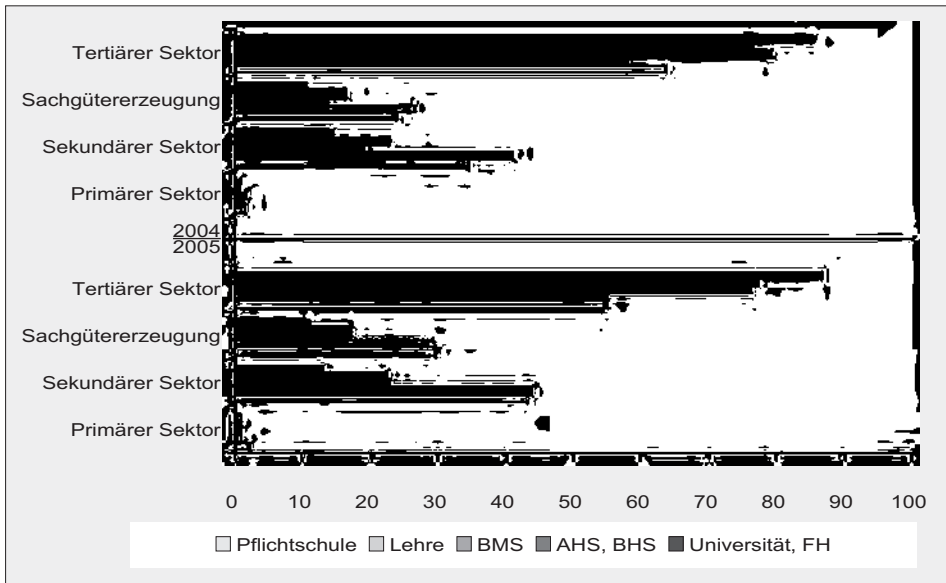
<sup>7</sup> Unselbständige laut Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger mit Ausbildungsstruktur laut Mikrozensus.

**Abbildung 2: Beschäftigungsentwicklung in Österreich seit 1995, nach höchster abgeschlossener Ausbildung**



Quelle: Statistik Austria; WIFO-Berechnungen. Anmerkung: Bruch der Datenreihe im Jahr 2004.

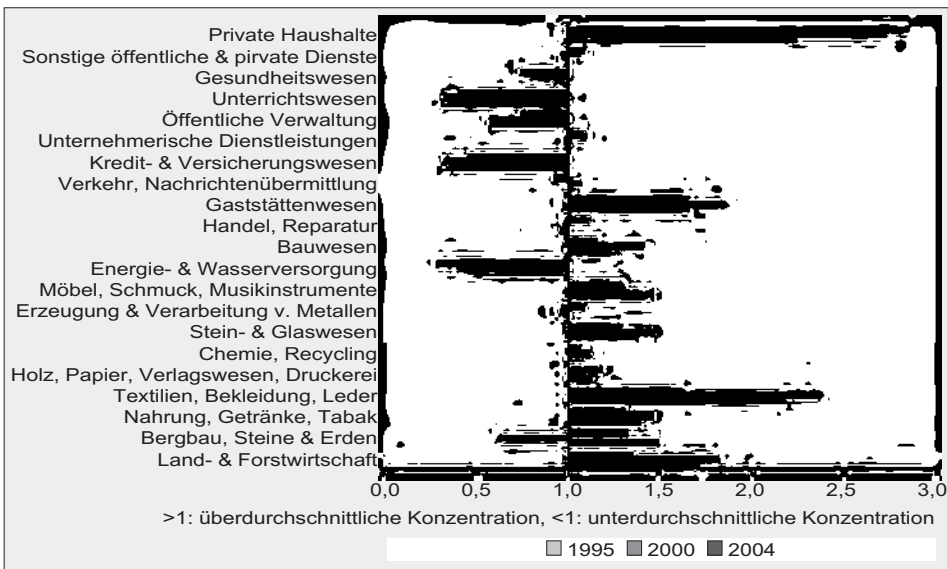
**Abbildung 3: Unselbständig Beschäftigte, nach höchster abgeschlossener Ausbildung (MZ 1995, 2004)**



Quelle: Mikrozensus 1995, 2004, WIFO-Berechnungen.

Geringqualifizierte Arbeitskräfte finden sich überdurchschnittlich oft in der Sachgütererzeugung – und hier in der Nahrungs- und Genussmittelerzeugung, Textilindustrie, Stein- und Glaswaren-erzeugung und in der sonstigen Konsumgütererzeugung. Daneben arbeiten sie verhältnismäßig oft im Bauwesen, in der Land- und Forstwirtschaft, im Gaststättenwesen, im Bergbau und in den privaten Haushalten. Dies sind zugleich jene Branchen, in denen überdurchschnittlich viele ausländische Arbeitskräfte aus den traditionellen GastarbeiterInnenregionen des ehemaligen Jugoslawien und der Türkei beschäftigt sind. Anders als die ausländischen Arbeitskräfte aus der EU sind sie durchwegs schlecht ausgebildet, weshalb sich ihre Einsatzmöglichkeiten auf bestimmte Branchen mit entsprechend geringen Anforderungen an die Qualifikationen der Arbeitskräfte beschränken.<sup>8</sup> Dem Mikrozensus 2004 zufolge arbeiten geringqualifizierte ausländische Arbeitskräfte primär in den Niedriglohnbereichen der Sachgütererzeugung, im Gaststättenwesen, in den unternehmensnahen Dienstleistungen (Reinigungswesen) und in privaten Haushalten. Zusätzliche Arbeitsmarktprobleme entstehen dadurch, dass ausländische Jugendliche tendenziell in dieselben Branchen strömen wie die Erwachsenen.<sup>9</sup> Durch den zunehmenden Wettbewerbsdruck reduzieren sich in diesen Bereichen die Beschäftigungsmöglichkeiten, und die Beschäftigungsprobleme nehmen zu. Bildungsdefizite verschlechterten die Arbeitsmarktlage zusätzlich. Im Jahr 2004 waren die Beschäftigungsmöglichkeiten für ausländische Jugendliche in der Textil-, Bekleidungs- und Lederindustrie fast gänzlich weggebrochen (vgl. Abbildung 4).<sup>10</sup>

**Abbildung 4: Beschäftigungsschwerpunkte unqualifizierter Arbeitskräfte (MZ-Jahresdurchschnitt)**



Quelle: Statistik Austria; WIFO-Berechnungen. Anmerkung: Bruch der Datenreihe im Jahr 2004.

8 Vgl. Julia Bock-Schappelwein 2006B.

9 Vgl. Gudrun Biffl 2003.

10 Julia Bock-Schappelwein, 2006B.



Die angespannte Arbeitsmarktlage spiegelt sich in der vergleichsweise geringen Einbindung unqualifizierter Arbeitskräfte in den Erwerbsprozess wider. Es sind überwiegend unqualifizierte Frauen im Erwerbsalter, die sich bereits gänzlich aus dem Erwerbsprozess zurückgezogen haben. Im Jahr 2004 war – ebenso wie 1995 – österreichweit nur jede zweite geringqualifizierte Person beschäftigt (insgesamt: 52,2 Prozent; Frauen: 45,3 Prozent; Männer: 64 Prozent). Im Vergleich dazu hatten in der EU-15 knapp sechs von zehn geringqualifizierten Personen einen Arbeitsplatz (57,5 Prozent). Geringere Beschäftigungsquoten als in Österreich gab es nur noch in Italien (51,6 Prozent), Belgien (49,4 Prozent) und Deutschland (48,6 Prozent). Die größten Arbeitsmarktchancen für geringqualifizierte Personen boten sich in Ländern, wo noch viele Arbeitskräfte in Branchen mit geringen Anforderungen an die formalen Qualifikationen der Arbeitskräfte arbeiten, wie etwa in Portugal (71,9 Prozent), aber auch in Ländern mit einer hohen Weiterbildungsneigung zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, wie etwa in Schweden (67 Prozent) oder Dänemark (62 Prozent) (Abbildung 5).

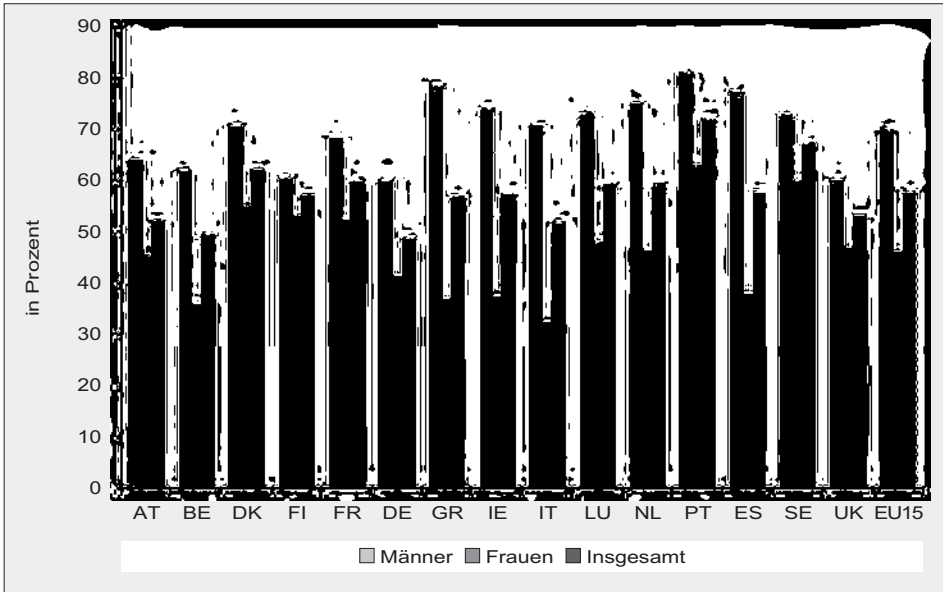
Gleichzeitig hatten Männer durchwegs die besseren Arbeitsmarktchancen als Frauen. In den 15 untersuchten EU-Staaten war die Beschäftigungsquote unqualifizierter Männer um durchschnittlich 23,7 Prozentpunkte höher als die der Frauen, in Österreich um 18,7 Prozentpunkte. Die höchsten Beschäftigungsquoten unter unqualifizierten Männern gab es in den südeuropäischen Ländern, die niedrigsten im Vereinigten Königreich und Deutschland.<sup>11</sup>

Bei den Frauen hatte Portugal vor den nordeuropäischen Staaten Schweden, Dänemark und Finnland die höchste Beschäftigungsneigung; Schlusslicht bildeten Belgien und Italien. Der geschlechtsspezifische Unterschied war in Staaten mit tendenziell geringer Frauenerwerbsbeteiligung am höchsten (Spanien, Griechenland, Italien, Portugal). In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage nach den Rahmenbedingungen, die notwendig sind, um unqualifizierte Arbeitskräfte trotz strukturellen Wandels in den Arbeitsprozess zu integrieren. Schweden als Land mit einer beträchtlichen Auslagerung haushaltsnaher Dienstleistungen auf den Markt könnte hier als Vorbild dienen. Mit diesem Schritt schuf Schweden besonders für Frauen Beschäftigungsmöglichkeiten, die auch jenen mit geringen formalen Qualifikationen zugute kamen.

---

11 Näheres hierzu findet sich im Kommentar von Hans-Werner Sinn in der »Presse« vom 7. Mai 2007 (Seite 29): »(...) Das Land verwandelt sich schrittweise in eine Basarökonomie, indem es seine Werkbänke in Niedriglohnländer des ehemaligen Ostblocks verlagert. Dies ist auch einer der Gründe, warum der Aufschwung des Jahres 2006 nicht zu zusätzlichen Arbeitsplätzen in der deutschen Industrie geführt hat, warum Deutschland immer noch den bedenklichen Titel des Weltmeisters bei der Arbeitslosigkeit der Niedrigqualifizierten trägt (...).«

**Abbildung 5: Beschäftigungsquoten 25- bis 64-jähriger geringqualifizierter Arbeitskräfte im internationalen Vergleich, 2004**



Quelle: OECD Employment Outlook.

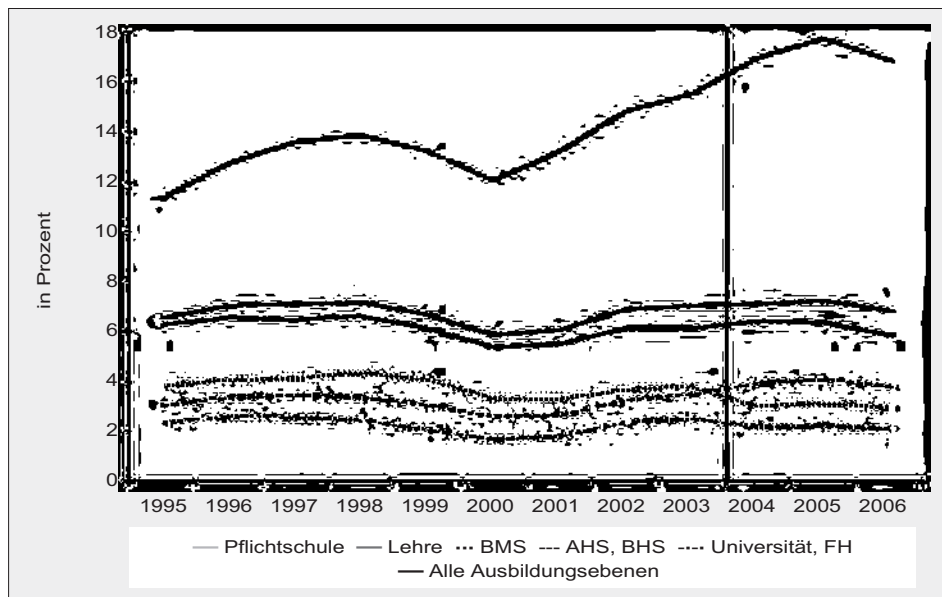
### 3 Hohe Arbeitslosigkeit unter unqualifizierten Arbeitskräften

Kennzeichen der geringer werdenden Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes für geringqualifizierte Personen<sup>12</sup> sind die sich verschlechternden Arbeitsmarktchancen. Ungeachtet neuer HilfsarbeiterInnen-tätigkeiten im Dienstleistungssektor war ihre Arbeitslosigkeit seit Mitte der 1990er Jahre nicht nur am höchsten, sie stieg auch überdurchschnittlich stark an. Ab 1999 war ihre Arbeitslosenquote immer mindestens doppelt so hoch wie die gesamtwirtschaftliche Arbeitslosenquote. Der überdurchschnittlich hohe Anstieg der Arbeitslosenquote unqualifizierter Personen resultierte aus steigenden Arbeitslosenzahlen gekoppelt mit sinkenden Beschäftigtenzahlen. Unqualifizierte Arbeitskräfte waren somit die einzige Gruppe, die seit Mitte der 1990er Jahre ihre Beschäftigung nicht ausweiten konnte. Zugleich stieg die Arbeitslosigkeit bis 2006 um 15 200 oder 15,8 Prozent auf 111 400 an. Der Anteil unqualifizierter Personen unter den Arbeitslosen erhöhte sich von 44,6 Prozent (1995) auf 46,6 Prozent (2006). Unqualifizierte Personen ohne abgeschlossene Pflichtschulausbildung konnten auch von der deutlich sinkenden Arbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt 2006 um 13 500 oder 5,3 Prozent auf 239 200 registrierte arbeitslose Personen (6,8 Prozent des Arbeitskräfteangebotes der Unselbständigen)

<sup>12</sup> Vgl. Alexander Reinberg 2003.

nicht profitieren. Sie waren die einzige Gruppe mit steigenden Arbeitslosenzahlen; die Zahl der arbeitslosen Personen ohne Pflichtschulabschluss stieg um 311 oder 2,5 Prozent auf 13 000 (Abbildung 6).

**Abbildung 6: Arbeitslosenquoten in Österreich seit 1995, nach höchster abgeschlossener Ausbildung**

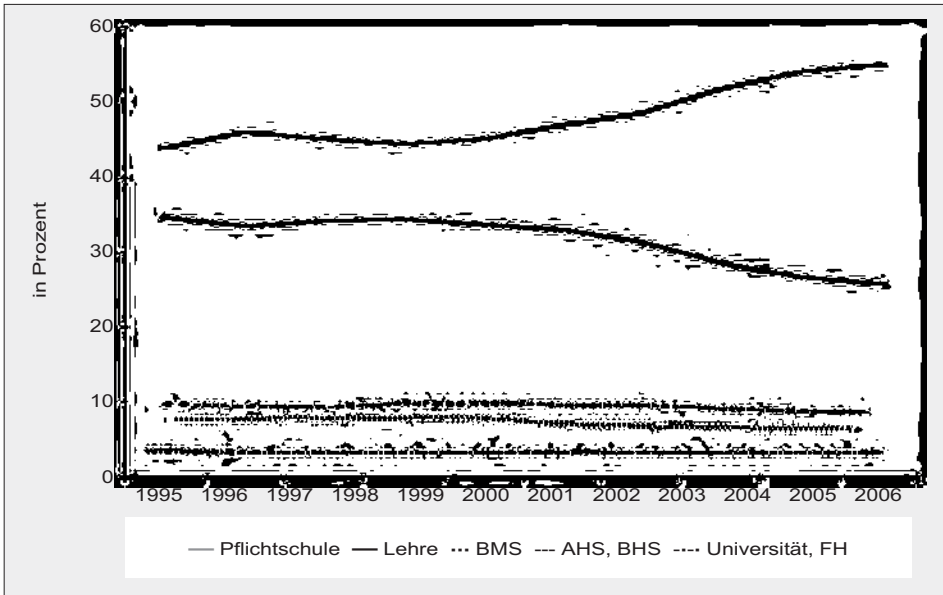


Quelle: Statistik Austria; WIFO-Berechnungen. Anmerkung: Bruch der Datenreihe im Jahr 2004. 2006: Schätzung.

In einem wirtschaftlichen Umfeld steigender Anforderungen an die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte gestaltet sich gerade die (Re-)Integration von arbeitslosen und sozial ausgegrenzten Personen mit anhaltender Arbeitslosigkeitsdauer zunehmend schwieriger, v. a. dann, wenn zusätzlich zur Arbeitslosigkeit Ausbildungsdefizite oder vielfältige Problemlagen hinzukommen. Geringqualifizierte Personen ebenso wie Personen, die zwar formal besser ausgebildet sind, ihre Ausbildung am Arbeitsmarkt jedoch nicht verwerten können, benötigen für den Weg aus der Arbeitslosigkeit auf ihre Problemlagen abgestimmte Maßnahmen. Eine Kombination aus Beratungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen kann beispielsweise helfen, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen.<sup>13</sup>

Gemessen an den Arbeitslosenzahlen nahmen verhältnismäßig viele unqualifizierte Arbeitslose an Schulungsmaßnahmen teil. Von den 57 500 Personen in Schulungen im Jahresdurchschnitt 2006 war mehr als die Hälfte geringqualifiziert. Insgesamt 31 700 SchulungsteilnehmerInnen hatten höchstens die Pflichtschule abgeschlossen, wovon der Großteil auf Jugendliche bis 24 Jahre entfiel (Abbildung 7).

<sup>13</sup> Vgl. Julia Bock-Schappelwein 2005B.

**Abbildung 7: Personen in Schulung, nach höchster abgeschlossener Ausbildung**

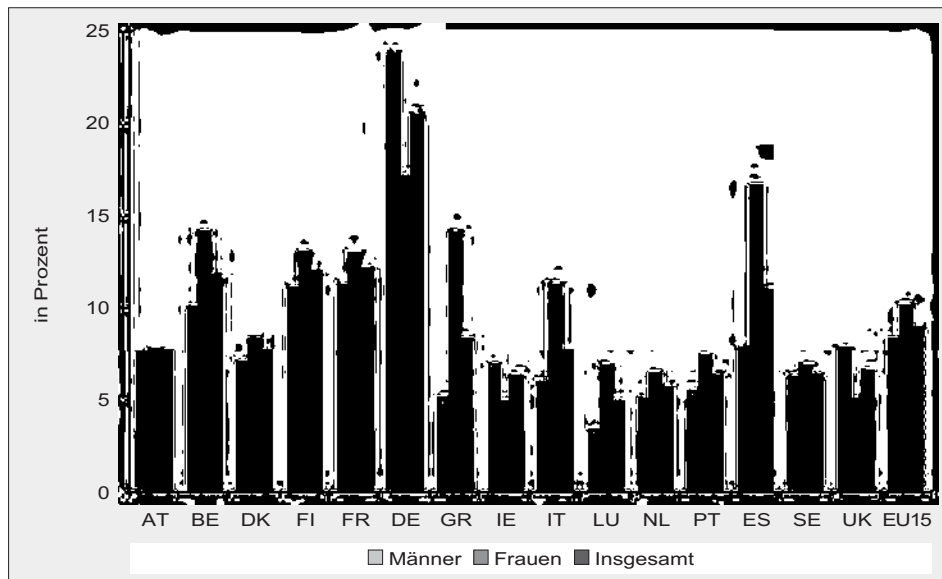
Quelle: WIFO-Berechnungen.

Im internationalen Vergleich war die Arbeitslosenquote unter geringqualifizierten Arbeitskräften in Österreich im Jahr 2004 mit 7,8 Prozent geringer als der EU-15-Durchschnitt von neun Prozent.<sup>14</sup> Die Spannweite reichte von fünf Prozent in Luxemburg bzw. 5,7 Prozent in den Niederlanden bis zu 20,5 Prozent in Deutschland. Männer (7,7 Prozent) waren – wie in allen übrigen untersuchten EU-Mitgliedstaaten mit Ausnahme von Deutschland, Irland und dem Vereinigten Königreich – weniger stark als Frauen (7,9 Prozent) von Arbeitslosigkeit betroffen. Auch nach Geschlecht unterteilt war die Arbeitslosenquote in Deutschland mit 23,8 Prozent für Männer bzw. 17,1 Prozent für Frauen mit Abstand am höchsten (vgl. Abbildung 8).

Insgesamt war die Erwerbsbeteiligung unter geringqualifizierten Personen in Österreich mit 56,6 Prozent (2004) die drittniedrigste unter den 15 untersuchten EU-Staaten, nur noch geringer war sie in Italien und Belgien. Die niedrige Erwerbsbeteiligung gemeinsam mit der geringen Differenz zwischen Beschäftigungs- und Erwerbsquote zeugen davon, dass sich österreichweit gut 40 Prozent der geringqualifizierten Personen im Haupterwerbsalter zwischen 25 und 64 Jahren bereits aus dem Erwerbsprozess zurückgezogen haben. Es ist davon auszugehen, dass sie aufgrund fehlender Perspektiven am Arbeitsmarkt eher in die »Stille Reserve« wechseln als in der Arbeitslosigkeit zu verbleiben (vgl. Abbildung 9).

<sup>14</sup> Vgl. OECD 2006.

**Abbildung 8: Arbeitslosenquoten geringqualifizierter Arbeitskräfte im internationalen Vergleich, 2004**



Quelle: OECD Employment Outlook.

Die internationale Vergleichbarkeit von Erwerbs- und Arbeitslosenquoten ist jedoch davon abhängig, in welchem Maße von Arbeitslosigkeit betroffene Personen wegen fehlender Arbeitsmarktperspektiven aus dem Erwerbsprozess ausscheiden. Betroffene, die sich aufgrund zu geringer Arbeitsmarktchancen aus der Arbeitslosigkeit in die Nicht-Erwerbstätigkeit zurückziehen, bleiben in der internationalen Definition von Arbeitslosigkeit unberücksichtigt.<sup>15</sup> Alternative Arbeitslosigkeitsindikatoren, wie sie in den 1970er Jahren am amerikanischen Bureau of Labour Statistics (BLS) entwickelt wurden, versuchen auch diese Personengruppen zu erfassen. Sie definieren Arbeitslosigkeit breiter als nach der ILO-Abgrenzung.<sup>16</sup> Anhand unterschiedlicher Indikatoren, die von einer sehr engen bis hin zu einer sehr breiten Auslegung von Arbeitslosigkeit reichen,<sup>17</sup> kann Arbeitslosigkeit unter den verschiedenen Gesichtspunkten analysiert werden. Beginnend mit Teilaspekten der Arbeitslosigkeit (Langzeitarbeitslosigkeit, Arbeitslosigkeit durch Kündigung) wird Arbeitslosigkeit unter entmutigten und marginalisierten Personen sowie unter Personen, die unfreiwillig Teilzeit arbeiten, gemessen.

Laut Arbeitskräfteerhebung waren im März 2003 in Österreich 182 600 Personen oder 4,7 Prozent des Arbeitskräfteangebotes ohne Arbeit (Labour-Force-Konzept). Zusätzlich hatten sich 15 000 entmutigte Personen aus dem Erwerbsleben zurückgezogen, weil sie keine geeignete Arbeit finden konnten. Unter Berücksichtigung der 174 200 marginalisierten Personen, die sich aus

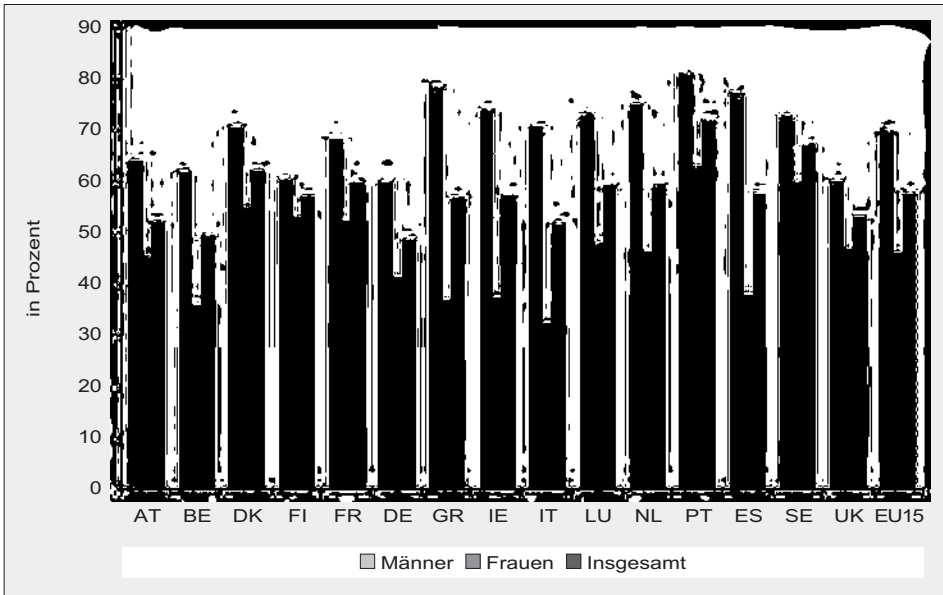
15 Vgl. Julia Bock-Schappelwein 2005A.

16 Vgl. Julius Shiskin 1976.

17 Vgl. John E. Bregger/Steven E. Haugen 1995.

den unterschiedlichsten Gründen aus dem Erwerbsprozess zurückgezogen hatten, war die Arbeitslosenquote um 4,1 Prozentpunkte höher (8,8 Prozent). Einschließlich der 78300 Personen, die unfreiwillig Teilzeit arbeiten, ergab sich eine alternative Arbeitslosenquote von 10,5 Prozent.

**Abbildung 9: Erwerbsquoten geringqualifizierter Arbeitskräfte im internationalen Vergleich, 2004**



Quelle: OECD Employment Outlook.

## 4 Schlussfolgerungen

Die vergleichsweise hohe Arbeitslosigkeit als Ausdruck fehlender Anpassungsfähigkeit an die sich wandelnden Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt birgt die Gefahr langfristiger sozialer Ausgrenzung und Verarmung. Mit Hilfe von Weiterbildungsmaßnahmen könnte ein Weg aus der sozialen Isolation gefunden werden. Allerdings gestaltet sich dies umso schwieriger, je länger die Betroffenen arbeitslos sind, aber auch zunehmendes Alter, schlechter Gesundheitszustand, fehlende regionale Mobilität, prekäre Wohn- oder Lebenssituation erschweren den Weg zurück in die Beschäftigung. Gleichzeitig sind Weiterbildungsmaßnahmen ein geeignetes Mittel zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Es sind jedoch gerade die Unqualifizierten, die die geringste Weiterbildungsbeteiligung aufweisen. Hier braucht es Maßnahmen – auch auf betrieblicher Ebene –, die den Zugang und die Teilnahme an (Weiter-)Bildungsmaßnahmen fördern. Die Etablierung einer anbieterübergreifenden, niederschweligen Bildungsberatung – wie sie in der Teilstudie 9 des WIFO-Weißbuches für mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Ba-

sis von Innovation und Qualifikation vorgeschlagen wird<sup>18</sup> und sich in einigen Bundesländern bereits in Umsetzung befindet – würde besonders bildungsfernen Bevölkerungsschichten zu gute kommen. Gleichzeitig sollte die Bedeutung der Anerkennung informell erworbenen Wissens für die Zielgruppe nicht unterschätzt werden.<sup>19</sup> Damit könnten sich Arbeitskräfte ohne formale berufsspezifische Ausbildung ihre einschlägigen, beruflichen Erfahrungen für den Abschluss einer formalen Ausbildung anrechnen lassen. Günter Dohmen (2001) zufolge werden beispielsweise in Großbritannien Kompetenzen unabhängig davon, wo und wie sie erworben wurden, nach erfolgreicher Prüfung anerkannt.

Außerdem können Maßnahmen während der Erstausbildung, die den Abschluss weiterführender Ausbildungszweige im Anschluss an die Pflichtschulausbildung fördern, oder praxisnahe Ausbildungen für lernschwache Personen dazu beitragen, den Anteil von Jugendlichen mit höchstens Pflichtschulausbildung zu senken. Zur Überwindung eingeschränkter Beschäftigungsperspektiven infolge fehlender formaler Qualifikationen bedarf es deshalb bildungsspezifischer Maßnahmen, die den gesamten Lebenszyklus umspannen, und zwar beginnend mit Maßnahmen zum Abbau sozialer Selektion am Übertritt ins Schulsystem und während der Schulkarriere, begleitenden Maßnahmen während der Ausbildung bis hin zu Bildungsmaßnahmen in anschließenden Erwerbs- und Lebensphasen. Ein Maßnahmenpaket zur Verringerung der sozialen Selektion beim Bildungszugang könnte die Einführung eines bundesweit einheitlichen, verpflichtenden Kindergartenjahres, das kostenlose Nachholen des Hauptschulabschlusses unabhängig vom Alter oder Informationen über den Aufbau des österreichischen Bildungssystems für Eltern, die nicht das österreichische Bildungssystem durchlaufen haben, ebenso beinhalten wie einen Ausbau der bedürftigkeitsabhängigen finanziellen Förderung von SchülerInnen in weiterführenden Bildungseinrichtungen.<sup>20</sup>

## 5 Literatur

Ambos, Ingrid (2005): Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung – Empirische Befunde zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Nationaler Bericht, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Bonn. Abrufbar unter: [www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/ambos05\\_01.pdf](http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/ambos05_01.pdf)

Biffi, Gudrun (2003): Mobilitäts- und Verdrängungsprozesse am österreichischen Arbeitsmarkt: der Fall der unselbständig beschäftigten AusländerInnen, in: Fassmann, Heinz/Stacher, Irene (Hg.): Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht: demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen, rechtliche Rahmenbedingungen, Drava Verlag, Klagenfurt, Seite 62–77.

<sup>18</sup> Vgl. Julia Bock-Schappelwein u. a. 2006.

<sup>19</sup> Vgl. Ingrid Ambos 2005.

<sup>20</sup> Vgl. Julia Bock-Schappelwein u. a. 2006.

- Bock-Schappelwein, Julia, (2005A): Entwicklung und Formen der Arbeitslosigkeit seit 1990, WIFO-Monatsberichte 78(7), Wien, Seite 499–510.
- Bock-Schappelwein, Julia (2005B): Chancen marginalisierter Personen zur (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt. Am Beispiel der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft ida, EQUAL-Studie gefördert aus Mitteln des BMWA und ESF, WIFO-Gutachtenserie, Wien.
- Bock-Schappelwein, Julia (2006A): Herausforderungen für den Arbeitsmarkt der Zukunft, WIFO-Vorträge 99, Wien.
- Bock-Schappelwein, Julia (2006B): Ungleiche Ausbildungsstruktur unter der ausländischen Wohnbevölkerung in Österreich: Herausforderungen für den Aus- und Weiterbildungsmarkt, Wirtschaftspolitische Blätter 53(2), 2006, Seite 191–204.
- Bock-Schappelwein, Julia/Huemer, Ulrike (2005): Zukunft der Arbeit – Ein Literaturüberblick, WIFO-Gutachtenserie, Wien.
- Bock-Schappelwein, Julia/Huemer, Ulrike/Pöschl, Andrea (2006): Teilstudie 9: Aus- und Weiterbildung als Voraussetzung für Innovation, in: Aiginger, Karl/Tichy, Gunther/Walterskirchen, Ewald (Projektleitung und Koordination): WIFO-Weißbuch: Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation, WIFO-Monographien, Wien.
- Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (2000): Niedriglöhne oder Innovation – Ein Beitrag zur aktuellen Debatte über die Zukunft der Erwerbsarbeit, IAT, Gelsenkirchen. Abrufbar unter: [www.mpib-berlin.mpg.de/en/institut/dok/full/solga/e2000.1336/index/Papers/Bosch\\_Weinkopf.pdf](http://www.mpib-berlin.mpg.de/en/institut/dok/full/solga/e2000.1336/index/Papers/Bosch_Weinkopf.pdf)
- Bregger, John E./Haugen, Steven E. (1995): BLS Introduces New Range of Alternative Unemployment Measures, Monthly Labour Review, pages 19–26.
- Dohmen, Günter (2001): Das informelle Lernen – Die internationale Erschließung einer bisher vernachlässigten Grundform menschlichen Lernens für das lebenslange Lernen aller, Bonn.
- Galiläer, Lutz (2006): Segmentierung von Anforderungsniveaus – Das Erkenntnispotenzial von Qualifikationsentwicklungsforschung, Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 11. November 2006. Abrufbar unter: [www.bwpat.de/ausgabe11/galilaer\\_bwpat11.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe11/galilaer_bwpat11.pdf)
- Huber, Peter/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut (2006): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010, WIFO-Gutachtenserie, Wien. Abrufbar unter: [www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/S\\_2006\\_BESCHAEFTIGUNGSPROGNOSE\\_2010\\_26490\\$.PDF](http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/S_2006_BESCHAEFTIGUNGSPROGNOSE_2010_26490$.PDF)
- Mesch, Michael (2005): Der Wandel der beruflichen Struktur der österreichischen Beschäftigung 1991 bis 2001, in: Mesch, Michael (Hg.): Der Wandel der Beschäftigungsstruktur in Österreich, Arbeiterkammer Wien, Seite 219–285.
- OECD (2006): Employment Outlook, Paris.
- Reinberg, Alexander (2003): Geringqualifizierte – Modernisierungsverlierer oder Bildungsreserve, IBV (Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste) Nr. 12 vom 11. Juni 2003, Nürnberg, Seite 1645–1656. Abrufbar unter: [http://doku.iab.de/ibv/2003/ibv1203\\_1645.pdf](http://doku.iab.de/ibv/2003/ibv1203_1645.pdf)
- Shiskin, Julius (1976): Employment and Unemployment: the Doughnut or the Hole? Monthly Labour Review, pages 3–10.



Zeller, Beate (2003): Dienstleistung in komplexen Strukturen – Trends der Qualifikationsentwicklung im Bereich einfacher Arbeit, in: Früherkennung von Qualifikationserfordernissen in Europa. Tagungsband der gleichnamigen Konferenz in Berlin 2002, Bielefeld, Seite 207–216.

# **Werner Titelbach**

## **Über die Ausbildung hinausdenken**

### **1 Bringt eine bessere Ausbildung einen besseren Job?**

Zwischen dem Qualifikationsniveau von Personen und ihrem Erwerbsarbeitsloskeitsrisiko kann ein statistischer Zusammenhang dargestellt werden.<sup>1</sup> Dementsprechend gilt im Allgemeinen: Je höher das Qualifikationsniveau ist, desto geringer ist das Erwerbsloskeitsrisiko anzusetzen.<sup>2</sup> Auch zeigt eine Studie<sup>3</sup> des Forschungsinstitutes Synthesis, dass nach abgeschlossener Weiterbildung die Chancen, wieder einen Arbeitsplatz zu finden, steigen. Diese Ergebnisse könnten ein einfaches Rezept zur Bekämpfung der Erwerbsarbeitslosigkeit nahelegen: Mehr Bildung = weniger Erwerbsarbeitslosigkeit.<sup>4</sup> Im Folgenden soll nun die Frage erörtert werden, ob dieses Rezept ausreichen kann. Dazu sind drei Befunde betreffend den österreichischen Arbeitsmarkt festzustellen:

#### **Befund 1: Das Bildungsniveau steigt**

V. a. im sekundären Bildungsbereich der Berufsbildung liegt Österreich über dem OECD-Schnitt,<sup>5</sup> und auch im tertiären Ausbildungsbereich gab es in Österreich in den letzten Jahren Steigerungen, obwohl Österreich in diesem Bereich im Vergleich zu anderen OECD-Staaten nur sehr bescheidene Fortschritte machte.<sup>6</sup>

#### **Befund 2: Die Krise des Arbeitsmarktes**

Das Verhältnis von Arbeitskräften, die von Unternehmen gesucht werden, und Menschen, die einen entsprechenden Arbeitsplatz suchen, hat sich in den letzten zwanzig Jahren zu Ungunsten der Arbeitsplatzsuchenden entwickelt. Die Erwerbsarbeitsloskeitsquote in Österreich ist seit über zwanzig Jahren recht stabil auf einem hohen Niveau.<sup>7</sup> Im Jahr 2006 standen nach den offiziellen Angaben des AMS Österreich den 239174 vorgemerkten Erwerbsarbeitslosen 32912 offene Stellen zur Verfügung.<sup>8</sup>

1 Vgl. Julia Bock-Schappelwein in diesem Band.

2 Selbstverständlich gilt diese Aussage nur allgemein. In der Realität der persönlichen Situation kann Überqualifizierung ein großes Hemmnis beim Erlangen eines Arbeitsplatzes darstellen.

3 Vgl. Roland Löffler in diesem Band.

4 Vgl. dazu auch: AMS-Bericht »Bildung und Arbeitsmarkt«. Abrufbar unter: [www.ams.at/neu/001\\_am\\_bildung0407.pdf](http://www.ams.at/neu/001_am_bildung0407.pdf)

5 Vgl. [http://archiv.bmbwk.gv.at/mediapool/13814/pk\\_20060911.pdf](http://archiv.bmbwk.gv.at/mediapool/13814/pk_20060911.pdf)

6 Vgl. [www.oecd.org/dataoecd/32/49/37393004.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/32/49/37393004.pdf)

7 Seit 1986 über fünf Prozent, seit 2002 um die sieben Prozent; siehe dazu »Arbeitsmarktlage seit 1946«. Abrufbar unter: [www.ams.at/neu/001\\_aml46-06.xls](http://www.ams.at/neu/001_aml46-06.xls)

8 Vgl. [www.ams.at/neu/001\\_aml46-06.xls](http://www.ams.at/neu/001_aml46-06.xls)

Nach diesen Zahlen<sup>9</sup> ist seit zehn Jahren das Verhältnis der Zahl der offenen Stellen und der Zahl der Erwerbsarbeitslosen fast durchgehend eins zu zehn, im Jahr 2006 hat sich das Verhältnis etwas verbessert.<sup>10</sup> Der Arbeitsmarkt ist demnach von einem massiven Ungleichverhältnis zwischen von Unternehmen gesuchten Arbeitskräften und Personen, die nach einer Erwerbsarbeit suchen, gekennzeichnet. Die Unternehmen können meist (bis auf wenige Ausnahmen<sup>11</sup>) aus einer mehr oder weniger großen Anzahl von BewerberInnen selektieren und daher auch immer mehr Qualifikationen von ihren zukünftigen MitarbeiterInnen verlangen.

### **Befund 3: Die Lohnquote sinkt, die Reallöhne stagnieren**

Obwohl das Bildungsniveau steigt, bleiben die Reallöhne im Allgemeinen konstant und die Lohnquote sinkt.<sup>12</sup>

## **2 Die Dynamik des Arbeitsmarktes und die Dynamik der Qualifikationen**

Aus den oben dargestellten drei Befunden kann nicht simpel behauptet werden, dass alleine durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen das Problem der Erwerbslosigkeit gelöst werden kann und sich dadurch die materielle Situation der Erwerbstätigen im Allgemeinen verbessert.<sup>13</sup>

Im OECD-Bericht über die Studie »Bildung auf einen Blick 2004« wird angegeben, dass es durch vermehrte tertiäre Ausbildungen zu keiner »Inflation des Werts von Bildungsqualifikationen auf dem Arbeitsmarkt«<sup>14</sup> gekommen sei. Auch im Bericht »Bildung auf einen Blick 2006« für Deutschland wird angegeben dass es in den OECD-Staaten keine »Inflation« der Qualifikationen betreffend den Arbeitsmarkt gäbe.<sup>15</sup> Aus dem der Studie für Österreich zugrunde liegenden Zahlenmaterial kann nicht geschlossen werden, dass eine Inflation des Wertes von Bildungsqualifikation nicht vorliegt. Denn in allen untersuchten Bereichen von Bildungsniveaus ist die Erwerbsarbeitslosigkeitsquote gestiegen.<sup>16</sup> Vielmehr muss im Allgemeinen angenommen werden: Um einen vergleichbaren Arbeitsplatz (mit einem annähernd vergleichbaren

9 Selbstverständlich stellen die beim AMS als offen gemeldeten Stellen nicht alle offenen Stellen dar (z. B. werden auch in den Printmedien offenen Stellen angeboten, die beim AMS nicht aufscheinen). Andererseits stellen die beim AMS als Arbeitslos gemeldeten Personen auch nicht alle arbeitssuchenden Personen in Österreich dar (wie z. B. die meisten Schul- und UniversitätsabgängerInnen usw.).

10 Die Anzahl der als offen beim AMS gemeldeten Stellen sagt natürlich nichts über deren Qualität aus.

11 Zum so genannten »FacharbeiterInnenmangel« vgl. z. B.: <http://euost.bmw.gv.at/Frage4.aspx>

12 Vgl. [www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/7/7/6/CH0356/CMS1078919971014/einkommen-februar\\_06.pdf](http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/7/7/6/CH0356/CMS1078919971014/einkommen-februar_06.pdf) und: [www.ihs.ac.at/publications/lib/einkommensverteilung16062006.pdf](http://www.ihs.ac.at/publications/lib/einkommensverteilung16062006.pdf)

13 Selbstverständlich muss dabei bedacht werden: Wie sähe die Situation ohne steigendem Bildungsniveau und Weiterbildungszahlen aus. Daher gilt weiterhin v. a. für Geringqualifizierte, dass Bildung und Weiterbildung essentiell notwendig sind.

14 Vgl. [www.oecd.org/document/33/0,2340,en\\_2649\\_201185\\_33724001\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/33/0,2340,en_2649_201185_33724001_1_1_1_1,00.html)

15 Vgl. [www.oecd.org/dataoecd/52/6/37392523.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/52/6/37392523.pdf), Seite 10.

16 Vgl. [www.oecd.org/dataoecd/62/15/33671139.xls](http://www.oecd.org/dataoecd/62/15/33671139.xls) und v. a. [www.oecd.org/dataoecd/50/26/33670726.xls](http://www.oecd.org/dataoecd/50/26/33670726.xls)

Reallohn) wie vor zehn Jahren bekommen zu können, ist nun meistens mehr – v. a. formale – Qualifikation notwendig.<sup>17</sup>

Der österreichische Arbeitsmarkt befindet sich seit ca. zwanzig Jahren in einem dynamischen Gleichgewicht der Ungleichheit.<sup>18</sup> Es finden andauernde Verschiebungen statt,<sup>19</sup> ein Faktor dieser Dynamik ist auch der steigende Konkurrenzdruck zwischen Erwerbsarbeitsuchenden. Stark schematisiert kann diese Dynamik betreffend Bildung und Qualifikation im Allgemeinen in der folgenden grafischen Skizze vereinfacht dargestellt werden:



Alle drei Sektoren (»Unterqualifiziert«, »Geforderte Qualifikationen«, »Überqualifiziert«) befinden sich in einer andauernden Dynamik: Es werden entweder immer mehr Qualifikationen oder neue Qualifikationen von arbeitssuchenden Personen verlangt. Trotz andauernder Aus- und Weiterbildung »fallen« ständig neue Personen in den Bereich der Unterqualifizierung. Es sind jene Personen, die sich – aus welchen sozialen und persönlichen Gründen auch immer – nicht schnell genug die geforderten Qualifikationen aneignen können. Der sicherlich viel kleinere Bereich der Überqualifizierung betrifft Personen, die über zu viele oder über momentan nicht nachgefragte Qualifikationen verfügen.

### 3 Wünsche an das eigene Erwerbsleben – Nicht ausgeschlossen sein wollen

Aufgrund der Ungleichheit am Arbeitsmarkt bestimmen nahezu ausschließlich die Unternehmen, welche Qualifikationen momentan gefragt sind. Die eigenen Wünsche an das Erwerbsleben und das eigene Glück lassen sich oft nicht mehr mit den Begehrlichkeiten von Unternehmen<sup>20</sup> in Einklang bringen. Gerade Personen mit geringer Qualifizierung trifft diese Situation besonders massiv, sie fühlen sich dem Arbeitsmarkt völlig ausgeliefert. Dieses Gefühl führt zu Demotivation und bildet gemeinsam mit oft vorhandenen Lernhemmnissen<sup>21</sup> die größten Schwierigkeit bei Weiterbildungsmaßnahmen. Weiters erhoffen sich viele Geringqualifizierte

17 War beispielsweise vor ca. zehn Jahren Lagerarbeit noch völlig ohne Computerkenntnisse möglich, so ist dies jetzt kaum mehr der Fall. Viele andere Beispiele, v. a. im Niedrigqualifizierten-Bereich wären möglich. Auch theoretisch kann diese Annahme bestätigt werden (Vgl. dazu: [www.wiwi.uni-regensburg.de/vogt/Projekte/KAPITEL4.pdf](http://www.wiwi.uni-regensburg.de/vogt/Projekte/KAPITEL4.pdf), Seite 21 ff).

18 »Der Arbeitsmarkt« als solcher existiert natürlich nicht. Tatsächlich haben wir es mit vielen Bereichen und Feldern zu tun, von denen manche eine große Stabilität, andere eine große Labilität bzw. Dynamik aufweisen.

19 Statistisch betrachtet wird fast jede vierte unselbständig erwerbstätige Person einmal im Jahr erwerbsarbeitslos. Im Jahr 2006 mussten sich 920 980 Personen beim AMS als arbeitslos melden. Vgl. [http://elis.bmwa.gv.at/Arbeitsmarkt/allgem\\_Jahr.pdf](http://elis.bmwa.gv.at/Arbeitsmarkt/allgem_Jahr.pdf)

20 Die wiederum angeben, durch Konkurrenzdruck dazu gezwungen zu sein.

21 Geringqualifizierte Personen haben oft eine unglückliche Lernbiographie hinter sich (abgebrochene Schule und Ausbildung) bzw. wenig Lernerfahrung und damit verbunden auch oft wenig Selbstlernkompetenz.

nur sehr wenig von Weiterbildung. Auf die Frage, was sie sich denn wünschen, wird meist als Erstes geantwortet: Arbeit!

Gemeinsam mit materiellen Schwierigkeiten stellen die fehlende soziale Anerkennung und das Nicht-Eingebunden-Sein in die Gesellschaft das größte Problem erwerbsarbeitsloser Personen dar. Unsere Gesellschaft ist eine Arbeitsgesellschaft, der Platz im Leben und in der Gesellschaft wird maßgeblich über den Erwerbsarbeitsplatz definiert. Besonders bei geringqualifizierten Personen können die fehlende Anerkennung und die fehlende Einbindung in die sozialen Zusammenhänge eines Arbeitsplatzes zu sozialen und psychischen Störungen führen.

## 4 Immerzu wiederholte Formeln der Arbeitsmarktpolitik

Auf die Formel »Arbeitsplätze müssen geschaffen werden« können sich nahezu alle politischen Parteien und Sozialpartner in Österreich einigen. Bei der Umsetzung dieser Formel gibt es allerdings seit zwanzig Jahren Schwierigkeiten und große Differenzen.

Eine der Hauptschwierigkeiten ist die in den letzten Jahren wieder stärker forcierte Fokussierung der Arbeitsmarktpolitik auf den 1. Arbeitsmarkt.<sup>22</sup> Personen, die nicht entsprechend am Arbeitsmarkt Fuß fassen können – darunter sehr viele geringqualifizierte Personen –, sollen durch verschiedene Maßnahmen »Fit für den Arbeitsmarkt« gemacht werden. Doch diese Maßnahmen werden sich auch weiterhin als unzureichend erweisen, wenn dieser Arbeitsmarkt schon seit über zwanzig Jahren nicht ausreichend existenzsichernde Arbeitsplätze zur Verfügung stellen kann. Die bisher forcierte Politik der Unternehmenssubvention müsste auf ihre Nachhaltigkeit überprüft werden. Denn das primäre Ziel – v. a. von börsennotierten Wirtschaftsunternehmen – ist nicht die Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen, sondern die Erzielung von finanziellem Profit für die KapitaleignerInnen. Daher sind Unternehmenssubventionen, auch indirekte über ein Kombilohnmodell, an primär profitorientierte Unternehmen sehr kritisch zu betrachten.<sup>23</sup> Vernünftiger wäre eine allgemein geringere Besteuerung der Arbeit und eine geringere steuerliche Belastung für kleine Betriebe, die ihre Gewinne hauptsächlich durch direkte Arbeitskraft erwirtschaften und im Gegenzug eine höhere Besteuerung von Kapitalerträgen und auf die Gewinne von Betrieben, die vom Abbau von Arbeitskräften profitieren. Auch wäre aus den oben genannten Gründen eine Abkehr von der nahezu ausschließlichen Fokussierung der Arbeitsmarktpolitik auf einen vermeintlichen 1. Arbeitsmarkt zu empfehlen. Der Arbeitsmarkt und v. a. eine Politik der Arbeit sind veränderbar. Die in vielen öffentlichen Diskussionen praktizierte Substantialisierung des Arbeitsmarktes im Sinne einer quasi unver-

22 Die begriffliche Trennung von 1. und 2. Arbeitsmarkt ist sehr problematisch, suggeriert sie doch die Vorstellung von Arbeitsplätzen zweiter Klasse. Besser wäre es beispielsweise, von nicht-gewinnorientierten bzw. sozial-orientierten und sozialwirtschaftlichen Unternehmen bzw. Initiativen zu sprechen.

23 Die Frage dabei ist: Kommen die von öffentlicher Hand zu Verfügung gestellten Gelder tatsächliche der nachhaltigen Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen zugute, oder handelt es sich – über den Umweg des geförderten Arbeitsplatzes – um eine Umverteilung von öffentlichen Geldern zu privaten KapitaleignerInnen.

änderbaren »Naturkonstante« ist abzulehnen.<sup>24</sup> Das jedoch sind umfassendere politische und auch europaweite Fragen, die den Rahmen dieses Beitrages sprengen würden. Die Frage, die hier zur Diskussion steht, ist, ob auch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Weiterbildungsmaßnahmen die prekäre Situation des Arbeitsmarktes verändern können.

## 5 Ein Platz in der Gesellschaft müsste zur Verfügung stehen

### Mögliche Richtungen der Weiterbildung und Arbeitsmarktpolitik

Eine Möglichkeit bestünde darin, Innovationszentren<sup>25</sup> aufzubauen und zu unterstützen, die Ausgangs- und Kristallisationspunkt für neue, selbstorganisierte und sozialwirtschaftlich orientierte Unternehmen und Initiativen sein können. Hierbei wäre es sehr wichtig, die Erwerbsarbeitsuchenden dabei zu unterstützen, selbstverantwortlich und aktiv an den Prozessen der Entwicklung und des Aufbaus dieser Unternehmen teilzunehmen. Gruppen von Erwerbsarbeitsuchenden mit entsprechender Unterstützung (permanentes begleitendes Coaching, Teambildung, Ausbildung im Projektmanagement usf.) könnten so eigenverantwortlich und im Team ihren Arbeitsplatz mitgestalten.<sup>26</sup> Verschieden qualifizierte Personen könnten in solchen Projekten verschiedene Aufgaben übernehmen. Solche Unternehmen sind primär als nicht-gewinnorientierte Initiativen denkbar,<sup>27</sup> die je nach Sachlage mit einem mehr oder weniger großen öffentlichen Subventionsanteil auskommen müssten. Ein Modell für solche Projekte und Unternehmungen könnte z. B. das Reparatur- und Service-Zentrum R.U.S.Z sein.<sup>28</sup> Nur mit dem zusätzlichen Ziel, dass langfristig neue, sozial abgesicherte Arbeitsplätze geschaffen werden sollen. Das Weiterbildungs- und Unterstützungsangebot für Arbeitsuchende müsste dementsprechend in die Richtung entwickelt werden, dass es Fähigkeiten ausbildet, die beim selbstverantwortlichen Aufbau und Führen solcher Unternehmen notwendig sind.<sup>29</sup>

24 Ebenso verhält es sich mit Personifizierungen: »Der Arbeitsmarkt« von sich alleine kann keine volkswirtschaftlichen Schwierigkeiten lösen.

25 Bzw. auch Lernzentren oder Unternehmensgründungswerkstätten.

26 D.h. im Gegensatz zu profitorientierten Unternehmen, deren Hauptziel die Erzielung von Profit für private Zwecke (KapitaleignerInnen) ist. Die Open-Software-Bewegung könnte dafür ein Beispiel sein, wo nicht der private finanzielle Profit an erster Stelle steht, sondern die Behebung eines als wichtig erkannten Problems und die Freude an der Arbeit.

27 Selbstverständlich sind auch nach einer längeren Anlaufphase gewinnorientierte Unternehmen denkbar.

28 Vgl. [www.rusz.at/index0.html](http://www.rusz.at/index0.html) und [www.pakte.at/projekte/652.html](http://www.pakte.at/projekte/652.html). Auch viele andere in Österreich existierende Initiativen und Sozialökonomische Betriebe (SÖBs) könnten dafür ein Beispiel sein. Vgl. dazu z. B. den Verein ALOM ([www.alom.at](http://www.alom.at)) oder den Verein Arbeitsloseninitiative B 7 ([www.arbeit-b7.at](http://www.arbeit-b7.at)). Besonders interessant ist der in Salzburg ansässige Verein Grau & Schlau ([www.grau-und-schlau.at](http://www.grau-und-schlau.at)), der (noch) kein sozialökonomischer Betrieb ist, und versucht selbstorganisiert Arbeitsplätze zu etablieren ([www.grau-und-schlau.at/Job\\_Creation\\_Center/job\\_creation\\_center.htm](http://www.grau-und-schlau.at/Job_Creation_Center/job_creation_center.htm)).

29 Das bisherige Unternehmensgründungsprogramm (UGP) kann dabei als nicht ausreichend angesehen werden. Es wendet sich primär an Personen mit einem recht hohen Qualifikationsniveau, an AkademikerInnen und an Personen mit Führungs- und Selbstorganisationserfahrung. Auch ist die Unterstützungsdauer relativ kurz und verlangt daher schon viel an Vorkenntnissen. V. a. aber wendet es sich primär an Einzelpersonen.

Dabei sind auch die Flexibilität sowie Netzwerk- und Gruppen-Coachingfähigkeiten der Bildungsanbieter gefordert, um entsprechende potenzielle Gruppen von Personen und Ideen zusammenzubringen und um das nötige Wissen aufzubereiten, das dann in den Innovationszentren und Unternehmen angewendet werden kann.<sup>30</sup>

Dass damit zweifellos vorerst höhere Kosten verbunden sind, muss erstens damit verglichen werden, dass auch viele Arbeitsplätze des 1. Arbeitsmarktes mit öffentlichen Kosten verbunden sind (wie z.B. direkte und indirekte Unternehmenssubventionen, öffentliche Bereitstellung und Unterstützung von Infrastruktur), zweitens sind die volkswirtschaftlichen Kosten von Erwerbsarbeitslosigkeit nicht zu unterschätzen.<sup>31</sup>

Eine tatsächlich soziale und nachhaltige Politik der Arbeit muss von ihrer ausschließlichen Ausrichtung auf einen Arbeitsmarkt, der wiederum von einem gewinnorientierten Kapitalmarkt dominiert ist, abrücken. Denn das Ziel jeder Arbeitsmarktpolitik ist doch immer auch in einer volkswirtschaftlichen Perspektive zu sehen. Gerade nicht-gewinnorientierte Unternehmen und Projekte tragen viel zur Bewältigung von gesellschaftlichen Aufgaben und zur volkswirtschaftlichen Wertschöpfung bei.

### **Werden Geringqualifizierte damit nicht überfordert?**

Einer zeitgemäßen Arbeitsmarktpolitik wäre dringendst empfohlen, Fähigkeiten wie Selbstverantwortung und Selbstorganisation zu fördern. Doch vermehrte Eigenverantwortung kann Personen mit geringer Qualifizierung oder Langzeit-Erwerbsarbeitslose in einem flexiblen Marktssystem zunächst überfordern. Sie verfügen von sich aus oft nicht über die notwendigen Kompetenzen des Selbstmanagements und v.a. nicht über das finanzielle und soziale Kapital (Netzwerke). Es wäre auch hier der völlig falsche Weg, das soziale Risiko zu individualisieren und die Personen zu »Ich-AGs« zu drängen.<sup>32</sup> Vielmehr sollte es um die Integration in soziale und unternehmerische Projekte gehen, die aus vielen Personen mit unterschiedlichen Qualifikationen bestehen. Nur mit entsprechender sozialer und fachlicher Unterstützung und v.a. der Möglichkeit, sie auch real auszuüben, kann Eigenverantwortung erarbeitet werden. Das Ziel ist nicht die »Ich-AG«, sondern die sinnvolle Teamarbeit und die Integration in einen sinnstiftenden Arbeitszusammenhang.

### **Sich gemeinsam aus der Passivität herausarbeiten**

Viele Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen finden in der Form eines Frontalunterrichtes statt. Die Lernenden nehmen dabei oft eine passive Haltung ein, sie besuchen ein Institut und kon-

30 Es sollten Personen mit kompatiblen Interessen und Fähigkeiten zusammengebracht werden, und dabei sollte v.a. die Fähigkeit gemeinsam in einem Team handeln zu können im Vordergrund stehen. Personen in »EinzelkämpferInnen-Mentalität« auf den Arbeitsmarkt zu schicken, würde die Konkurrenzsituation (das Ungleichverhältnis) am Arbeitsmarkt noch verschärfen.

31 Zu den primären Kosten (Arbeitslosenentgelt, Notstandshilfeentgelt) kommen noch viele sekundäre, durch Erwerbsarbeitslosigkeit verursachte Kosten. Auch verteilen sich die Kosten oft auf unterschiedliche Institutionen, wie Bund, Länder, AMS, Krankenversicherungen etc. Vgl. dazu auch Eugen Spitznagel/Hans-Uwe Bach 2000.

32 Die Individualisierung der sozialen Risiken und die Fehler der deutschen Hartz-Gesetze sind zu vermeiden. Vgl. Harmut Seifert 2005.

sumieren Bildung. Solche Formen der Weiterbildung fördern wohl kaum die Fähigkeiten der Selbstverantwortung und des Selbstmanagements.

Auch wird allein durch eine fachliche Ausbildung kaum eine unternehmerische Kraft entstehen können. Über die fachliche Ausbildung hinaus wäre es sinnvoll, Erwerbsarbeitslose darauf vorzubereiten, gemeinsam mit anderen an der Durchführung eines Projektes zu arbeiten, das dauerhafte Arbeitsplätze als langfristiges Ziel hat und tatsächliche Chancen, Räume, Orte und Ressourcen bietet, um diese Selbstverantwortung auszuüben.

### **Mischformen von Ausbildungs- und Erwerbssystem**

Ein großes Problem für Geringqualifizierte ist, dass sie während der Ausbildung meist kein Geld verdienen. Daher wäre es sehr sinnvoll – auch aus lerntechnischen Gründen – Ausbildung und Arbeitsprozess mehr zu verbinden. Gerade nicht-gewinnorientierte Initiativen, sozialwirtschaftliche Unternehmen und Projekte könnten solche Aufgaben übernehmen. Sie könnten vermehrt Übergangsformen zwischen Ausbildungs- und Erwerbssystem schaffen.

## **6 Schlussbetrachtungen**

Unter den derzeitigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ist andauernde Ausbildung und Weiterbildung essentiell notwendig. Ob diese Ausbildungen den Wünschen (und damit verbundenen Lernmotivationen) der Auszubildenden entsprechen, bleibt jedoch fraglich. Immer spezialisiertere Ausbildungen werden von Unternehmen verlangt. Zu einer Verbesserung der Beschäftigungssituation Geringqualifizierter werden Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung alleine nicht führen können. Es reicht nicht aus, Personen für einen Arbeitsmarkt auszubilden, der für viele Arbeitssuchende gar keine Arbeitsplätze mehr bieten kann. Zusätzlich bzw. in Verbindung mit Weiter- und Ausbildung müssen Selbstorganisations-Kompetenzen ausgebildet werden. In sozialwirtschaftlich ausgerichteten Innovationszentren könnten diese neuen Fähigkeiten erprobt und vertieft werden und sie könnten mit entsprechender Unterstützung zum Aufbau neuer Arbeitsplätze beitragen.

## **7 Literatur**

Seifert, Harmut (2005): Was bringen die Hartz Gesetze? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, APuZ 16/2005. Abrufbar unter: [www.bpb.de/files/R74OJH.pdf](http://www.bpb.de/files/R74OJH.pdf), Seiten 17ff.

Spitznagel, Eugen/Bach, Hans-Uwe (2000): Volkswirtschaftliche Kosten der Arbeitslosigkeit und gesamtfiskalische Budgeteffekte arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jahrgang 3, Heft 3, Seite 500–517. Abrufbar unter: [http://doku.iab.de/mittab/2000/2000\\_3\\_MittAB\\_Spitznagel\\_Bach.pdf](http://doku.iab.de/mittab/2000/2000_3_MittAB_Spitznagel_Bach.pdf).



## ***Marlies Kranebitter***

# **Wie soll Weiterbildung für Geringqualifizierte beschaffen sein? Aufbau »Neuer Lernkulturen« in Tiroler Unternehmen**

## **1 Einleitung**

Die Teilnahme an ADVOCATE, einem regionalen Equal-Projekt zum Aufbau einer »Neuen Lernkultur« in Tiroler Unternehmen mit einem hohen Hilfskräfteanteil, gibt mir die Gelegenheit, unsere spezifischen Erfahrungen und Ergebnisse weiterzugeben. Meine Aufgabe als Partnerin im Projekt ist die Sensibilisierung für eine »Neue Lernkultur« und damit für Lifelong Learning. Die verschiedenen Aktivitäten für Unternehmen, Weiterbildungseinrichtungen, TrainerInnen und BeraterInnen basieren auf Grundlage einer teilnehmerInnennahen Weiterbildung. Grundfrage ist: Mit welchen neuen Wegen kommen wir zu neuen, für die TeilnehmerInnen passenden, Angeboten? Die Angebote für die Hilfskräfte selbst konzentrierten sich auf die Erhöhung der Lernmotivation (Warum kann es sehr wohl Sinn machen und etwas bringen, wenn man lernt und sich weiterbildet?). Die Ergebnisse und Produkte sind unterschiedlich und breit gefächert. Sie reichen von fünf Folgen Lernmotivations-DVDs mit bekannten Tiroler KabarettistInnen, »Mahlzeit – Das Erfolgsmenü zum Mitnehmen« über Lernmotivationskarten und Poster bis hin zu der Service-Plattform »arbeitenimtourismus« mit kompetenzbasierten Tools und Checklisten für MitarbeiterInnen und UnternehmerInnen im Tourismus, die dabei unterstützen, informell erworbene Kompetenzen sichtbar zu machen.

In ADVOCATE wurden die an- und ungelerten MitarbeiterInnen aus fünf Pilotunternehmen geschult. Wenn es also um die Frage geht, wie Weiterbildung für Geringqualifizierte beschaffen sein soll, so kann ich nur aus diesem Blickwinkel konkrete Vorschläge machen und keine pauschale Antwort geben. Das Referat ist jedoch so aufgebaut, dass vielleicht ein paar Anregungen oder Denkanstöße grundsätzlicher Art für die Konzeption von Weiterbildungsangeboten für Niedrigqualifizierte dabei sind. Im Folgenden möchte ich einen kurzen Hintergrund über Tiroler Hilfskräfte in Unternehmen und die Einbettung von ADVOCATE liefern, anschließend in einem allgemeinen Teil der Frage nachgehen, warum und wie Erwachsene lernen und wann sie an Weiterbildung teilnehmen, das Qualifizierungskonzept in den Pilotunternehmen im Detail vorstellen und schließlich in einem Resümee Anregungen zur Konzeption von Weiterbildung für Geringqualifizierte geben.

## 2 Hintergrund

### Hilfskräfte – Qualifiziertes Personal für Unternehmen

Ein Fünftel aller erwerbstätigen TirolerInnen sind Hilfskräfte. Ihr Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, ist sehr hoch. Auf der anderen Seite klagen zahlreiche Tiroler UnternehmerInnen über den Mangel an qualifizierten und motivierten Arbeitskräften. Warum nicht die Potenziale der eigenen MitarbeiterInnen ausbauen? Flexibel einsetzbar, teamfähig, technisch fit, kundInnenorientiert sowie qualitäts- und kostenbewusst – das sind die Kompetenzen, die Betriebe von ihren un- und angelernten MitarbeiterInnen künftig erwarten. Die Formel schien einfach: Motivierte Frauen und Männer sind engagiertere und flexiblere Arbeitskräfte, bringen die besseren Arbeitsleistungen, haben einen größeren Lernerfolg, führen ein rundum zufriedeneres Leben!

### Wer sind diese Frauen und Männer, die als Hilfskräfte angestellt sind?

Uns stand bei Projektantragstellung sehr wenig quantitative und keine qualitative Forschung und Literatur zur Weiterbildung von An- und Ungelernten in Unternehmen zur Verfügung. Aus diesem Grund haben wir zahlreiche Gespräche mit VertreterInnen der regionalen Sozialpartner, UnternehmerInnen und ProjektpartnerInnen geführt, um die konkrete Arbeits- und Lebenssituation von Hilfskräften besser kennenzulernen. Milieuanalysen, eigene Erfahrungen als WeiterbildnerInnen sowie regionale Studien rundeten unser Bild ab. Die Branchen, in denen Hilfskräfte hauptsächlich arbeiten, sind der gesamte Dienstleistungsbereich (Tourismus, Seilbahnbetriebe, Reinigung, Sozialbereich etc.), die Produktion sowie das Bau- und Bauneben- gewerbe. Oft sind es Frauen und Männer mit nicht-deutscher Muttersprache.

Viele dieser Frauen und Männern sind »Job-HopperInnen«, sie haben zwar einen Lehrabschluss, den sie aber für die derzeitige Tätigkeit als Hilfskraft nicht »direkt« benötigen (z.B. als gelernter Koch am Fließband, als Elektriker am Lift, als Friseurin in der Kantine, als ungarische Lehrerin im Gastgewerbe, Tischler arbeiten als Schilehrer u. v. a. m.).

Aus der Milieuforschung und langjähriger Praxis wissen wir weiters, dass die Arbeit für viele ausschließlich zum Geldverdienen da ist. Es gibt eine klare Trennung zwischen Arbeit und Freizeit. Die Arbeit ist nicht die Erfüllung. Das eigentliche Leben findet anderswo statt, und zwar in der Freizeit mit der Familie oder FreundInnen.

In der Freizeit sind diese Frauen und Männer größtenteils sehr aktiv, meistern Betreuungspflichten, sind gut organisiert, üben Vereinstätigkeiten aus, bauen ihr Eigenheim mit Nachbarschaftshilfe. Sie bedienen den neuesten Videorekorder selbst, als Nebenerwerbslandwirt organisieren sie Haus und Hof. Die Bandbreite der informell erworbenen Kompetenzen ist äußerst vielfältig. Selten sind diese in Form von Zeugnissen dokumentiert. Die bisherigen schulischen Erfahrungen sind eher negativ, bei manchen sehr negativ.

### 3 Lernmotivationen

#### **Milieuspezifische Haltungen zu Weiterbildung**

Zu den Unterschichtenmilieus zählen die Traditionsbewussten, die konsumorientierten ArbeiterInnen und die HedonistInnen. Die Traditionsbewussten besuchen Weiterbildung nur, wenn sie verwertbar, umsetzbar, nützlich ist und mit der eigenen Lebenswelt zu tun hat. Sie haben Angst vor Überforderung, dies zeigt sich in Schwellenängsten und Bedenken hinsichtlich ihres Alters. Sie haben eine ausgeprägte Skepsis gegenüber allgemeiner Persönlichkeitsbildung.

Bei der Gruppe der konsumorientierten ArbeiterInnen findet sich ein vergleichsweise eher hoher Anteil an beruflicher Weiterbildung. Bei näherem Hinsehen sind es häufig »erzwungene Maßnahmen«. Aufgrund von Druck (Verlust des Arbeitslosengeldes, drohender Verlust des Arbeitsplatzes, versprochene Zuwendungen) besuchen sie Weiterbildungen. Sie sehen sie als eine Medizin, die einem ein Arzt verordnet, wenn man krank ist. Grundsätzlich erwarten sie vom Besuch einer Weiterbildung eine hohe berufliche Verwertbarkeit. Ihre Eigenmotivation, sich weiterzubilden, ist generell gering. Sie haben negative Lernerfahrungen verbunden mit Lernschwierigkeiten. Die mangelnde Übersicht über den Weiterbildungsmarkt schreckt sie ab, sie orientieren sich an Mundpropaganda.

In der Gruppe der HedonistInnen finden sich Jugendliche, Berufschul- und SchulabbrecherInnen, deren Leben in einem krassen Widerspruch zwischen ihren Träumen, Wünschen, ihrem Freizeitverhalten und dem Berufsalltag steht. Sie verweigern die Leistungsgesellschaft, sie wollen eigentlich Spaß und das Leben genießen.

#### **Motivation zum Lernen – Gründe gegen/für das Lernen**

Die Frage, die sich für viele der Schule entwichenen Menschen stellt, lautet: Wie kann ich sicherstellen, dass die eigenen Lernbemühungen einigermaßen erfolgreich sind? Welche Vorgehensweise ist empfehlenswert, wenn sich die Aneignung weiteren Wissens oder Könnens als notwendig herausstellt?

Die Schlüsselfragen, die nur jeder/jede Einzelne für sich selbst beantworten kann, betreffen die Motivation. Warum will ich etwas lernen? Welchen Sinn hat es für mich, eine Lernanstrengung auf mich zu nehmen?

Entscheidend, ob wir uns auf Lernsituationen und Lerngegenstände einlassen oder nicht, ist die Erwartungshaltung jedes Einzelnen. Hemmende soziale Strukturen (z. B. Herkunft, Alter, Geschlecht, Religion) können ebenso wie institutionelle Schranken (z. B. Erreichbarkeit, Organisation, Zeit, Raum) vorhanden sein, ohne gleich zu Lernwiderständen zu führen. Unterschiede zeigen sich auch, je nach dem, ob ich lerne, um eine bestimmte Situation (Arbeitslosigkeit, drohende Versetzung, Verlust von Lebensqualität) abzuwehren oder irgendwie zu bewältigen. Wir strengen uns dann an, wenn wir lernen, weil wir erwarten, dass sich dadurch die eigene Lebensqualität (Karriere, Autofahren, Zufriedenheit) erhöht.

Lernen nehmen wir dann auf uns, wenn die gesamte »Kosten-Nutzen-Bilanz« stimmt, wenn die Summe der Anstrengungen und Belastungen zugunsten der Erwartungen auf der

Nutzenseite ausgeht. Dabei haben biographische Erfahrungen und milieuspezifisch erworbene Einstellungen einen großen Einfluss auf den erwarteten Nutzen. Je negativer die Vorerfahrungen mit Lernen sind, desto konkreter muss der erwartete Nutzen für den Einzelnen sein – und umgekehrt – je positiver die Vorerfahrungen, desto niedriger ist die konkrete Nutzen-erwartung.

### **Arbeit und Lernen**

Allein die Tatsache, erwerbstätig zu sein, hat einen großen Einfluss auf die Einstellung zum Lernen, zeigt eine IMAS-Studie<sup>1</sup> sehr eindrucksvoll. In Österreich sind 79 Prozent der Berufstätigen der Meinung, Weiterbildung und Lebenslanges Lernen seien wichtig, und nur 27 Prozent der Nicht-Berufstätigen sind der Meinung, dass es unbedingt wichtig sei, sich ständig weiterzubilden. Vergleichszahlen aus der Schweiz zeigen, neun von zehn Personen, die sich weiterbilden, sind berufstätig.<sup>2</sup>

### **Einfluss auf Planung und Konzeption von Weiterbildung**

Was bedeutet die Berücksichtigung des biographischen und milieuspezifischen Hintergrunds der bildungsfernen Frauen und Männer für die Planung von Weiterbildungsmaßnahmen? Ist Weiterbildung und Qualifizierung für sie der richtige Weg oder ist Weiterbildung oft einfach nur eine (weitere) Zumutung? Folgende Kernfragen sind bei der Planung, Durchführung und Reflexion von teilnehmerInnennahen Weiterbildungsangeboten zu berücksichtigen:

- Wozu dient die Weiterbildung? Dient sie der Anpassung der Person oder verbessert sie ihre Arbeitsbedingungen?
- Bildungsentscheidung: Wer hat die Notwendigkeit zur Weiterbildung einer Person oder Gruppe festgestellt? Hat die Person bzw. die Gruppe das selbst getan?
- Berücksichtigung der Interessen der Person: Werden die Arbeits- und Lebensinteressen der Person berücksichtigt?
- Wichtigkeit des Gegenstandes: Sind die neuen Kompetenzen aus der Sicht der Person in deren konkreter Lebens- und Arbeitssituation sinnvoll und im Alltag konkret verwendbar?
- Nutzen der Vorerfahrungen: Wird an bestehende Arbeits- und Lernerfahrungen der Person angeknüpft?
- Entstehen neue Belastungen durch neue Kompetenzen? Ist das aus Sicht der Person wünschenswert?
- Belastungen durch eine Teilnahme: Muss die Person trotz der Weiterbildung reguläre Arbeiten bewältigen? Ist das für die Person angenehm?

---

1 Vgl. IMAS 2002.

2 Vgl. Peter Faulstich/Petra Grell 2005.

## 4 Umsetzung einer »Neuen Lernkultur« in den Tiroler Pilotunternehmen

Konsequenz für das Equal-Projekt war der Anspruch eines Qualifizierungskonzeptes, das gezielt die überfachlichen Kompetenzen (Bewusstseinsbildung, persönliche Handlungsalternativen, Reflexion) der An- und Ungelernten im Rahmen einer arbeitsbegleitenden betrieblichen Qualifizierung anhand konkreter betrieblicher Inhalte fördert. Es wurden fünf Pilotunternehmen mit insgesamt 600 Hilfskräften ausgewählt. Der Ablauf in den Unternehmen war ähnlich, die Themen der Qualifizierungsangebote unterschiedlich, ebenso der Bedarf an Begleitung:

- Auftaktveranstaltung.
- Analyse im Unternehmen (Führungskräfte, MitarbeiterInnen) mit Erhebung der Unternehmens- und Lernkultur.
- Konzeption der Lernmaßnahmen auf individueller Ebene.
- Durchführung der Lernmaßnahmen.
- Begleitung der MitarbeiterInnen und der Führungskräfte.
- Evaluierung.

### Didaktische Gestaltung konkret

Ein Beispiel für Lernformen, die An- und Ungelernten in Unternehmen sehr entgegen kamen und im Equal-Projekt ADVCOATE erprobt wurden, sind so genannte »Kleine Lernformen«. Bei diesen Lernformen sind keine dauerhaften Einrichtungen (Seminarräume, Werkstätten u. Ä.) notwendig. Sie zielen auf den bestehenden Arbeitsalltag und auf die Prozesse ab, in die die ArbeitnehmerInnen eingebunden sind. Sie können mit mehr oder weniger großem Aufwand organisiert werden und sind immer dann möglich, wenn Aufgaben in Kooperation mit anderen zu bewältigen sind. Vorhandenes Wissen wird sinnvoll erörtert, erprobt oder ausgetauscht, sei es mit den KollegInnen der eigenen Abteilung, abteilungsübergreifend, mit Vorgesetzten oder KundInnen. Viele Lernbedürfnisse der An- und Ungelernten in Unternehmen beziehen sich auf ihre unmittelbaren Arbeitszusammenhänge. Oft sind es KollegInnen, die die angemessene Antwort parat haben: »(...) ich habe in den kurzen Einheiten so viel gelernt, ich bin richtig überrascht, wir haben viel gelacht und Spaß gehabt. Ein ganzer Schulungstag hat mich immer so müde gemacht, hier lernt man so viel, Dinge von denen man gar nicht wusste, dass es sie gibt, oder dass man das sogar schon kann (...)« (Teilnehmerin einer Lernmaßnahme)

### Lernfelder

- Geschäftsabläufe.
- Aspekte der Arbeit, Arbeitssicherheit, KundInnenorientierung und Qualität.
- Vor- und nachgelagerte Prozesse, Schnittstellen zum eigenen Tätigkeitsbereich.
- Tätigkeiten, bei denen Kommunikation und Kooperationen erforderlich sind.
- Materialkunde und Beschaffenheit von Produkten und Arbeitsmitteln.

## **Methodische Herangehensweise – Rahmenbedingungen – Formen der Einbeziehung**

### ***Methodik – Formen der Einbeziehung***

- Aktivierende, Neugierde weckende Auftaktveranstaltung (Improvisationstheater, Humor).
- Arbeitsplatznahes Lernen: Verknüpfung von Arbeit mit den eigenen Erfahrungen.
- Lernorte sind die Produktionshalle, das Besprechungszimmer, Lager u. a. m.
- Transparenz in den Anforderungen und Zielen der Lernmaßnahmen.
- Die Lerninhalte entstehen aus den Anforderungen, die konkret an die Beschäftigten gestellt werden und von ihnen als notwendig formuliert wurden.
- Training überfachlicher Kompetenzen anhand konkreter Inhalte.
- Bewusstseinsbildung (persönliche Einstellungen), persönliche Handlungsalternativen, praktische Übungen.
- Verhältnis Theorie und Praxis: angemessene Komplexität.
- Abbild eines Ausschnittes aus den komplexen betrieblichen Abläufen, die den Erfordernissen der jeweiligen Gruppe angepasst sind (nicht über- oder unterfordern).
- Intensive Selbstbearbeitung der Themen.
- Laufende Umsetzung und Reflexion der Handlungsalternativen.
- Unterstützung individueller Präferenzen durch kleine Gruppen.

### ***Organisation – Rahmenbedingungen***

- Konkret ausgeschrieben Lernzeiten: kleine Einheiten von zwei bis drei Stunden.
- Geregelte Treffen schaffen Struktur, ermöglichen Wissensaustausch und werden auch als solche wahrgenommen.
- Zusammensetzung der Gruppen nach Bedarf abteilungsübergreifend.
- Durch die formale Anerkennung (Zertifikate) kann die berufliche Erfahrung auch bewusst für Entwicklungs- und Aufstiegswege herangezogen werden.

### ***Personal – interne/externe TrainerInnen – Vorgesetzte***

- TrainerInnen: Es sind nicht nur professionelle externe TrainerInnen, sondern auch KollegInnen und Vorgesetzte, abhängig davon, wer gerade Experte/Expertin ist.
- Zusätzliche Aufgaben für Vorgesetzte: Schulung des pädagogischen Blickes.
- Klar sichtbare Einbindung und Unterstützung der Vorgesetzten/Führungskräfte ist als Zeichen der Wertschätzung förderlich.

## 5 Resümee

### **Ersatz für klassische Weiterbildung?**

Diese Lernformen sind nichts Neues. Neu ist die strukturierte Form sowie das gezielte Einbinden und Nutzen der Stärken bzw. des informellen Wissens der MitarbeiterInnen. Es braucht personelle und finanzielle Ressourcen. Aufwand, Durchführung, Planung, Zeit, Kosten können variieren; sie sind nicht der kostengünstigere Ersatz für die klassische Weiterbildung, sondern eine eigenständige Variante des lebendigen Lernens, die das Bildungswesen eines Unternehmens um neue Zielgruppen, andere Methoden und Inhalte ergänzt, erweitert und bereichert.

### **Konzeption von Weiterbildung für Geringqualifizierte**

Eine erwachsenengerechte Professionalität trägt insbesondere der Tatsache Rechnung, dass Lehren allein noch nicht gewährleisten kann, dass die gelehrteten Inhalte dann tatsächlich »gelernt« worden sind. Und oft bleiben die Lehrenden, die nur »lehren« auch taub für die Lernprobleme und die tatsächlichen Lerneffekte der Lernenden. Welche Faktoren beeinflussen die Lernfähigkeit und das Lernverhalten Erwachsener? Die moderne Erwachsenenpädagogik geht davon aus, dass die Lernenden nur selbst »lernen« können. Man weiß auch, dass die Nachhaltigkeit von Lernprozessen dann am größten ist, wenn die Lernenden selbst aktiv werden »dürfen«. Auch in die Weiterbildungsplanung müssen diese Erkenntnisse einfließen.

Das Lernen Erwachsener entspricht also ihrer Lebensform, passiert in ihrem beruflichen und privaten Alltag und steht in enger Verbindung mit ihrer Lernbiographie. Weiterbildung muss sich an der Lebensbiographie der Erwachsenen mit ihren vielfältigen Erfahrungen orientieren. Durch das Herstellen des individuellen biographischen Bezuges können die Lernenden das neu zu Lernende mit den bisher gemachten Lernerfahrungen verknüpfen. Dies ist die Grundlage für Eigeninitiative, selbstorganisiertes Lernen und Problembewältigung.

Weiters müssen die Lernangebote die jeweiligen Arbeits- und Lebenserfahrungen der Lernenden mit einbeziehen. Dadurch wird garantiert, dass sich die Lernenden als »Handelnde« verstehen. Erst so können sie den Nutzen für sich selbst definieren und Verwertungsinteressen formulieren. Lernhemmnisse können dann durch entsprechende didaktische Gestaltung – Berücksichtigung von Zeit, Raum, Angebot, Organisation, Personal, Programm, Unterstützung – verringert bzw. abgebaut werden. So sind sie dann auch die motivierten und selbständig arbeitenden MitarbeiterInnen, wie es sich die Unternehmen wünschen.

## 6 Literatur

- Arnold, Rolf (2007): Systemische Methoden in der Erwachsenenbildung, Kaiserslautern.
- Faulstich, Peter/Bayer, Mechthild (Hg.) (2006): Lernwiderstände. Anlässe für Vermittlung und Beratung, Hamburg.
- Faulstich, Peter/Grell, Petra (2005): Widerständig ist nicht unbegründet – Lernwiderstände in der Forschenden Lernwerkstatt, in: Faulstich, Peter/Forneck, Hermann J./Grell, Petra/Häßner, Karin/Knoll, Jörg/Springer, Angela (Hg.): Lernwiderstand – Lernumgebung – Lernberatung, Bielefeld, Seite 18–92.
- GOOD PRACTICE, Tipps für eine betriebliche Weiterbildungsmaßnahme mit bildungsunge-  
wohnten Menschen. Entwickelt aus den Erfahrungen des Projektes EQUAL ADVOCATE.  
Abrufbar unter: [http://content.tibs.at/pix\\_db/documents/Good%20Practice.pdf](http://content.tibs.at/pix_db/documents/Good%20Practice.pdf) [24.7.2007]
- IMAS (2002): Lebenslanges Lernen: lauthals gepriesen, wenig praktiziert – Weiterbildung zwi-  
schen Absicht und Wirklichkeit, IMAS-report 23/2002, Linz.
- Ergebnisse und Produkte von ADVOCATE siehe: [www.equal-advocate.at](http://www.equal-advocate.at)



**Eva Denkmayr**

# **Geringqualifizierung – Ein Weg in die Arbeitslosigkeit? Podiumsdiskussion**

## **1 Überblick**

Ist es möglich, der Arbeitslosigkeit Geringqualifizierter durch Schulungsmaßnahmen entgegenzuwirken? Wie müssen Maßnahmen aussehen, die ihnen eine zureichende Partizipation am Arbeitsmarkt ermöglichen? Können Geringqualifizierte aufgrund dieser Schulungen einen Arbeitsplatz finden und auch erhalten, oder bedarf es zusätzlicher Einflussnahmen? Gibt es neue Wege hin zur Integration Geringqualifizierter und wie sehen sie aus?

Im Hinblick auf diese Fragen wurde am 14. Mai 2007 eine Podiumsdiskussion unter der Leitung von Mag.<sup>a</sup> Andrea Egger-Subotitsch mit den Diskutanten DSA Werner Kozeluh (Caritas Wien), Mag. Roland Löffler (Synthesis), Dr. Werner Titelbach (Sozialwissenschaftler) und Dr. Wolfgang Tritremmel (Industriellenvereinigung) geführt. Während der Podiumsdiskussion kam es zu einem regen Austausch zwischen dem Podium und dem teilnehmenden Publikum.

## **2 Allgemeine Situation am Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte**

Allgemein sind sich die DiskutantInnen einig, dass die Chancen auf einen Arbeitsplatz für geringqualifizierte Menschen immer mehr absinken. Für diese Minderung der Aussichten am Arbeitsmarkt ist v. a. die Reduktion der Zahl der Arbeitsplätze für Geringqualifizierte im sekundären Sektor seit den 1990er Jahren verantwortlich. Wie Julia Böck-Schappelwein in ihrem Vortrag erwähnt, verzeichnet der Bereich der Sachgütererzeugung<sup>1</sup> die höchsten Einbußen. Hier geht der Anteil der geringqualifizierten ArbeitnehmerInnen von 29,6 Prozent im Jahre 1995 auf 23,9 Prozent im Jahre 2004 zurück. Eine Ursache für die »verlorenen« Arbeitsplätze für geringqualifizierte Arbeitssuchende im sekundären Sektor – und v. a. im dazugehörenden Bereich der Sachgütererzeugung – stellen die immer höher werdenden Berufsanforderungen an diese ArbeitnehmerInnen dar. Charakterisierend in diesem Zusammenhang ist, dass das allgemeine Bildungsniveau innerhalb Österreichs immer mehr ansteigt. Noch nie zuvor war der Aka-

---

<sup>1</sup> Hierunter fallen Gebiete wie die Nahrungs- und Genussmittelerzeugung, die Textilindustrie, das Bauwesen, das Gaststättenwesen sowie die Stein- und Glaswarenerzeugung. Innerhalb dieser Berufsgruppen findet man einen sehr hohen AusländerInnenanteil unter den ArbeitnehmerInnen. Siehe dazu auch den Beitrag von Julia Bock-Schappelwein in diesem Band.

demisierungsgrad in Österreich so hoch wie in den letzten Jahren. Im Produktionsbereich, der bis dato, wie erwähnt, eine der Hauptarbeitsquellen von Geringqualifizierten darstellt, werden heutzutage vermehrt höhere Anforderungslimits an die ArbeitnehmerInnen gestellt als noch vor 15 Jahren. Diese Anhebung der Anforderungsprofile führt dazu, dass Arbeitsaufgaben, mit denen früher Geringqualifizierte betraut wurden, heute von FacharbeiterInnen bzw. MaturantInnen ausgeführt werden. Ausschlaggebend für dieses Phänomen ist u. a. auch der vermehrte Einsatz hochtechnologischer Maschinen und das dadurch veränderte notwendige Berufs-Know-how.

Ein zusätzlicher Grund für die reduzierten Chancen geringqualifizierter ArbeitnehmerInnen ist neben den gesteigerten Arbeitsanforderungen eine Krise am Arbeitsmarkt selbst. Werner Titelbach<sup>2</sup> geht in diesem Zusammenhang auf das Ungleichverhältnis zwischen der Zahl der von Unternehmen gesuchten Arbeitskräfte und der Zahl der erwerbssuchenden Personen ein. Er legt das Ungleichverhältnis auf eins zu zehn fest, d. h., auf einen Arbeitsplatz würden zehn Arbeitsuchende fallen. Wolfgang Tritremmel bestreitet dieses Verhältnis, da sich diese Zahlen fälschlicher Weise nur auf die vom AMS registrierten Ausschreibungen beziehen und sich nicht an der Gesamtzahl der offenen Stellen am Arbeitsmarkt orientieren würden. Herr Titelbach präzisiert seine Aussage damit, dass genauso wie bei den Stellenausschreibungen auch nicht alle arbeitslosen Personen beim AMS registriert sind und damit der Ausgleich wieder hergestellt wird. Welche Zahlen man jedoch auch immer zugrunde legt, unbestritten ist wohl, dass es mehr Arbeitsuchende gibt, als Arbeitsplätze vorhanden sind. Österreich hat sozusagen einen Mangel an Arbeitsplätzen, welcher v. a. für die Gruppe der geringqualifizierten ArbeitnehmerInnen spürbar ist. Alarmierend in diesem Zusammenhang ist, dass nur 52,2 Prozent der geringqualifizierten ArbeitnehmerInnen einer Arbeitsbeschäftigung nachgehen. Die Arbeitslosenquote von Geringqualifizierten ist somit doppelt so groß wie die gesamtwirtschaftliche Arbeitslosenquote.<sup>3</sup> Seitens der Diskutierenden wird demnach die Notwendigkeit der Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze herausgehoben.

### **3 Situation der geringqualifizierten Jugendlichen am Arbeitsmarkt**

Dass die Situation für Jugendliche besser aussieht als für Ältere, liegt v. a. daran, dass der Anteil der jugendlichen Geringqualifizierten immer weiter absinkt. Diejenigen Jugendlichen, die weiterhin zu den Betroffenen zählen, kämpfen jedoch mit dem steigenden Druck am Arbeitsmarkt und den immer höher werdenden Anforderungen. Geringe Qualifikation entsteht u. a. durch mangelnde Unterstützung der Eltern – z. B. bei anderssprachigen Eltern – und existiert oft über mehrere Generationen hinweg. An diesem Punkt öffnet sich eine Schere zwischen MigrantInnen der 3. Generation und ÖsterreicherInnen. Der Zusammenhang zwischen der Her-

---

<sup>2</sup> Siehe auch seinen Beitrag in diesem Band.

<sup>3</sup> Siehe auch den Beitrag von Julia Bock-Schappelwein in diesem Band.

kunft aus einem anderssprachigen Land und geringer Qualifizierung ist evident. Um geringqualifizierte Jugendliche fördern und weiterbilden zu können, und sie dadurch überhaupt erst Wettbewerbs-, Vermittlungs- und Integrationsfähig am Arbeitsmarkt zu machen, sind innovative und maßgeschneiderte Projekte nötig. Exemplarisch werden dazu das Equal-Projekt »Hip-hopera« der Volkshilfe Wien oder auch das Equal-Projekt »Generation 19+« der Caritas Wien genannt.

Der Diplomsozialarbeiter Michael Kozeluh, der an dem Equal-Projekt »Generation 19+« mitarbeitet, welches sich um einen besseren Arbeitszugang von geringqualifizierten Jugendlichen bemüht, erzählt: *»Die Zielgruppe dieses Projektes sind Jugendliche mit maximal Pflichtschulabschluss, die praktische Arbeitserfahrungen sammeln möchten. Da in früheren Projekten mit der eben genannten Zielgruppe die Erfahrung gemacht wurde, dass die Motivation der TeilnehmerInnen im Laufe der Maßnahme immer mehr absank, wurde auf dieses Phänomen speziell eingegangen. Um einem Abbruch der Maßnahme entgegenzuwirken, wurden in diesem Projekt geringfügige Arbeitsverhältnisse im Ausmaß von zwölf Stunden pro Woche angeboten. Diese Vorgangsweise innerhalb der Weiterbildungsmaßnahme wurde von den teilnehmenden Jugendlichen positiv aufgenommen. Für die SozialarbeiterInnen innerhalb des Projektes wurde damit bestätigt, dass durch die Beschäftigung Bewegung und auch Routine ins Leben der TeilnehmerInnen gebracht werden konnten. Die Arbeit half, die Jugendlichen in die Gesellschaft zu integrieren und ihnen mehr Selbstbestimmung und Selbstvertrauen auf den Weg in den ersten Arbeitsmarkt mitzugeben.«*

Im Allgemeinen darf nicht der Fehler gemacht werden, die Arbeitsleistung und Arbeitshaltung der Jugendlichen an der von Erwachsenen zu messen. Von den DiskussionsteilnehmerInnen wird kritisiert, dass es in der Realität oft zu fehlendem Verständnis der AusbilderInnen gegenüber Lehrlingen kommt und dass dieser Mangel den Rückzug eines Jugendlichen bedingen kann. Man ist der Ansicht, dass Jugendliche erst in den zu erlernenden Beruf hineinwachsen müssen, um sich darin auch entfalten zu können. Seitens der Jugendlichen bedarf es in Bezug auf die Berufsausbildung ohnehin eines Drahtseilaktes, da sie einerseits Zeit brauchen, um sich im Berufsleben entwickeln zu können, andererseits aber die Anforderungen der Betriebe immer mehr ansteigen. Das Aufrechterhalten der Motivation und das Fördern und Weiterbilden schafft den geringqualifizierten Jugendlichen bessere Chancen auf Integration in den und Verbleib im Arbeitsmarkt.

## 4 Integration am Arbeitsmarkt durch Bildung

Da Arbeit Identität im Leben einer Person stiftet, ist es von äußerster Wichtigkeit, geringqualifizierte Menschen in ihrer Arbeitsfähigkeit und hinsichtlich ihrer Vermittlungschancen am Arbeitsmarkt zu fördern bzw. fortzubilden. Julia Bock-Schappelwein spricht in ihrem Vortrag zur Tagung von einer notwendigen Kombination aus Beratungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen, um die Beschäftigungsfähigkeit der Geringqualifizierten zu erhöhen.

Schwierig gestaltet sich die Weiterbildung von geringqualifizierten Arbeitsuchenden dort, wo negative Erfahrungen mit Bildungsmaßnahmen seitens der Geringqualifizierten existieren. Diese Lernhemmnisse werden durch eine unpassende Zuteilung zu einer Kursmaßnahme oder auch durch pädagogisch veraltete Lernmethoden aufgebaut bzw. verstärkt. Weiterbildungsmaßnahmen im Stil von »Frontalunterricht« führen zu Passivität der TeilnehmerInnen und sind, so Werner Titelbach, kontraproduktiv hinsichtlich des Aufbaus von Selbstbestimmung und Selbstverantwortung der geringqualifizierten arbeitslosen Person. An dieser Stelle hält Werner Titelbach weiters fest, dass erhöhte Bildung bzw. Weiterbildung alleine jedoch keine Garantie zur Integration am Arbeitsmarkt seien. Neben der Weiterbildung sei es mindestens genauso wichtig, so bald wie möglich einen Kontakt zwischen der geringqualifizierten arbeitsuchenden Person und einem passenden Betrieb herzustellen. Eine Kombination aus einer Weiterbildung durch Kursmaßnahmen neben dem Einholen von praktischer Berufserfahrung ist für eine langfristige Integration am Arbeitsmarkt unerlässlich.

## **5 Chancen am Arbeitsmarkt durch die Anzahl an Arbeitsstellen**

Die berufsorientierten Maßnahmen bzw. Weiterbildungen haben die Aufgabe, die Integration in den Arbeitsmarkt zu fördern und bestmöglich zu unterstützen, können aber für sich allein keine Veränderung in der Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen bewirken. Titelbach spricht damit die Anzahl der Arbeitsplatzangebote im Verhältnis zur Anzahl der Arbeitsuchenden an. Zusätzlich komme es aber auch zu Missverhältnissen zwischen denen, die Arbeit suchen und keine Stelle finden, und denjenigen, die nicht nur über einen Arbeitsplatz verfügen, sondern auch noch Überstunden leisten (müssen). Eine bessere Aufteilung der Arbeit mit kürzeren Arbeitszeiten wird seitens Roland Löffler angedacht. Die Arbeitsstellen sollten besser an die Auslastungsschwankungen angepasst werden, um das Volumen der Arbeit gleichmäßiger verteilen zu können. Im öffentlichen Bereich ist diese Verteilung leichter zu beeinflussen. So gibt es in Schulen keine Mehrdienstleistungen mehr. Eine Arbeitszeitverteilung stellt für Roland Löffler keine Lösung des Problems dar. Grund dafür ist seiner Meinung nach, dass in den dadurch entstehenden teilzeitlichen Arbeitsverhältnissen zu wenig Geld verdient werden würde, »um sich reproduzieren zu können«. Generell muss hinsichtlich des Gedankens der Gleichverteilung der Arbeit die Frage gestellt werden, welche Berufsgruppen mit den enormen Überstunden belastet sind und ob diese Berufe auch in die Reichweite der geringqualifizierten ArbeitnehmerInnen kommen. Es muss also hinterfragt werden, ob diese Verteilung der Arbeit tatsächlich sinnstiftend in Bezug auf die Gruppe der Geringqualifizierten ist.

Einig sind sich die ExpertInnen darüber, dass der Ausbau des 2. Arbeitsmarktes – also die vermehrte Einführung von Sozialökonomischen Betrieben (SÖBs) und ähnlichen Beschäftigungsprojekten – einen Zuwachs an Arbeitsplätzen bedeuten würde. Dabei handelt es sich, so Werner Titelbach, um nicht-gewinnorientierte Initiativen am 2. Arbeitsmarkt, die eine Ein-

gliederung in den 1. Arbeitsmarkt vorbereiten sollen.<sup>4</sup> Unter den Bereich Sozialökonomischer Betriebe fallen Initiativen wie z. B. bau-stein VHBI, PA-RE<sup>®</sup> Handwebeteppiche, Café-Restaurant MAX, COME AND WORK, Die Werkstatt, Demontage- und Recycling-Zentrum D.R.Z sowie die Organisation Fix und Fertig. Die Idee der Sozialökonomischen Betriebe hat den Anspruch einer (Re-)Integration von schwervermittelbaren ArbeitnehmerInnen in den 1. Arbeitsmarkt. Die Besonderheit an diesen ökonomisch geführten Betrieben ist also der zusätzliche soziale Auftrag, z. B. geringqualifizierte Personen und/oder Langzeitarbeitslose durch Betreuung- und Trainingsmöglichkeiten arbeitsmarktfähig zu »machen«.

Eine weitere Möglichkeit, in der laut Julia Bock-Schappelwein Potenzial am Arbeitsmarkt für geringqualifizierte ArbeitnehmerInnen steckt, sind die steigenden Beschäftigungsmöglichkeiten in den persönlichen und sozialen Dienstleistungen. Hierunter fallen Berufsgruppen im Tourismussektor, im Gesundheits- und Pflegebereich, aber auch Berufe, die durch die Auslagerung klassischer Haushaltsleistungen entstehen.<sup>5</sup>

## 6 Unterstützung der Geringqualifizierten durch das AMS

Von Werner Kozeluh wird im Zuge der Podiumsdiskussion angesprochen, dass oft nicht nur die Geringqualifizierung die ausschlaggebende Komponente für eine Arbeitslosigkeit darstellt, sondern auch psychosoziale Probleme des/der geringqualifizierten Arbeitslosen in die Arbeitslosigkeit führen können.<sup>6</sup> Tatsache ist, dass Langzeitarbeitslose, Arbeitslose mit schwierigen Voraussetzungen, behinderte Menschen, ältere Arbeitsuchende etc. aus unterschiedlichen Gründen massive Probleme im Erhalt eines Arbeitsplatzes und mit dem langfristigen Verbleib am Arbeitsmarkt haben. Es wird als eine Aufgabe des AMS angesehen, diese ArbeitnehmerInnen »jobready« zu machen, um sie in den Arbeitsmarkt (re-)integrieren zu können. Prinzipiell gilt die Aufteilung, dass arbeitsfähige ArbeitnehmerInnen an das AMS verwiesen werden, arbeitsunfähige ArbeitnehmerInnen jedoch im Sozialamt betreut werden. Für den/die geringqualifizierte/n Arbeitslose/n mit sozialen Problemen heißt das, dass zwei verschiedene Institutionen unabhängig voneinander aufgesucht werden müssen, um die passende Unterstützung zu erhalten. Dadurch werden aus Sicht der Diskutierenden sehr viele Zeitressourcen der arbeitslosen Person verbraucht. In Konsequenz daraus wird seitens der ExpertInnen ein »One-Stop-Shop-Modell« eingefordert, welches die Verschwendung durch unnötige Weg- und Wartezeiten aufhebt. Unter dem One-Stop-Shop-Modell versteht man in diesem Zusammenhang »im Maximalfall« sogar einen räumlichen Zusammenschluss des Sozialamtes mit dem AMS, bei dem Arbeitslose mit Bedarf an Sozialhilfe seitens des Sozialamtes beraten werden können, an-

4 Siehe auch den Beitrag von Werner Titelbach in diesem Band.

5 Siehe auch den Beitrag von Julia Bock-Schappelwein in diesem Band.

6 Die meisten SozialhilfeempfängerInnen sind in Wien anzutreffen, da hier eine höhere Konzentration an Menschen mit den diesbezüglichen Indikatoren zur Inanspruchnahme vorliegt.

dererseits eine berufliche Aktivierung von Anfang an begleitend vom AMS durchgeführt werden kann. Die Umsetzung dieses One-Stop-Shop-Modells würde jedoch ein einheitliches System auf Landesebene voraussetzen.

Die Betreuung der Gruppe der geringqualifizierten Arbeitsuchenden ist jedenfalls eine der Hauptzielgruppen des AMS und seiner Geschäftsstellen. Das bedeutet, dass die Stärken des AMS innerhalb der ausgeschriebenen Stellen auf der Gruppe der Geringqualifizierten liegen. Geringqualifizierte Arbeitslose sind somit, so die ExpertInnen, unbedingt an das AMS zu verweisen, um ihnen von dort aus Unterstützung hinsichtlich Berufsorientierung, Aktivierung und Weiterbildung zukommen zu lassen.

Aus dem Plenum wird der Wunsch nach externen AMS-BeraterInnen für die Durchführung von Bildungs- und Berufsinformation an den Schulen geäußert. Generell wird von allen TeilnehmerInnen der Podiumsdiskussion angemerkt, dass Bildungs- und Berufsinformation absolut notwendig, das derzeitige System an den Schulen jedoch äußerst mangelhaft sei. Ausmaß und Qualität der Berufsorientierung variieren je nach persönlichem Engagement und Kompetenzen der einzelnen LehrerInnen. Fraglich bleibt, ob den LehrerInnen diese (Zusatz-)Aufgabe überhaupt ohne Weiteres zugemutet werden kann und ohne entsprechende Weiterbildung nicht zu Überforderung führt. Qualifizierte Berufsorientierung im Sinne einer Lebensplanungshilfe braucht jedenfalls einschlägiges Fachwissen und Kompetenzen und ist Tätigkeit einer eigens dafür qualifizierten Berufsgruppe. Auf der anderen Seite hat das AMS aus Kapazitätsgründen nicht die Möglichkeit, diese Beratungsaufgabe an den Schulen zu übernehmen, stellt allerdings allen Interessierten Informationen in den BerufsInfoZentren (BIZ; [www.ams.at/biz](http://www.ams.at/biz)) zur Verfügung.

## 7 Abschlussbemerkungen

Abschließend soll noch einmal erwähnt werden, dass Arbeit ein prinzipiell sinnstiftendes Moment beinhaltet. Arbeit trägt in der Regel dazu bei, sich innerhalb der Gesellschaft als ein vollwertiges Mitglied empfinden zu können. Die Annahme von Arbeitsverweigerung oder Faulheit als Ursache der Arbeitslosigkeit von geringqualifizierten Arbeitslosen ist demnach selten zutreffend.

Auch langfristig wird sich wohl wenig an der Nachfrage geringqualifizierter Personen am Arbeitsmarkt ändern. Die im Publikum anwesende Maria Hofstätter vom AMS Österreich berichtet in diesem Zusammenhang, dass die Anzahl der offenen Stellen beim AMS vom 1. Quartal 2006 bis zum 1. Quartal 2007 zwar gestiegen ist, 60 Prozent dieser zusätzlichen Stellen aber MaturantInnen und AkademikerInnen vorbehalten sind. Dem gegenüber weisen 70 bis 80 Prozent der KundInnen des AMS lediglich Pflichtschul- oder Lehrabschluss auf. Der Zusammenhang von beruflicher Qualifikation und den damit einhergehenden Chancen am Arbeitsmarkt ist also nicht wegzudiskutieren. Es gilt, dass je höher die Bildung einer Person ist, desto höher auch ihre Chance ist, am Arbeitsmarkt einen Job zu bekommen.

# **www.ams.at/berufsinfo**

## **... ist die Internet-Adresse für Berufsinformationen**

Unter [www.ams.at/berufsinfo](http://www.ams.at/berufsinfo) stehen Ihnen aktuelle Berufsinformationen per Knopfdruck zur Verfügung. Hier finden Sie unter anderem:

- Informationen über die BerufsInfoZentren des AMS und deren Angebot,
- eine Auflistung aller BerufsInfoBroschüren des AMS sowie Hinweise, welche Broschüren Sie downloaden können,
- Programme, die Sie bei Ihrer Berufs- und Bildungsentscheidung unterstützen,
- Datenbanken, mit denen Sie die Berufs- und Bildungswelt per Mausklick erobern.

## **EIN BESUCH IM NETZ LOHNT SICH ALLEMAL!!!**

### **Beispiele der Online-Infos des AMS:**

Benötigen Sie eine Orientierungshilfe für Ihre Berufswahl, ist der *Berufskompass* die richtige Adresse.

Das *AMS-Qualifikationsbarometer* zeigt Ihnen, in welchen Berufsbereichen Arbeitskräfte nachgefragt werden und mit welchen Qualifikationen Sie punkten.

Im *AMS-Berufsinformationssystem* erfahren Sie, welche Qualifikationen in Ihrem Beruf derzeit gefragt sind, mit welchen Arbeitsbelastungen Sie rechnen müssen und welche Berufsalternativen Ihnen offenstehen.

Mit *Your Choice* erhalten Sie einen umfassenden Einblick in aktuelle geregelte Ausbildungsmöglichkeiten in Österreich: Lehrausbildungen, Schulen, Fachhochschulen, Universitäten.

Im *AMS-Berufslexikon online* können Sie detaillierte Beschreibungen aller Bildungsebenen aufrufen.

Die *AMS-Weiterbildungsdatenbank* bietet einen Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten, Ausbildungsträger und Kurse in ganz Österreich.

## Publikationen der Reihe »AMS report« ...



### AMS report 44

*Birgit Buchinger, Ulli Gschwandtner*

#### »Und ich weiß, je länger es dauert, desto schwieriger wird es.«

Unterstützungsnotwendigkeiten des AMS zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstieges nach längerer Beschäftigungspause anhand des Beispiels Vorarlberg

ISBN 3-85495-225-2



### AMS report 45

*Maria Hofstätter, René Sturm (Hg.)*

#### Qualifikationsbedarf der Zukunft III: Weiterbildung von Geringqualifizierten

Beiträge zur Fachtagung »Qualifikationsbedarf der Zukunft – Weiterbildung von Geringqualifizierten: Chancen, Hemmnisse, Bedarfe« des AMS vom 12. November 2004 in Wien

ISBN 3-85495-226-0



### AMS report 46

*Reinhold Gaubitsch, René Sturm (Hg.)*

#### Beruf und Beruflichkeit

Diskussionsbeiträge aus der deutschsprachigen Berufsbildungsforschung

ISBN 3-85495-227-9



### AMS report 47

*Brigitte Mosberger, René Sturm (Hg.)*

#### Wer hilft den HelferInnen?

Beiträge zur Fachtagung »Kompetenzen, Berufsfelder und Arbeitsbedingungen von SozialarbeiterInnen« vom 23. Mai 2005 in Wien

ISBN 3-85495-228-7





#### AMS report 48

*Karin Steiner, Andrea Egger-Subotitsch, Eva Leuprecht,  
Ingrid Bittendorfer, René Sturm*

### **AHS-MaturantInnen im Prozeß der beruflichen Orientierung**

Eine Untersuchung unter angehenden Wiener AHS-MaturantInnen

ISBN 3-85495-229-5



#### AMS report 49

*Andrea Egger-Subotitsch, René Sturm (Hg.)*

### **»Damit fertig werden, das Beste herausholen und es irgendwie schaffen«**

Beiträge zur Fachtagung »Physisch und psychisch beeinträchtigte  
Personen am Arbeitsmarkt« vom 15. März 2005 in Wien

ISBN 3-85495-230-9



#### AMS report 50

*Irene Mandl, Andrea Dorr, Andrea Egger-Subotitsch, Eva Leuprecht*

### **BerufswechselInnen am österreichischen Arbeitsmarkt**

Perspektiven und Chancen in Klein- und Mittelunternehmen

ISBN 3-85495-231-7



#### AMS report 51

*Andrea Egger-Subotitsch, René Sturm (Hg.)*

### **Neue Wege in den Gesundheits- und Sozialberufen mittels Kompetenzbilanzen**

Beiträge zur Fachtagung »Der Erfahrung einen Wert geben! Neue Wege  
in den Gesundheits- und Sozialberufen« vom 18. Mai 2005 in Wien

ISBN 3-85495-232-5



**AMS report 52**

*Maria Hofstätter, René Sturm (Hg.)*

**Qualifikationsbedarf der Zukunft IV:  
Gesundheit und Sport – Jobmotoren in Österreich?**

Beiträge zur Fachtagung »Qualifikationsbedarf der Zukunft:  
Gesundheit und Sport – Jobmotoren in Österreich?«  
des AMS vom 25. November 2005 in Wien  
ISBN 3-85495-233-3



**AMS report 53**

*Brigitte Mosberger, René Sturm (Hg.)*

**Zwischen Lifelong Learning, Qualitätsdebatte und Werkvertrag**

Beiträge im Anschluß an die Fachtagung  
»Kompetenzen, Berufsfelder und Arbeitsbedingungen von TrainerInnen«  
vom 5. Oktober 2005 in Wien

ISBN 3-85495-234-1



**AMS report 54**

*Rudolf Götz, Isabel Naylor und Ehrenfried Natter*

**Productive Ageing in Europa**

Recherchestudie zu Good Practice  
in ausgewählten Mitgliedstaaten der EU

ISBN 3-85495-235-X



**AMS report 55**

*Céline Dörflinger, Andrea Dorr, Eva Heckl*

**Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt X  
Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge**

ISBN 3-85495-236-8



### AMS report 56

*Brigitte Mosberger, Thomas Kreiml, Karin Steiner*

## **Zwischen Lifelong Learning, Training und Professionalisierungsdiskurs**

Bestandsaufnahmen und Analysen zum arbeitsmarktpolitisch organisierten Trainingsbereich vor dem Hintergrund der geforderten Umsetzung von Lifelong Learning

ISBN 3-85495-237-6



### AMS report 57

*Maria Hofstätter, René Sturm (Hg.)*

## **Qualifikationsbedarf der Zukunft V: Hochschule und Arbeitsmarkt**

Beiträge zur Fachtagung »Perspektiven der Beschäftigung von HochschulabsolventInnen: Schlußfolgerungen für die Studien- und Berufsberatung« des AMS vom 22. November 2006 in Wien

ISBN 978-3-85495-238-4



### AMS report 58

*Brigitte Mosberger, René Sturm (Hg.)*

## **Betriebliche Gesundheitsförderung im Brennpunkt**

Beiträge zur Fachtagung »Arbeit, Arbeitslosigkeit und Krankheit – Gesundheitsförderung als Ausweg?« vom 17. Mai 2006 in Wien

ISBN 978-3-85495-239-2



### AMS report 59

*Brigitte Mosberger, René Sturm (Hg.)*

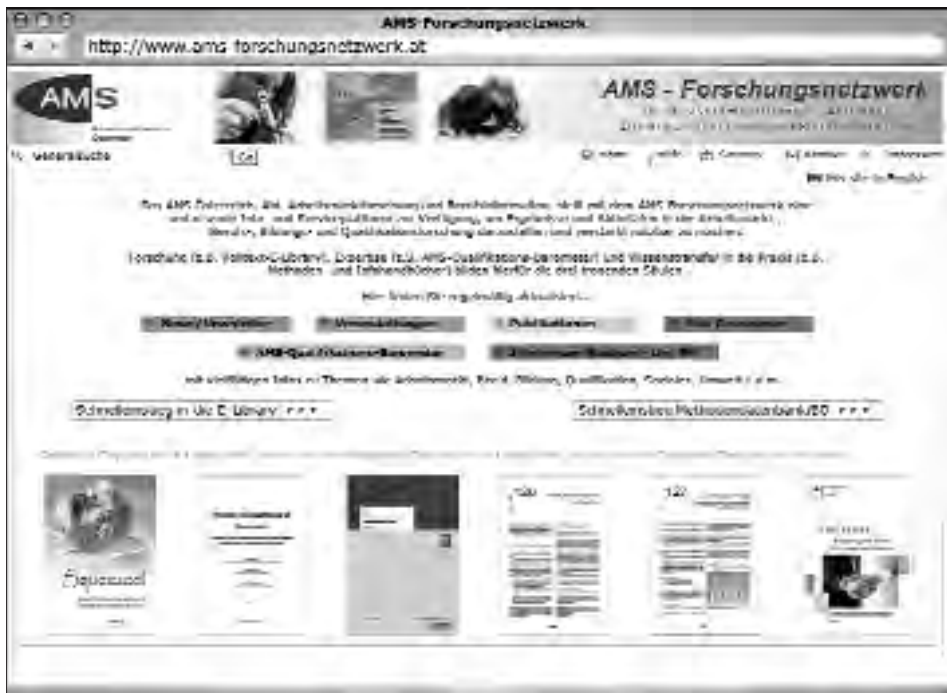
## **Jung, dynamisch, arbeitslos?**

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

# www.ams-forschungsnetzwerk.at

Das AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, stellt mit dem AMS-Forschungsnetzwerk eine umfassende Info- und Serviceplattform zur Verfügung, um Ergebnisse und Aktivitäten in der Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung darzustellen und verstärkt nutzbar zu machen. Forschung (z. B. Volltext-E-Library), Expertise (z. B. AMS-Qualifikations-Barometer) und Praxis (z. B. Methoden- und Infohandbücher, BerufsInfoBroschüren der Reihe „Jobchancen Studium“) bilden hierfür die drei tragenden Säulen.



www.ams.at



Die beim AMS arbeitslos gemeldeten Personen rekrutieren sich gemäß der Jahresdurchschnittswerte für 2006 zu rund 47 Prozent aus Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss (rund 111 450 Betroffene) und zu rund 35 Prozent aus Personen, deren höchste abgeschlossene Ausbildung eine Lehre ist (rund 84 600 Betroffene). Die Resultate des Mikrozensus zeigen zusätzlich, dass bei Arbeitslosigkeit, die länger als zwölf Monate andauert, der Prozentsatz der PflichtschulabsolventInnen hoch liegt (38 Prozent). Menschen mit höchstens Pflichtschulabschluss sind also nicht nur häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen, sondern in vielen Fällen auch deutlich länger (v. a. im fortgeschrittenen Erwerbsalter).

Der derzeit eingeschlagene Weg gegen die hohe Arbeitslosigkeit von Geringqualifizierten liegt in Schulungsmaßnahmen, aus denen der »Rote Teppich« in den Arbeitsmarkt hinübergelegt werden soll. Doch können Geringqualifizierte über diesen Teppich einen Arbeitsplatz finden und auch längerfristig erhalten? Wie müssen Maßnahmen aussehen, die ihnen eine zureichende Partizipation am Arbeitsmarkt ermöglichen?

Mit diesen Fragestellungen beschäftigte sich die Tagung »Einbindung durch Ausbildung? Zur Situation von Personen mit geringer Qualifizierung am österreichischen Arbeitsmarkt« am 14. Mai 2007 in Wien, die von der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich ([www.ams.at](http://www.ams.at)), der Caritas Österreich ([www.caritas.at](http://www.caritas.at)) und dem Sozialforschungsinstitut abif (Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung; [www.abif.at](http://www.abif.at)) veranstaltet wurde. ExpertInnen aus Wissenschaft, Politik und Praxis gaben dazu Informationen und diskutierten gemeinsam über neue Wege der Integration von Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt. Der vorliegende AMS report beinhaltet die Vorträge sowie eine Zusammenfassung der Podiumsdiskussion.

**[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)**

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



P.b.b.

Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-243-0