

Dornmayr, Helmut; Lachmayr, Norbert; Rothmüller, Barbara

Research Report

Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt

AMS report, No. 64

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Dornmayr, Helmut; Lachmayr, Norbert; Rothmüller, Barbara (2008) : Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt, AMS report, No. 64, ISBN 978-3-85495-245-7, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/97970>

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 **64**

Helmut Dornmayr, Norbert Lachmayr, Barbara Rothmüller

Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Helmut Dornmayr, Norbert Lachmayr,
Barbara Rothmüller

Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt

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, Dezember 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 978-3-85495-245-7

Inhalt

	Executive Summary	5
1	Einleitung	8
2	Sekundärstatistische Daten	12
2.1	Basis- und Strukturdaten von Personen/Erwerbstätigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule«	12
2.2	Arbeitslosenquote	21
2.3	Betroffenheit von Arbeitslosigkeit	24
2.4	Weitere Indikatoren der Arbeitsmarktsituation	26
3	Qualitative ExpertInnen-Interviews	29
3.1	Merkmale geringqualifizierter Arbeitskräfte	29
3.2	Qualifikationsmängel formal Geringqualifizierter	30
3.3	Stärken/Kompetenzen Geringqualifizierter	31
3.4	Spezifika geringqualifizierter Frauen	32
3.5	Spezifikum »Migrationshintergrund«	33
3.6	Spezifika älterer ArbeitnehmerInnen bzw. Jugendlicher und bei Langzeit-arbeitslosigkeit	34
3.7	Konkurrenz am Arbeitsmarkt formal Geringqualifizierter	35
3.8	Erfolgreiche Vermittlungsbeispiele	36
3.9	Mindestanforderungen	36
3.10	Chance der arbeitsintegrierten Weiterbildung	37
3.11	Themen für Qualifizierungsmaßnahmen	38
3.12	Anerkennung ausländischer Ausbildungen	39
3.13	Anerkennung informeller bzw. formeller Kompetenzen	40
4	Repräsentative Unternehmensbefragung (Helmut Dornmayr)	42
4.1	Erhebungsdesign und Stichprobenbeschreibung	42
4.2	Beschäftigung von Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss	46
4.2.1	Aktuelle Beschäftigungssituation	46
4.2.2	Zukünftige Beschäftigung	51
4.3	Kompetenzbedarf und Stärken/Schwächen von formal Geringqualifizierten ...	56
4.4	Instrumente und Strategien zur Förderung der Beschäftigung von formal Geringqualifizierten	63
5	Schlussfolgerungen und Empfehlungen	75

Executive Summary

Die von den Forschungsinstituten ibw (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) und öibf (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung) im Auftrag des Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich in den Jahren 2007/2008 durchgeführte Studie untersucht Möglichkeiten zur verstärkten Integration von formal Geringqualifizierten – d. h. von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« – in den Arbeitsmarkt. Dieses Thema ist vor allem deswegen von hoher Brisanz, weil diese Personengruppe am Arbeitsmarkt mit besonderen Schwierigkeiten und Benachteiligungen konfrontiert ist: Ihre Arbeitslosenquote ist mindestens zwei- bis dreimal so hoch wie jene von Personen mit weiterführenden Bildungsabschlüssen (Lehre, Mittlere und Höhere Schulen, Hochschulen). Zudem ist fast jeder/jede zweite (48 Prozent) unselbständig Beschäftigte (bzw. Arbeitslose) mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« zumindest einmal im Jahr von Arbeitslosigkeit betroffen, bei Personen mit weiterführenden Bildungsabschlüssen betrifft dies nicht einmal jede fünfte Person.

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

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

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

In den qualitativen Interviews mit PersonalvermittlerInnen wird überdies darauf hingewiesen, dass teilweise zu hohe formale Voraussetzungen an einfache Tätigkeiten gestellt würden. Sie befürworten daher, die aus ihrer Sicht teilweise überzogenen Qualifikationsvorstellungen von

Firmen und PersonalistInnen zu hinterfragen, denn diese bilden u. a. den Hintergrund, vor dem die Fähigkeiten von Geringqualifizierten als »gering« oder defizitär wahrgenommen werden.

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

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

Aus Sicht der befragten Unternehmen erscheinen diesbezüglich vor allem die (hundertprozentige) Förderung von Weiterbildungskosten (inklusive Lohnersatz) sowie die Übernahme der Lohnkosten für eine Probezeit (sechs Monate) besonders wirksam und attraktiv.

Auch unbefristete Kombilöhne, d. h. dauerhafte staatliche Lohnsubventionen, würden bei einer entsprechend hohen öffentlichen (Ko-)Finanzierung eine starke Beschäftigungswirkung entfalten – allerdings verbunden mit sehr hohen Kosten für die öffentlichen Haushalte und kaum zu verhindernden Mitnahmeeffekten. Unbefristete Kombilöhne spielen daher in der österreichischen Diskussion und Praxis kaum eine Rolle. Die interviewten PersonalvermittlerInnen betrachten finanzielle Förderungen ebenfalls teilweise skeptisch.

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

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

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

- Verstärkte öffentliche Förderung und Unterstützung der Weiterbildung/Qualifizierung von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule«.
- Noch stärkere Zielgruppenfokussierung seitens des AMS.
- (Finanzielle) Unterstützung während einer Probezeit und Förderung von Praktika.
- Verstärkte Ermöglichung fließender Übergänge zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung/Erwerbstätigkeit.
- Forcierte Entwicklung und verstärktes Angebot von Kurz- bzw. Anlernausbildungen unterhalb der Lehrlingsausbildung für erwachsene Arbeitslose (z. B. MaschinenbedienerIn, MontagehelferIn, Küchengehilfe/-gehilfin etc.).
- Förderung modularer beruflicher Nachqualifizierungen.
- Anerkennung des Führerscheins als förderungswürdige Basisqualifikation für über-25-jährige Arbeitslose mit höchstens Pflichtschulabschluss.
- Ausbau von Gesundheitsförderung, Coaching und anonymen Beratungsangeboten.
- (Bürokratische) Vereinfachung und Unterstützung bei der Beschäftigung von Personen mit nicht-österreichischer StaatsbürgerInnenschaft.
- Optimierte Vorauswahl der BewerberInnen durch das AMS.

1 Einleitung

Die Forschungsinstitute ibw (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) und öibf (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung) führten im Auftrag des Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich 2007/2008 eine Studie durch, welche Möglichkeiten zur verstärkten Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt untersuchte. Der hier vorliegende AMS report stellt eine gekürzte und gestraffte Version dieser Untersuchung dar.¹ Das zugrunde liegende Thema – nämlich die verbesserte Arbeitsmarktintegration von formal Geringqualifizierten – ist vor allem deswegen von hoher Brisanz, weil diese Personengruppe am Arbeitsmarkt mit besonderen Schwierigkeiten konfrontiert ist, wie sich etwa aus der wesentlich höheren Arbeitslosenquote (vgl. Kapitel 2) ablesen lässt. Da fast die Hälfte aller Arbeitslosen (47 Prozent im Jahr 2007) keinen über die Pflichtschule hinausgehenden formalen Bildungsabschluss aufweist (vgl. ebenfalls Kapitel 2), ist diese Personengruppe zudem die zentrale Zielgruppe für den Auftraggeber dieser Studie – das Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich.

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

Diese Definition ist allerdings keineswegs unproblematisch. Nicht zuletzt dadurch, dass (vor allem am Weiterbildungsmarkt) verschiedene (mehr oder weniger formale) Zusatz- und Weiterbildungen existieren, die keinem der üblicherweise verwendeten Bildungsklassifikationen (üblicherweise: Pflichtschule, Lehre, Berufsbildende Mittlere Schulen, Höhere Schulen, Universitäten/Hochschulen bzw. die (internationale) ISCED-Klassifikation²) eindeutig zugeordnet werden können. Ebenso ist darauf zu verweisen, dass eine geringe formale Qualifikation nichts aussagt über non-formale Qualifikationen und Kompetenzen.

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

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

1 Download des gesamten Endberichtes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »AMS-Publikationen – Forschung« – Jahr 2008.

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

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

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

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

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

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

»Im Gegensatz zu Kontinentaleuropa haben mehrere angelsächsische Staaten bereits langjährige Erfahrungen mit Kombilöhnen: Großbritannien mit dem WFTC (Working Families Tax Credit), Irland mit dem FIS (Family Income Supplement) und dem Teilzeitzuschuss (Part Time Job Incentive) sowie die USA mit dem Zuschuss für Geringverdiener EITC (Earned Income Tax Credit). Diese Staaten setzten vorrangig auf unbefristete Kombilöhne, die nicht nur bei neuen, sondern auch bei bereits bestehenden Beschäftigungsverhältnissen gewährt werden. Einige der unbefristeten Kombilöhne sind Eltern vorbehalten (Großbritannien, Irisches Familiengeld FIS). Unbefristete Kombilöhne haben neben der arbeitsmarktpolitischen auch

eine verteilungspolitische Zielsetzung. Irland hat darüber hinaus (...) befristete Kombilöhne. Befristete Kombilöhne zielen auf spezifische Zielgruppen ab (Langzeitarbeitslose, Langzeitbezieher von Sozialhilfe und junge Arbeitslose).³

Am bekanntesten im deutschsprachigen Raum ist vermutlich das so genannte »Hamburger Modell«, welches einen temporären (auf maximal zehn Monate befristeten) Lohnkostenzuschuss für Langzeitarbeitslose darstellt. »Er wird zu gleichen Teilen von der ARGE Hamburg an Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausgezahlt. Gefördert werden Arbeitsverhältnisse mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 15 Stunden. Bei einer Arbeitszeit von weniger als 35 Wochenstunden beträgt die Förderung 125 Euro je Monat, bei einer Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden 250 Euro. Der Zuschuss ist sozialversicherungs- und steuerfrei. Zusätzlich erhält der Arbeitnehmer einen Bildungsgutschein über bis zu 2000 Euro.

Der Arbeitgeber muss für die Förderung eine zusätzliche sozialversicherungspflichtige Stelle schaffen, die ortsüblichen Bedingungen entspricht (keine Subvention von Lohndumping). Der Lohn muss damit über 400 Euro liegen, darf gleichzeitig aber 1700 Euro nicht überschreiten. Auch Ausbildungsverhältnisse werden nicht gefördert. Die Förderung wird zunächst für ein halbes Jahr gewährt, bei einer anschließenden Übernahme in ein unbefristetes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis für weitere vier Monate.« (www.wikipedia.org)

Auch in Österreich gab es 2006 einen auf ein Jahr befristeten Versuch der Einführung eines Kombilohnes, der allerdings auf eine sehr kleine Zielgruppe fokussiert war (junge und ältere Langzeitarbeitslose im Falle der Annahme einer Beschäftigung, bei der sie weniger als 1000 Euro brutto verdienen) und relativ kompliziert in der Umsetzung.⁴ Nicht zuletzt aufgrund einer sehr geringen Inanspruchnahme ist die Fortführung bzw. Neuausrichtung derzeit noch immer offen. Aus dem Herbst 2007 liegt ein Sozialpartner-Vorschlag vor, welcher stark am Hamburger Modell angelehnt ist.

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

Daneben existieren bereits – vor allem seitens des AMS – eine Reihe von Qualifizierungsförderungen und oft sehr erfolgreichen Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. die FacharbeiterInnen-Intensivausbildungen zum Nachholen von Lehrabschlüssen). Kennzeichnend für die Qualifizierungsförderungen des AMS (z. B. Qualifizierungsförderungen für Beschäftigte im

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

4 Vgl. Die Presse, 12. März 2008.

Rahmen des ESF) ist allerdings ebenfalls, dass sie überwiegend nicht explizit/exklusiv auf die Zielgruppe »Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule« beschränkt oder fokussiert sind.

2 Sekundärstatistische Daten

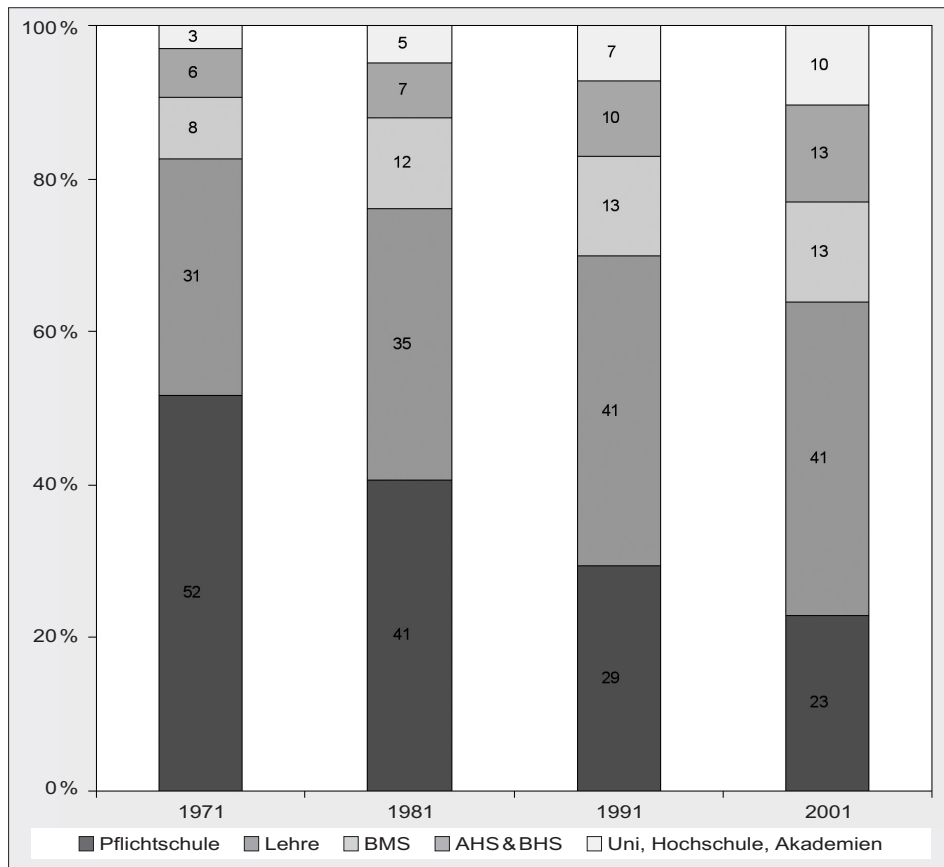
In diesem Kapitel werden wesentliche Eckdaten vor allem zu Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit von formal Geringqualifizierten – d. h. von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« – analysiert. Besonderes Augenmerk liegt dabei auch auf der zeitlichen Entwicklung bzw. Veränderung.

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

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

Die Zahl der Erwerbspersonen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« hat sich von 1971 bis 2001 beinahe halbiert (von 1 619 842 Personen im Jahr 1971 auf 884 166 im Jahr 2001). Ihr Anteil an allen Erwerbspersonen ist dabei sogar um mehr als die Hälfte gesunken (von 52 Prozent im Jahr 1971 auf 23 Prozent im Jahr 2001).

Grafik 1: Erwerbspersonen nach höchster abgeschlossener Ausbildung (1971–2001), Relativwerte



Quelle: Statistik Austria (ISIS-Datenbank): Volkszählungen 1971, 1991, 2001 + ibw-Berechnungen.
 Anmerkung: »AHS+BHS« inklusive Kollegs und AbiturientInnenlehrgänge.

Wird anstatt der Erwerbspersonen (Erwerbstätige + Arbeitslose) die Zahl der Erwerbstätigen als Berechnungsbasis verwendet, ist der Anteil der Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« noch niedriger, da sich unter den Arbeitslosen überproportional viele Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« befinden. 2007 betrug der Anteil der Erwerbstätigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« an allen Erwerbstätigen 17 Prozent (Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) + ibw-Berechnungen).

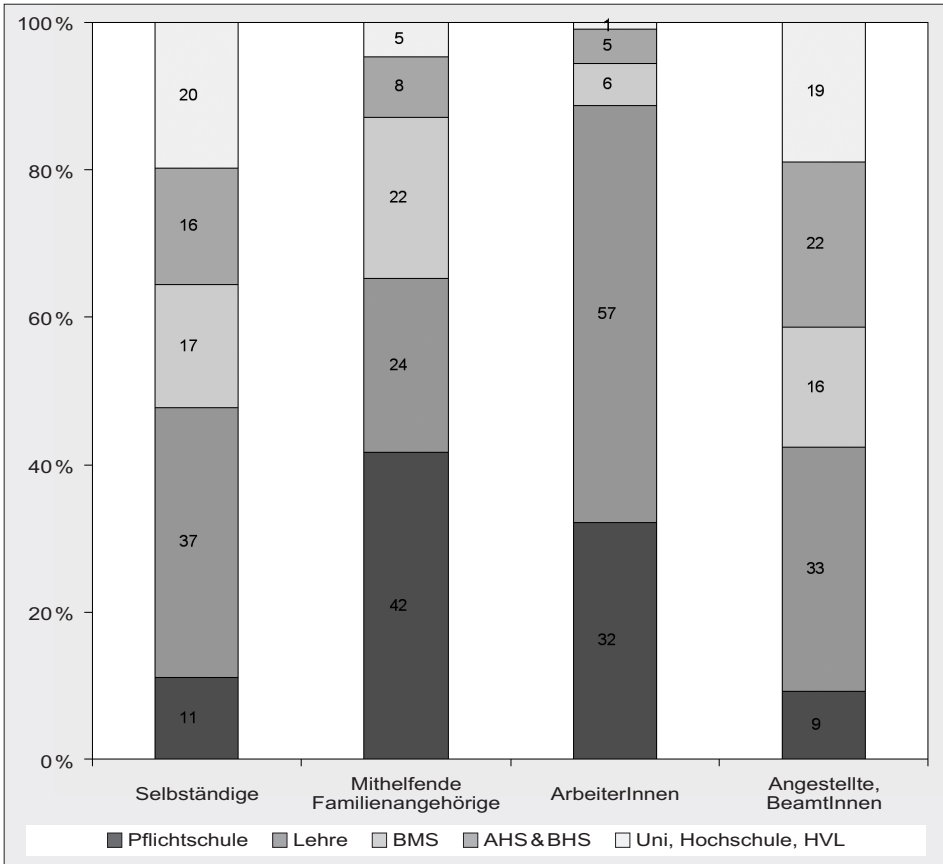
Der Anteil an Personen mit nicht-österreichischer StaatsbürgerInnenschaft unter den Erwerbstätigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« ist überproportional hoch. 18,1 Prozent der Erwerbstätigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« besitzen – gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2007 – nicht die österreichische StaatsbürgerInnenschaft (Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen).

Grafik 2 zeigt Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (1. Quartal 2008) in Bezug auf die Stellung im Beruf. Erwerbstätige mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflicht-

schule« finden sich vor allem unter mithelfenden Familienangehörigen (42 Prozent) und ArbeiterInnen (32 Prozent), hingegen nur in sehr geringem Umfang unter Selbständigen (elf Prozent) sowie unter Angestellten und BeamtInnen (neun Prozent).

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

Grafik 2: Stellung im Beruf und höchste abgeschlossene Ausbildung



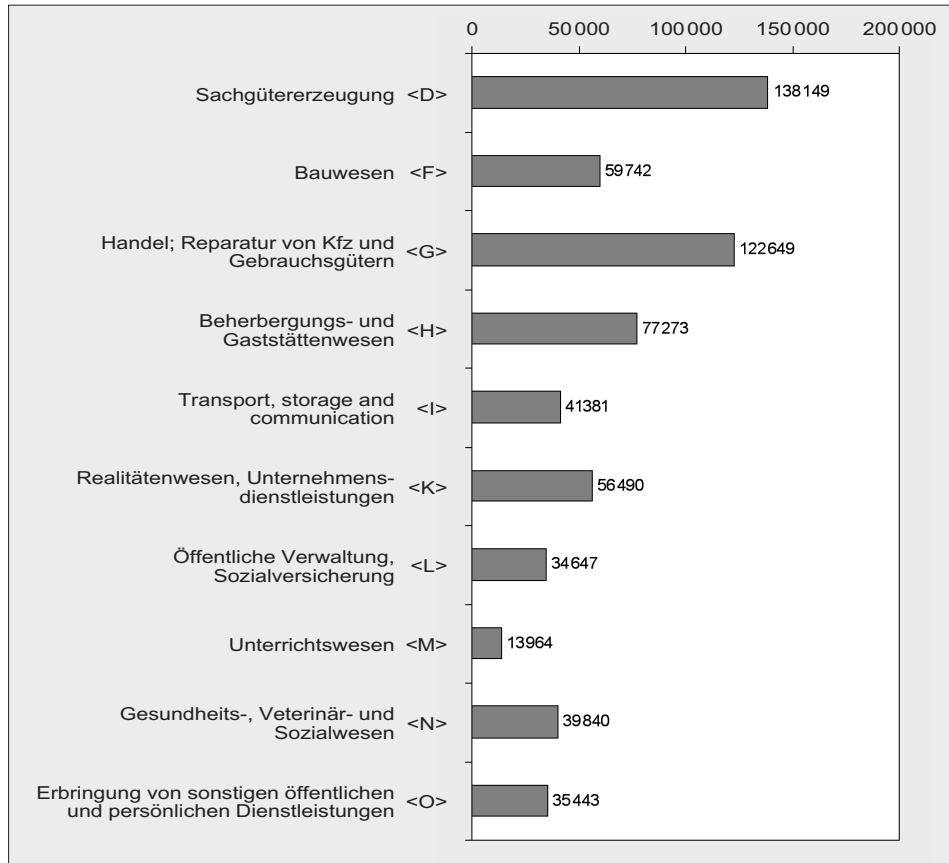
Quelle: Statistik Austria (ISIS-Datenbank): Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 1. Quartal 2008 + ibw-Berechnungen.
 Anmerkung: »Uni, Hochschule, HVL« = Universität, Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalt (ab 2004 auch inklusive Universitätslehrgänge).

Absolut betrachtet arbeitet (gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2007) die eindeutig größte Zahl an Erwerbstätigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« in der Sachgütererzeugung (138 149 Erwerbstätige) sowie im Handel (122 649 Personen) – vgl. Grafik 3.

Der höchste Anteil von Erwerbstätigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« an allen Erwerbstätigen lässt sich hingegen im Gastgewerbe feststellen. Hier

verfügen 30,8 Prozent der Erwerbstätigen maximal über einen Pflichtschulabschluss (vgl. Grafik 4).

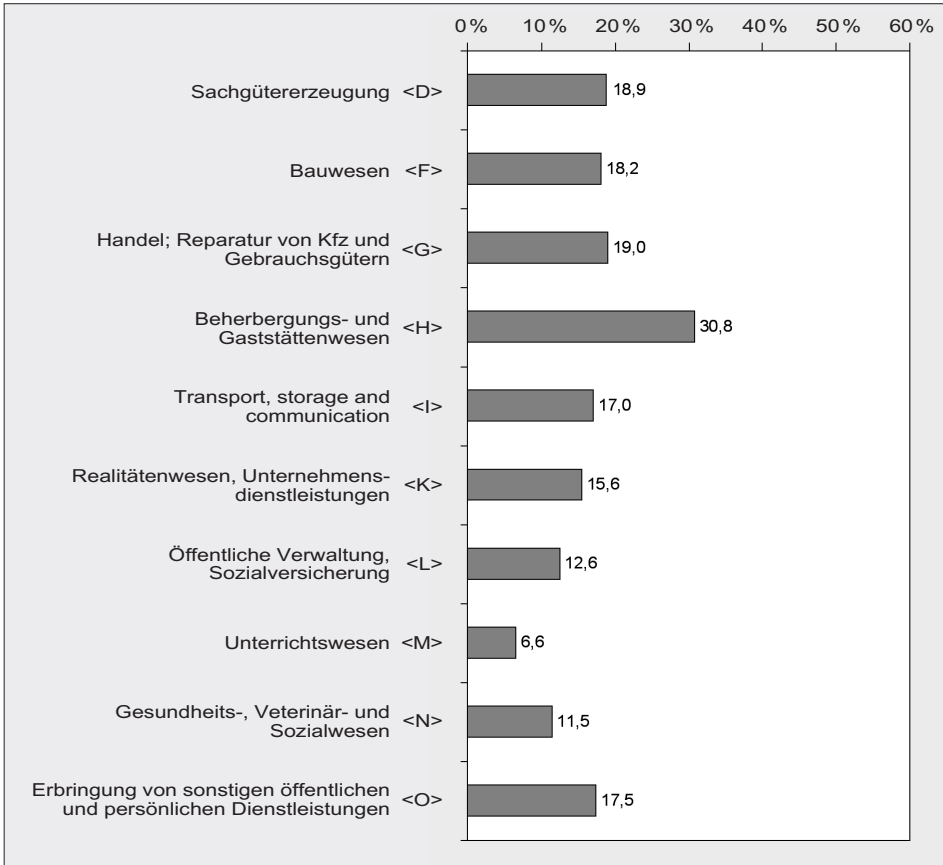
Grafik 3: Erwerbstätige mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« in den wichtigsten Branchen (2007), Absolutwerte



Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2007.

Anmerkung: Branche = ÖNACE-Abschnitt.

Grafik 4: Anteil der Erwerbstätigen mit höchster Ausbildung »Pflichtschule« in den wichtigsten Branchen (2007), Relativwerte



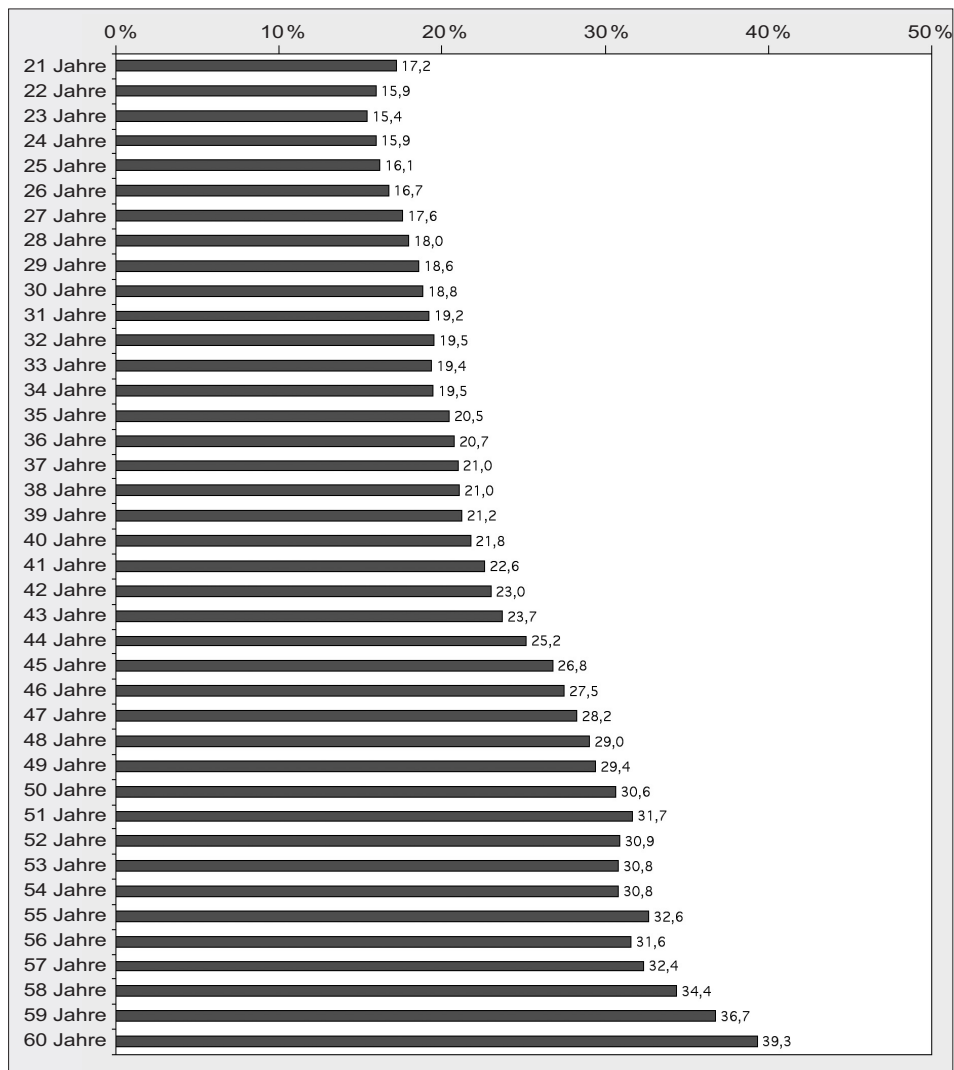
Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2007 + ibw-Berechnungen.
 Anmerkungen: Branche = ÖNACE-Abschnitt. Für den ÖNACE-Abschnitt »Beherbergungs- und Gaststättenwesen« konnten aufgrund zu geringer Zellenbesetzung keine AkademikerInnen ausgewiesen werden.

Grafik 5 zeigt, dass der Anteil von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« an der Gesamtbevölkerung stark vom Alter abhängt. Während bei der Volkszählung 2001 bei den 60-Jährigen noch mehr als 39 Prozent der Personen höchstens die Pflichtschule abgeschlossen hatten, lag dieser Anteil bei den 22- bis 24-Jährigen unter 16 Prozent (vgl. Grafik 5). Diese Daten machen schon auf recht einfache Weise deutlich, dass aufgrund des altersbedingten Ausscheidens aus dem Erwerbsleben mit einem weiteren Rückgang der Zahl an erwerbstätigen PflichtschulabsolventInnen zu rechnen ist (vgl. auch Grafik 8).

Neben dem Alter gibt es aber auch sehr starke geschlechtsspezifische Unterschiede (vgl. Grafik 6). Der Anteil von Frauen, welche höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, ist in allen Altersgruppen deutlich höher – allerdings mit deutlich rückläufiger Tendenz. Besonders hoch ist die Differenz nämlich bei älteren Frauen und Männern. Über 50 Prozent der 60-jährigen Frauen und »nur« 27 Prozent der 60-jährigen Männer verfügten bei der Volkszählung 2001 höchstens über einen Pflichtschulabschluss.

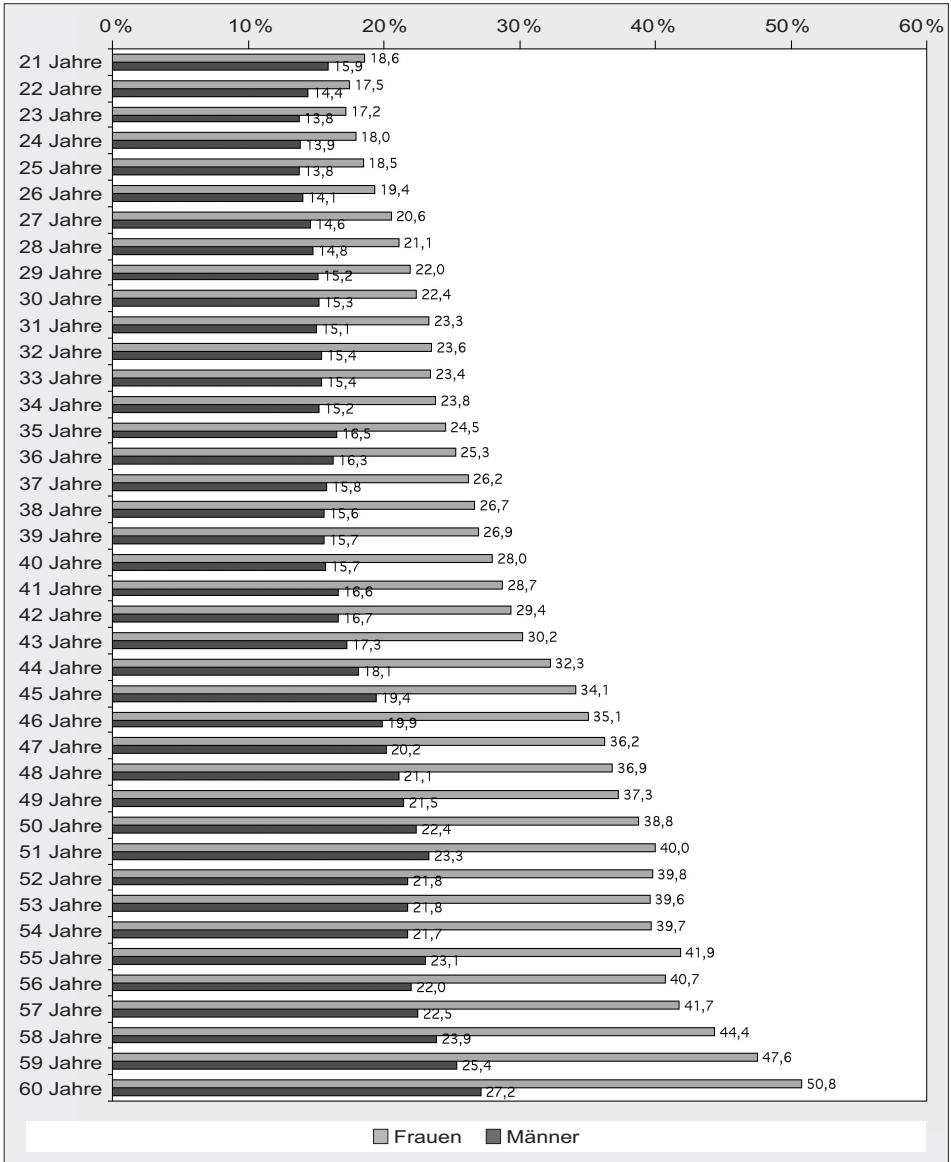
Besonders starke Unterschiede im Hinblick auf den Anteil der Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« bestehen hinsichtlich Nationalität/StaatsbürgerInnenschaft (vgl. Grafik 7). Diese Unterschiede bestehen in allen Altersgruppen in hohem Ausmaß. Selbst bei den 21- bis 30-Jährigen mit nicht-österreichischer StaatsbürgerInnenschaft betrug bei der Volkszählung 2001 der Anteil der Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« beinahe 50 Prozent. Bei den österreichischen StaatsbürgerInnen dieser Altersgruppe lag dieser Wert hingegen teilweise sogar schon unter zwölf Prozent.

Grafik 5: Anteil von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule«, nach Alter (Volkszählung 2001)



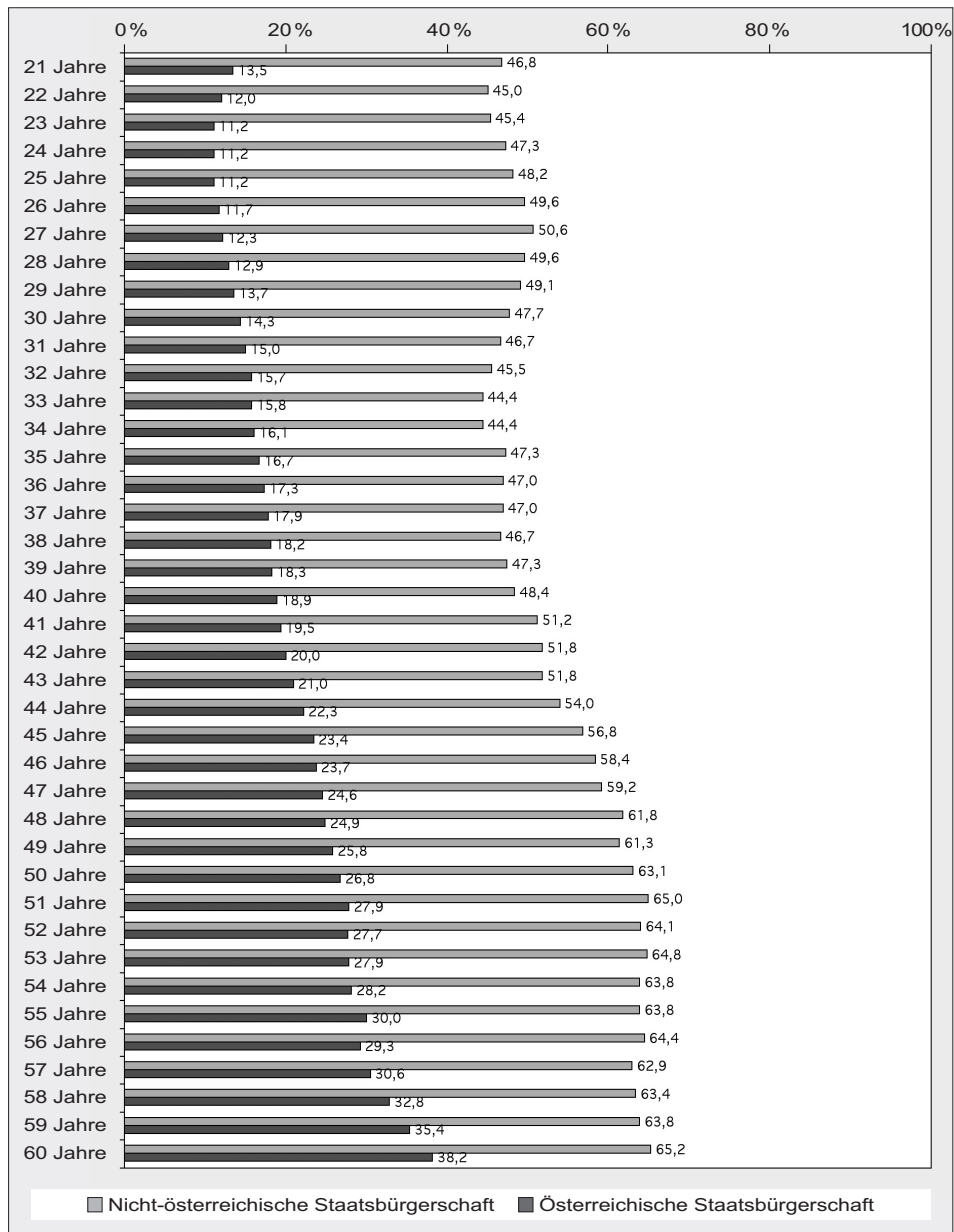
Quelle: Statistik Austria: Volkszählung 2001 + ibw-Berechnungen.

Grafik 6: Anteil von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule«, nach Alter und Geschlecht (Volkszählung 2001)



Quelle: Statistik Austria: Volkszählung 2001 + ibw-Berechnungen.

Grafik 7: Anteil von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule«, nach Alter und Nationalität (Volkszählung 2001)



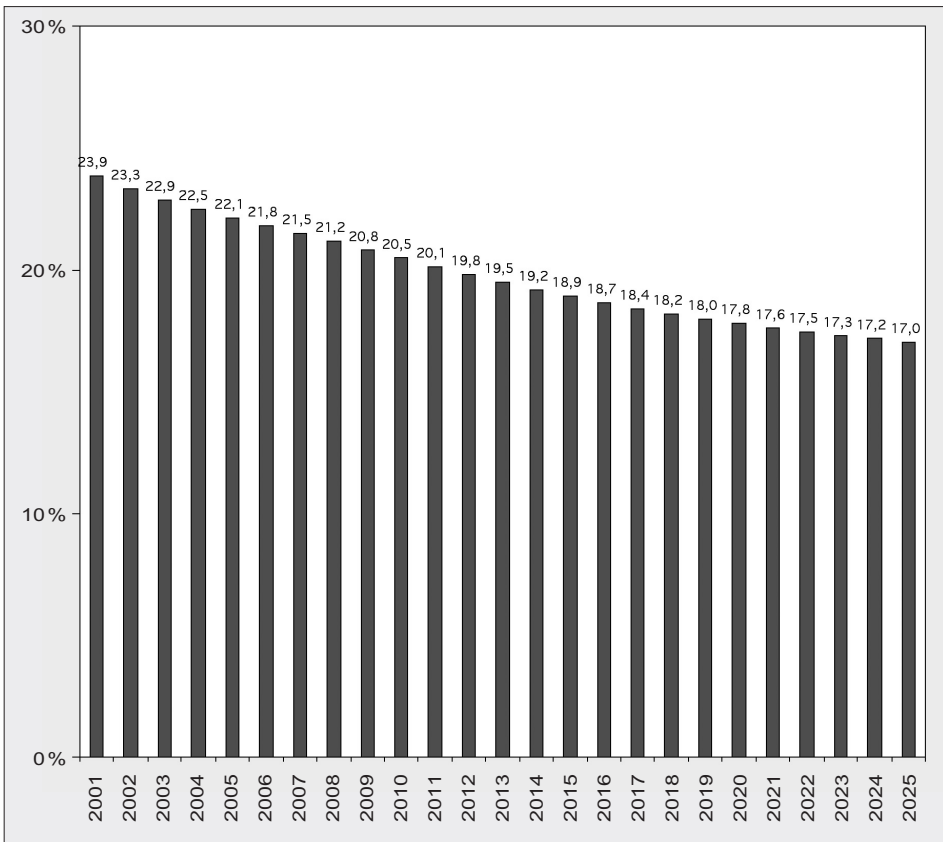
Quelle: Statistik Austria: Volkszählung 2001 (Sonderauswertung) + ibw-Berechnungen.

Anhand der demographischen Entwicklung und des Ausscheidens von Altersjahrgängen mit hohen Anteilen von PflichtschulabsolventInnen aus dem Erwerbsleben (siehe obige Grafiken) ist bei langfristigen Überlegungen zur Entwicklung von Strategien zur Integration formal Geringqualifizierter in den Arbeitsmarkt zu bedenken, dass diese Gruppe auch zukünftig in quan-

titativer Hinsicht an Bedeutung verlieren wird. Nachfolgende sehr einfache und mit großen Unsicherheiten⁵ behaftete Prognose (»Tendenzprognose«) veranschaulicht diesen Umstand. Gemäß dieser Prognose würde der Anteil der 21- bis 60-Jährigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« an allen 21- bis 60-Jährigen von 23,9 Prozent im Jahr 2001 auf 17,0 Prozent im Jahr 2025 sinken (vgl. Grafik 8).

Es muss allerdings nachdrücklich nochmals darauf hingewiesen werden, dass es bei dieser Prognose eine große und nur schwer schätzbare Unbekannte gibt, nämlich die Zu- und Abwanderung. Zumindest lässt sich dabei feststellen, dass in den letzten Jahrzehnten überproportional viele Personen mit geringer formaler Qualifikation zugewandert sind.

Grafik 8: Entwicklung der 21- bis 60-Jährigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« (Relativwerte), »Tendenzprognose«



Quelle: Statistik Austria: Volkszählung 2001 + Bevölkerungsfortschreibung (Hauptvariante) + ibw-Prognose.
 Anmerkungen: Vorliegende – sehr einfache – Prognose beruht auf der fiktiven Annahme einer zukünftig konstanten Quote (16 Prozent) von PflichtschulabsolventInnen in den neu hinzukommenden Altersjahrgängen. Wanderungsbewegungen und Todesfälle konnten nur teilweise (in den neu hinzukommenden Altersjahrgängen) berücksichtigt werden. Im Vergleich zur Hauptvariante der Bevölkerungsfortschreibung von Statistik Austria ist von einer Unterschätzung der Bevölkerungsentwicklung auszugehen.

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

2.2 Arbeitslosenquote

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

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

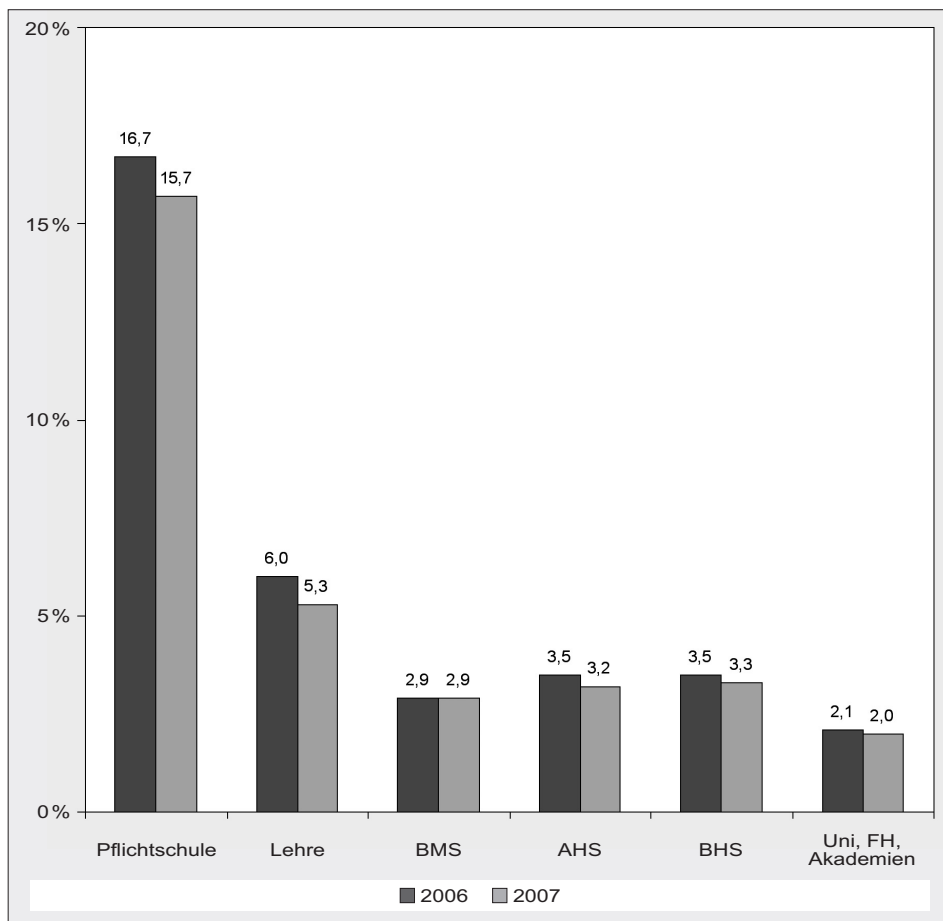
Gemäß der AMS-Berechnungsmethode – Anteil der vorgemerkten Arbeitslosen am unselbständigen Arbeitskräftepotenzial – betrug im Jahr 2007 die Arbeitslosenquote von Personen, welche höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, 15,7 Prozent. Jene aller anderen Gruppen (Bildungslevels) lag deutlich unter sechs Prozent (vgl. Grafik 9).⁶ Insgesamt betrug 2007 die Arbeitslosenquote gemäß AMS-Berechnung 6,2 Prozent.

Wenn die Arbeitslosenquote mittels Befragung (Mikrozensus) erhoben wird und – wie im Labour-Force-Konzept üblich – u. a. auch Selbständige miteinbezogen werden, gleichzeitig aber Einstellungszusagen teilweise berücksichtigt werden und nicht nur die beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen einbezogen werden, dann betrug 2007 die Arbeitslosenquote von Personen, welche höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, 8,8 Prozent. Jene aller anderen Gruppen (Bildungslevels) lag bei dieser Betrachtungsweise unter vier Prozent (vgl. Grafik 10). Insgesamt betrug nach dieser Berechnungsweise die Arbeitslosenquote für das Jahr 2007 4,4 Prozent.⁷

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

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

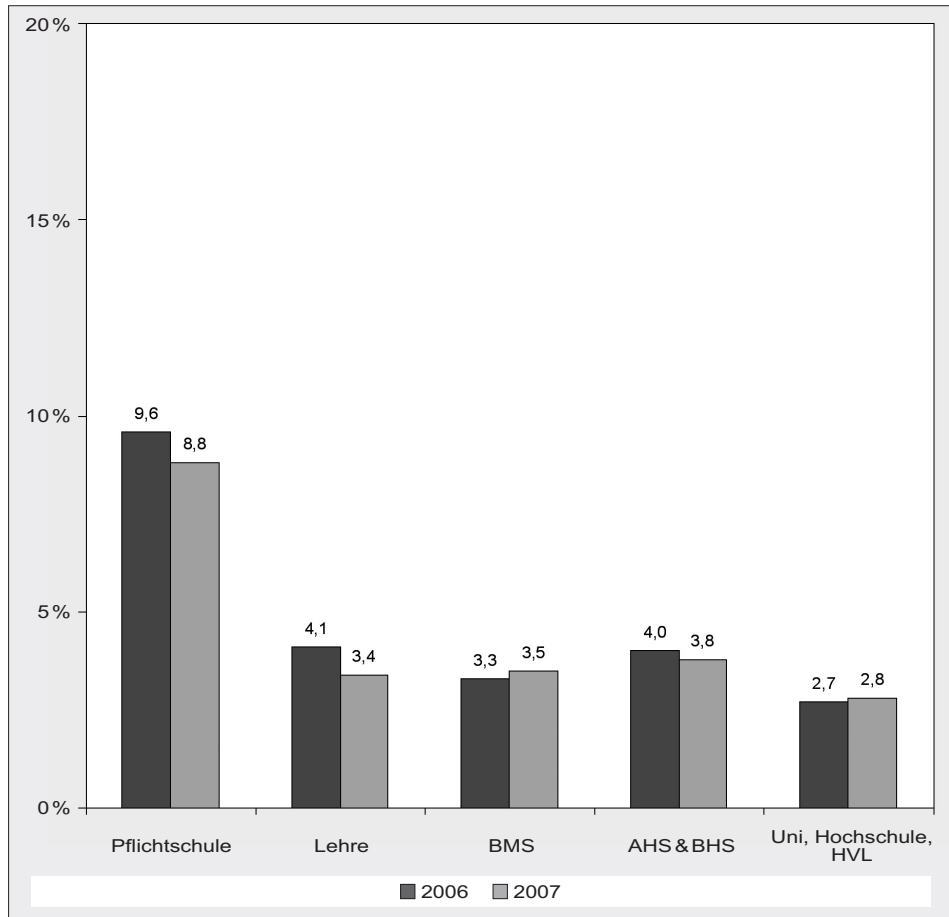
Grafik 9: Arbeitslosenquote gemäß AMS* nach höchster abgeschlossener Ausbildung, 2006 und 2007



Quelle: AMS Österreich.

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

Grafik 10: Arbeitslosenquote gemäß Labour-Force-Konzept* nach höchster abgeschlossener Ausbildung, 2006 und 2007



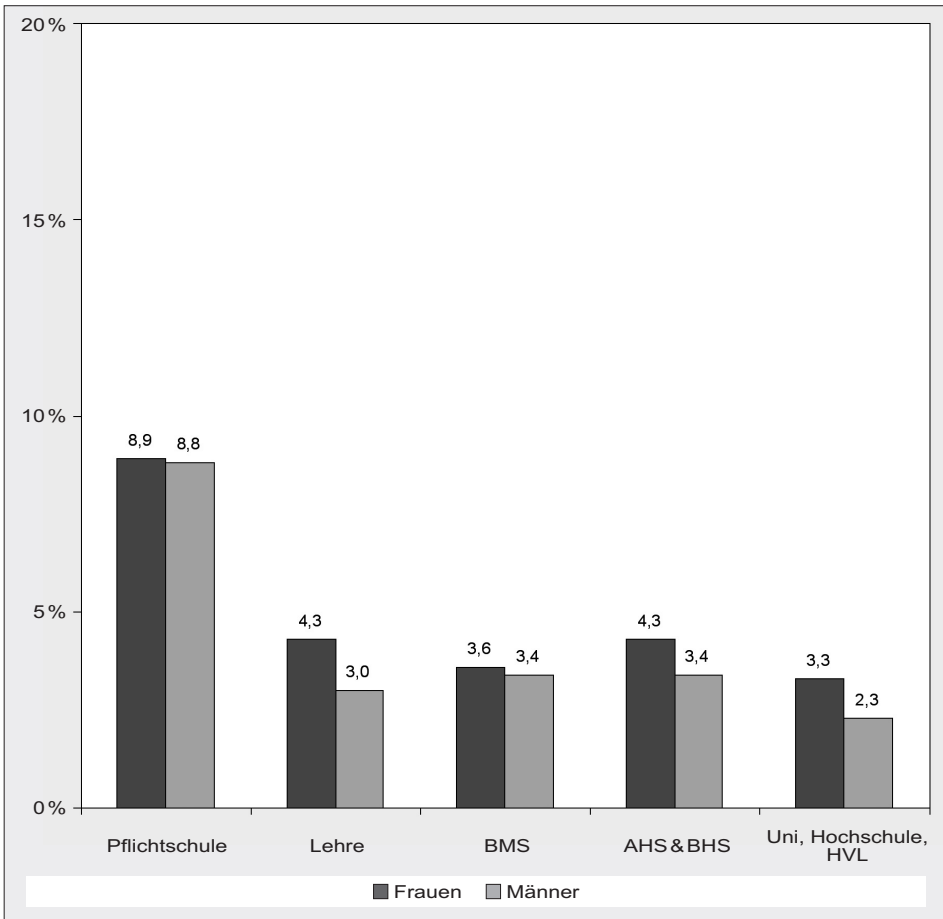
Quelle: Statistik Austria (2008): Arbeitsmarktstatistik – Jahresergebnisse 2007 (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung).

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

»Uni, Hochschule, HVL« = Universität, Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalt (ab 2004 auch inklusive Universitätslehrgänge).

Die Arbeitslosenquote von männlichen und weiblichen Personen, welche höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, ist nahezu ident, nämlich 8,9 Prozent bei den Frauen und 8,8 Prozent bei den Männern (vgl. Grafik 11). Deutlich höher ist hingegen die Arbeitslosenquote von Frauen bei Personen mit abgeschlossener Lehre, Höherer Schule und Hochschule. Dies dürfte zu einem wesentlichen Teil darin begründet liegen, dass Frauen in Ausbildungen bzw. Berufen mit hohem Arbeitslosigkeitsrisiko überrepräsentiert und beispielsweise in technischen Berufen unterrepräsentiert sind.

Grafik 11: Arbeitslosenquote gemäß Labour-Force-Konzept* nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Geschlecht, 2007



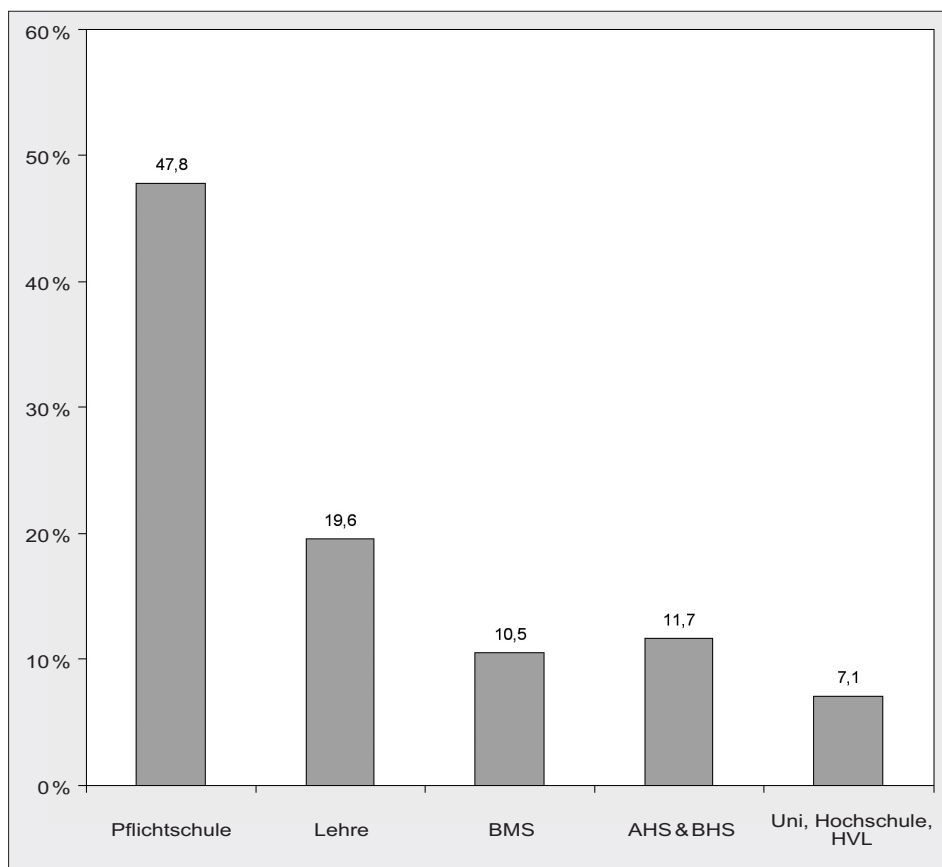
Quelle: Statistik Austria (2008): Arbeitsmarktstatistik – Jahresergebnisse 2007 (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung).
 *) Anmerkungen: Arbeitslosenquote gemäß LFK = Anteil der Arbeitslosen nach Labour-Force-Konzept (LFK) an der Zahl der Erwerbspersonen nach LFK. Im Unterschied zur Berechnung der Arbeitslosenquote gemäß AMS werden hier also z. B. selbstständig Erwerbstätige mitgezählt. Zudem liegt eine andere Definition und Erhebungsweise (Befragung) von arbeitslosen Personen zugrunde. Beispielsweise werden Personen, die bereits über eine Einstellungszusage verfügen, unter bestimmten Umständen (Antritt in mehr als drei Monaten oder nicht innerhalb der nächsten beiden Wochen verfügbar) nicht als arbeitslos – sondern als Nicht-Erwerbspersonen – betrachtet. Selbstverständlich sind hier unter den arbeitslosen Personen auch welche enthalten, die nicht beim AMS als arbeitslos vorgemerkt sind. Letzteres dürfte der maßgebliche Grund für eine höhere AkademikerInnenarbeitslosigkeit bei dieser Berechnungsweise sein.
 »Uni, Hochschule, HVL« = Universität, Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalt (ab 2004 auch inklusive Universitätslehrgänge).

2.3 Betroffenheit von Arbeitslosigkeit

Das Risiko, überhaupt von Arbeitslosigkeit betroffen zu werden, lässt sich besonders anschaulich anhand der Betroffenheitsquote (nach höchster abgeschlossener Ausbildung) darstellen (vgl. Grafik 12). Diese gibt den Anteil jener Personen am unselbständigen Arbeitskräf-

tepotenzial an, die im Jahr 2007 zumindest einen Tag arbeitslos vorgemerkt waren. Hier zeigen sich besonders markante Unterschiede nach Bildungsebene: Fast die Hälfte (47,8 Prozent) der unselbständig Erwerbstätigen (inklusive Arbeitslosen) mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« war im Jahr 2007 zumindest einen Tag arbeitslos vorgemerkt. Bei den AbsolventInnen weiterführender Ausbildungen lag dieser Anteil hingegen jeweils unter 20 Prozent, bei den AkademikerInnen sogar deutlich unter zehn Prozent (7,1 Prozent). Insgesamt – d. h. über alle Bildungsebenen zusammen gerechnet – lag die Betroffenheitsquote 2007 bei 21,2 Prozent.

Grafik 12: Betroffenheitsquote* von Arbeitslosigkeit nach höchster abgeschlossener Ausbildung, 2007



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

*) Anmerkungen: Betroffenheit = Zahl der Personen, die im Beobachtungszeitraum (Jahr 2007) zumindest einen Tag arbeitslos vorgemerkt waren. Betroffenheitsquote = Anteil der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen einer Bildungsebene am Arbeitskräftepotenzial (= Arbeitslose + unselbständig Beschäftigte) derselben Bildungsebene. Die Gliederung der Beschäftigtenbasis nach Bildungsabschluss wurde nach Ergebnissen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2007 (unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept) errechnet.

»Uni, Hochschule, HVL« = Universität, Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalt (ab 2004 auch inklusive Universitätslehrgänge).

2.4 Weitere Indikatoren der Arbeitsmarktsituation

Erwähnenswert ist weiters, welchen Berufen bzw. Berufsgruppen die vorgemerkten Arbeitslosen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« zugeordnet⁸ werden können. Im Jahresdurchschnitt 2007 finden sich diesbezüglich allgemeine (nicht anderweitig zuordenbare) Hilfsberufe (10372 vorgemerkte Arbeitslose), Reinigungskräfte (9595 vorgemerkte Arbeitslose) und BauhilfsarbeiterInnen (7237 vorgemerkte Arbeitslose) an vorderster Stelle (Quelle: AMS + ibw-Berechnungen). Bei letztgenannter Gruppe ist von relativ starken saisonalen/jahreszeitlichen Schwankungen auszugehen.

Die häufigsten gemeldeten offenen Stellen (918) für Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« gab es im Jahresdurchschnitt 2007 in der Berufsgruppe KraftfahrerInnen (Lkw + Pkw) (Quelle: AMS + ibw-Berechnungen). Auch in der repräsentativen Unternehmensbefragung (vgl. Kapitel 4) wurde auf den besonderen Mangel an Lkw-FahrerInnen hingewiesen – auch wenn es eine erhebliche Zahl von vorgemerkten Arbeitslosen in der Berufsgruppe der KraftfahrerInnen gibt, nämlich 4192 Personen. Vermutlich gibt es hier viele Arbeitssuchende, die die Anforderungen bestimmter offener Stellen (z. B. auch hinsichtlich der erforderlichen geografischen Mobilität und zeitlichen Flexibilität) nicht erfüllen können (vgl. auch die Schlussfolgerungen).

Besonders viele offene Stellen im Jahresdurchschnitt 2007 finden sich zudem bei Reinigungskräften (844) sowie WarensortiererInnen/WarenverpackerInnen u. ä. (806).

Besonders verwiesen werden soll auch darauf, dass sich unter den gemeldeten offenen Stellen für Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« viele Berufe finden, für die sehr wohl (auch formale) Qualifikationserfordernisse existieren, die über die Pflichtschule hinausreichen. Dies betrifft etwa nicht nur die bereits angesprochenen Lkw-FahrerInnen (Führerschein C), sondern z. B. auch SchweißerInnen (397 gemeldete offene Stellen), für die u. a. die Möglichkeit des Absolvierens diverser (genormter) Schweiß(er)prüfungen besteht. Interessant ist in diesem Fall zudem, dass offensichtlich 43 Prozent (397) der gemeldeten offenen Stellen für SchweißerInnen (insgesamt waren dies 920 im Jahresdurchschnitt 2007) auch für Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« offen waren. Dies verdeutlicht, dass es in vielen Berufen (z. B. auch in manchen Gastgewerbeberufen) auch für Personen ohne abgeschlossener Berufsausbildung Möglichkeiten der Beschäftigung gibt, selbst wenn es sich um Berufe handelt, für die renommierte weiterführende Ausbildungswege existieren (z. B. im Beruf KellnerIn/Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau). Beispielsweise kommen 35 Prozent aller gemeldeten offenen Stellen für Kell-

⁸ »Die berufliche Zuordnung von Arbeitslosen erfolgt im Allgemeinen nach der bisher ausgeübten Tätigkeit. Bei Berufswechslern, die aus zwingenden Gründen ihren bisherigen Beruf nicht mehr ausüben können sowie bei Arbeitslosen ohne Vorberuf wird die Einordnung in jene Berufsart vorgenommen, in der unter Würdigung der Kenntnisse und Fähigkeiten und des Vermittlungswunsches des Arbeitslosen eine Unterbringung am aussichtsreichsten erscheint. Kann dieser Grundsatz nicht angewendet werden, ist unter bestimmten Bedingungen die Einordnung mit »Unbestimmt« möglich.« (Quelle: AMS Salzburg, Monatsbericht Mai 2006).

nerInnen explizit (auch) für Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss in Frage (Quelle: AMS + ibw-Berechnungen).

Im Folgenden werden nun – bezogen auf Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« – weitere Ergebnisse bzw. Auswertungen von Daten des AMS betreffend vorgemerkte Arbeitslose und gemeldete offene Stellen kurz skizziert.

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

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Arbeitsmarktsituation von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« im Vergleich zu Personen mit weiterführenden Ausbildungen durch häufigere Phasen der Arbeitslosigkeit (was nicht unbedingt – z. B. bei Saisonarbeitslosigkeit – mit einem Arbeitsplatzwechsel verbunden sein muss) gekennzeichnet ist. Hingegen liegt die Dauer der Arbeitslosigkeitsphasen (Verweildauer, Vormerkzeiten) ungefähr im Durchschnitt bzw. höchstens leicht darüber, was allerdings insofern zu relativieren ist, als diese Kennzahlen auch durch (den Beginn von) Schulungsmaßnahmen erheblich beeinflusst werden.

Diese häufigere Arbeitslosigkeit von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« führte dazu, dass im Jahr 2007 rund 47 Prozent aller Arbeitslosen maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügten (Quelle: AMS + ibw-Berechnungen), währenddessen – wie weiter oben beschrieben – der Anteil von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« unter den Erwerbstätigen (ebenso wie unter den unselbständig Beschäftigten (1. Quartal 2008)) insgesamt aber lediglich bei 17 Prozent lag. Der Anteil von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« an allen Arbeitslosen ist seit Mitte der 1990er Jahre – trotz eines deutlichen Rückgangs an den Erwerbspersonen insgesamt (vgl. Grafik 1) – sogar leicht gestiegen (1996: 44 Prozent).

Der Anteil der Frauen an den Arbeitslosen mit höchster abgeschlossener »Pflichtschule« (2007: 45,3 Prozent) liegt nach wie vor etwas höher als der Anteil der Frauen an allen Arbeitslosen (2007: 44,1 Prozent). Die Unterschiede haben sich aber in den letzten 20 Jahren (d. h. seit 1987) verringert (Quelle: AMS + ibw-Berechnungen).

Besonders stark überrepräsentiert (im Vergleich zum Anteil an der Gesamtheit der Arbeitslosen) unter den Arbeitslosen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« sind Personen mit nicht-österreichischer StaatsbürgerInnenschaft. 2007 betrug ihr Anteil an jenen Arbeitslosen, deren höchste abgeschlossene Ausbildung die Pflichtschule darstellt, insge-

samt 29,2 Prozent. An allen Arbeitslosen betrug ihr Anteil aber lediglich 17,8 Prozent (Quelle: AMS + ibw-Berechnungen). Die wesentliche Ursache dafür liegt darin begründet, dass unter den MigrantInnen (besonders aus den Ländern Türkei und Serbien) der Anteil an Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« überproportional hoch ist.⁹

Die (bisherige und abgeschlossene) Laufzeit offener Stellen für Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« ist deutlich niedriger als bei anderen Qualifikationsstufen, was u. a. mit der hohen Zahl an BewerberInnen (vorgemerkten Arbeitslosen) sowie mit der (in der Regel) kürzeren Dauer von Personalauswahlverfahren bei Arbeitsplätzen mit geringen formalen Qualifikationsanforderungen erklärt werden kann.

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

3 Qualitative ExpertInnen-Interviews

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

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

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

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

3.1 Merkmale geringqualifizierter Arbeitskräfte

Geringqualifizierte ArbeitnehmerInnen werden von den ExpertInnen als Arbeitskräfte ohne Lehrabschluss oder synonym als HilfsarbeiterInnen, Hilfskräfte und HelferInnen bezeichnet. Dabei unterscheiden sich geringqualifizierte Arbeitskräfte und ihre Fähigkeiten durchaus erheblich; das Spektrum reicht »von nicht mal Pflichtschule« über Kurz-Lehren ohne Arbeits-

praxis oder abgebrochener Lehrausbildung bis hin zu »(...) MigrantInnen mit hoher Ausbildung, die überqualifiziert wären, aber ohne Anerkennung und mit geringen Deutschkenntnissen geringqualifizierte Tätigkeiten« ausüben.

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

Der Terminus »Geringqualifiziert« kann insofern entweder den Bildungsstand bezeichnen oder aber die berufliche Tätigkeit charakterisieren.

Als typische Gruppen werden motivierte MitarbeiterInnen (*»Brave Helfer, die froh sind, dass sie einen Job haben.«*) von demotivierten oder unwilligen Arbeitskräften unterschieden (*»Wenn wir denen eine Stelle anbieten, sind es ganz viele, die nach zwei Tagen wieder aufhören. Die dann sagen: ›Das ist doch anstrengend, das hab' ich mir anders vorgestellt.«* »Eine typische, große Gruppe sind Leute, die sagen: ›Ich brauch' Geld, alles andere ist mir egal.« *Die machen nicht mehr als das, was von ihnen verlangt wird.«*).

3.2 Qualifikationsmängel formal Geringqualifizierter

Der fehlende Abschluss einer Berufsausbildung geht aus Sicht der ExpertInnen mit weiteren Qualifikationsmängeln einher. Das »Grundmanko« formal Geringqualifizierter liegt in sprachlichen Defiziten, in mangelhafter Rechtschreibung oder dem »(...) Nicht-Erfassen-Können von einem Text oder einer Anleitung – das grenzt oft fast an Analphabetismus«. Für manuelle Tätigkeiten in der Produktion wird »ein bisschen lesen und schreiben können« teilweise als zumindest ausreichend gewertet.

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

Das Fehlen eines Führerscheins oder geringe Computerkenntnisse (*»Angst vorm PC«*) werden von den ExpertInnen ebenfalls als Qualifikationsmängel angeführt. Nicht vorhandene PC-Kenntnisse werden u. a. in Kombination mit fehlendem Bewerbungswissen zum Nachteil: *»Wenn man keinen Lebenslauf am Computer schreiben kann, kommt man nicht in Frage. Die Leute glauben: ›Ich brauch' das nicht, ich geh' hin, und da bin ich.«*

Für Bürotätigkeiten liegt neben den mangelnden EDV-Kenntnissen ein Hauptvermittlungproblem in fehlenden Englischkenntnissen.

Von mehreren ExpertInnen wird mangelnde Arbeitserfahrung als Defizit herausgestrichen. Etwa sei in der Gastronomie das Problem, dass *»(...) die Leute zwar eine Ausbildung machen, aber keine Praxis haben. Die werden nicht eingestellt, wenn sie noch nie als Küchenhilfe gearbeitet haben.«*

Nicht durchgehend, aber doch häufig wird von den ExpertInnen mangelnde Arbeitsmoral als Problem bei der Vermittlung gesehen. Dies betrifft jedoch nicht nur Geringqualifizierte. Un-

pünktlichkeit, Unzuverlässigkeit oder gänzlich fernbleiben der Arbeit »mit dauernden Ausreden« werden als Hauptprobleme geschildert. Daneben würde es häufig an Disziplin und Flexibilität mangeln, d. h. an der Bereitschaft, unterschiedliche Hilfstätigkeiten anzunehmen. Die fehlende Arbeitsmoral wird dabei von mehreren ExpertInnen mit der Zuweisung vom AMS bzw. mit »Arbeitszwang« verbunden: »Die kommen bei der Tür rein und sagen: ›Geben Sie mir den Stempel!‹«

Arbeitskräfte, die kurzfristig einen Einsatz absagen, etwa »(...) weil sie krank sind, dann aber keine Krankmeldung bringen«, wären ebenfalls ein häufiges Problem, insbesondere an Fenstertagen. Demotivation sei »die Kehrseite« der geringen Bezahlungen von Hilfstätigkeiten, die »(...) oft nicht viel mehr als die ›Arbeitslose‹ ausmachen«. Bei älteren ArbeitnehmerInnen resultiere sie häufig daher »(...) weil sie noch nicht in Pension gehen können«. Ein Sinken der Arbeitsmoral führt ein Experte auch auf den häufigen Wechsel des Einsatzbetriebes zurück, d. h. der deutlich kürzeren Überlassungsdauer im Bereich von Hilfstätigkeiten, während FacharbeiterInnen, »(...) die jahrelang bei einem Betrieb überlassen sind, sicher verlässlicher sind«.

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

Weiters bestehen bei Geringqualifizierten oft gesundheitliche Probleme, es machen sich soziale Auswirkungen längerer Arbeitslosigkeit bemerkbar, oder es bestehen Ängste und »Probleme im Umgang mit anderen«. Eine Niederlassungsleiterin schildert die zunehmende Aggressivität von BewerberInnen als aktuelles Problem. Den Grund für die steigende Aggressivität sieht sie in der Perspektivenlosigkeit, die ein Teufelskreis würde, wenn aufgrund von häufigen Bewerbungsabsagen ein Gefühl der Aussichtslosigkeit entstünde, das wiederum zu weiteren Absagen beitrage.

3.3 Stärken/Kompetenzen Geringqualifizierter

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

Einige ExpertInnen sehen in einzelnen Bereichen jedoch durchaus Kompetenzen. Geringqualifizierte Arbeitskräfte würden sich »(...) manchmal schneller mit neuen Umständen ar-

rangieren, so etwas wie eine praktische Intelligenz und Ressourcen entwickeln, wenn sie ständig Arbeit wechseln oder arbeitslos werden«. Die fehlende Ausbildung würden Geringqualifizierte oft durch Engagement ausgleichen: »Die strengen sich doppelt so viel an, die gehen mit doppelt so viel Freude an die Arbeit, weil sie wissen, okay, ich bekomme jetzt meine Chance.«

Geringqualifizierte würden weiters »(...) manchmal die Dinge ein bisschen lockerer nehmen« als Höherqualifizierte, deren Ehrgeiz »verkrampft« mache.

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

Eine Stärke von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund, die bei österreichischen Arbeitskräften weit weniger ausgeprägt sei, sieht eine Expertin in deren sozialen Netzwerken: »Das macht einfach die Runde, wo es ›Gute Arbeit‹ gibt, ich brauch' keine Inserate schalten für die Reinigung in Wien. Aber auch negative Nachrichten verbreiten sich schnell. Und das können die wirklich gut, dieses Netzwerken.«

Neben der Informationsweitergabe sei auch die gegenseitige soziale Unterstützung bei MigrantInnen sehr ausgeprägt, und die Fähigkeit, kleine Erfolge zu feiern, was sich positiv auf die Arbeitsmotivation und den Teamgeist auswirke.

3.4 Spezifika geringqualifizierter Frauen

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

Darüber hinaus werden männliche Hilfskräfte aufgrund der körperlichen Belastbarkeit bei anstrengenden Tätigkeiten von Firmen bevorzugt. Schwere Tätigkeiten wie Gerüstbau seien »(...) für Frauen sicher auch möglich, nur muss man halt dann die dementsprechende Frau dazu finden, die das auch macht nämlich«.

Der gewerbliche Bereich wird von einem Experten als »Männerdomäne« bezeichnet, in der Produktion »(...) ist es jedoch durchaus möglich, vermehrt Frauen auch einzusetzen«. Ein weiterer Experte aus dem Bereich »Produktion« beziffert den Anteil von Frauen an den von ihm überlassenen Arbeitskräften mit drei bis vier Prozent: »In der Produktion ist das in Ordnung. Für Helfertätigkeiten oder für's Lager kommen sie meistens nicht in Frage, weil das meistens mit körperlich schwerer Arbeit verbunden ist und ja, das ist halt für Frauen dann nichts.«

Teilweise werden aber im Gastgewerbe von einzelnen Firmen explizit nur Frauen angestellt, etwa weil sie »(...) *nur Frauen haben und keine eigene Garderobe für Männer*«. Zimmermädchen seien ebenfalls häufiger als Zimmerburschen, während Männer für das körperlich anstrengende Abwaschen von »Schwarzgeschirr« (große Töpfe) bevorzugt herangezogen werden (Frauen für das »Weißgeschirr«).

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

3.5 Spezifikum »Migrationshintergrund«

Der Anteil von geringqualifizierten Personen mit Migrationshintergrund in den verschiedenen Personalvermittlungs- und Personalüberlassungsunternehmen reicht von »sehr, sehr gering« bis hin zu geschätzten 70 Prozent. Den teilweise geringen Anteil von vermittelten Arbeitskräften mit Migrationshintergrund begründet eine Expertin damit, dass »(...) *genug Österreicher da sind*«. Als Hauptablehnungsgrund werden von mehreren ExpertInnen schlechte Deutschkenntnisse angeführt – »*Persönlich und fachlich passt es oft sehr gut.*«

Personen mit Migrationshintergrund lassen sich nicht durchwegs als geringqualifiziert beschreiben. Ohne Anerkennung der im Ausland absolvierten Ausbildungen »(...) *stehen sie aber in Österreich als Geringqualifizierte da, obwohl sie eigentlich nicht in die geringqualifizierte Gruppe reinfallen*«.

Eine Expertin merkt an, dass die oft ins Treffen geführten Sprachprobleme bei MigrantInnen mit höherer Ausbildung leichter zu lösen seien als bei schlecht ausgebildeten ÖsterreicherInnen. Dementsprechend seien gut ausgebildete Migrantinnen teilweise einfacher in den Bürobereich zu vermitteln als geringqualifizierte Frauen aus Österreich. Der Anteil dieser höherqualifizierten Gruppe ist, so ein weiterer Experte, jedoch niedrig. Die Mehrheit im Bereich von Hilfstätigkeiten seien MigrantInnen ohne Berufsausbildung. Diese hätten häufig lange in der Produktion gearbeitet und würden nun aufgrund der Auslagerung der Produktion zunehmend in die Arbeitskräfteüberlassung kommen.

Ein Problem von geringqualifizierten Arbeitskräften mit Migrationshintergrund sei »*zu wenig Wissen über ihre arbeitsrechtliche Situation*«, sie würden Verträge unterschreiben, ohne sie vorher durchzulesen. Die Vermittelbarkeit von Personen mit Migrationshintergrund hängt dabei stark von den Firmen und den jeweiligen Personalverantwortlichen ab. Mehrere InterviewpartnerInnen berichten, es gäbe immer wieder Firmen die »(...) *generell sagen, sie wollen keine Ausländer*«, häufig jedoch erfolgt die Ablehnung unter Angabe weiterer Gründe. Ein Experte merkt weiters an, dass es aus seiner Erfahrung AfrikanerInnen generell am Arbeitsmarkt »*extrem schwer haben*«.

Ein Experte in der gewerblichen Arbeitskräfteüberlassung weist darauf hin, dass etwa die Hälfte ihrer vermittelten Arbeitskräfte aus Deutschland komme, vor allem aus den neuen Bun-

desländern. Bei den übrigen Arbeitskräften mit Migrationshintergrund gebe es zwei Gruppen: *»Die einen sprechen sehr gut Deutsch und haben auch meistens eine Lehre abgeschlossen. Und die zweite große Gruppe, die sprechen ganz, ganz schlecht Deutsch, und geschweige denn Schreiben, und die nehm' ich sowieso nicht, die kann ich nicht nehmen. Es kommen zwar viele Bewerber in diese Richtung, aber die kann ich nicht brauchen.«*

Wegen der mit dem Bildungsabschluss zusammenhängenden Deutschkenntnisse sind bei diesem Personalüberlasser österreichische Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund stärker im FacharbeiterInnenbereich, kaum aber im HelferInnenbereich vertreten.

Die Fremdsprachenkenntnisse von MigrantInnen seien partiell im Handel, Einkauf oder in der Korrespondenz (Bürobereich) ein Vorteil, allerdings wären zusätzlich häufig Englischkenntnisse gefordert, an denen die Vermittlung dann wieder scheitern würde.

Spezifische Probleme von Frauen mit Migrationshintergrund werden von mehreren ExpertInnen angesprochen. Ein Problem sehen zwei VermittlerInnen etwa, wenn *»(...) man den Frauen verschiedene Stellen anbietet und im Endeffekt entscheidet der Mann zu Hause, das nimmst nicht und das nimmst nicht.«*

Eine Expertin spricht diesbezüglich von *»(...) Frauen, die sehr unemanzipiert sind«*. Diese würden zwar aufgenommen, wenn sie arbeiten wollen: *»Aber es gab auch Situationen, wo der Mann im Nachhinein draufgekommen ist, bei dem Kunden arbeiten andere Männer, und den Frauen das wieder verboten haben.«*

Die Teilnahme des Ehemannes am Gespräch kann eine Lösung sein. Eine Expertin besteht hingegen darauf, mit den Frauen allein zu sprechen. Beides wird aber auch als *»in manchen Fällen sehr mühsam«* geschildert. Andere ExpertInnen waren mit diesem Problem bisher nicht konfrontiert. Bei Frauen sei weiters das Tragen eines Kopftuches *»immer wieder Thema«*, vor allem im Verkauf stellt es einen Vermittlungsnachteil für Frauen dar, während dies in großen Firmen oder in der Produktion weniger der Fall sei. Eine Expertin verweist darauf, dass sie zwar wegen des Kopftuches keine direkten Absagen bekommen würde, *»(...) aber ich bekomme indirekte Hinweise darauf.«*

3.6 Spezifika älterer ArbeitnehmerInnen bzw. Jugendlicher und bei Langzeitarbeitslosigkeit

Bei älteren ArbeitnehmerInnen stehen die *»sehr stark vorhandenen Sprachprobleme«* im Vordergrund, gefolgt von gesundheitlichen Problemen bzw. Abnutzungserscheinungen (insbesondere bei Personen, die lange Hilfstätigkeiten verrichtet haben). Jüngere würden *»(...) noch eher die Kurve kratzen und einen Abschluss nachholen«*, während bei älteren Langzeitarbeitslosen eine geringe Veränderungsbereitschaft zu bemerken sei. Daneben sei es bei Langzeitarbeitslosigkeit für PersonalvermittlerInnen einfach schwierig, *»(...) ein Profil des Arbeitnehmers für den Kunden zu erstellen, wenn der die letzten drei, vier Jahre nichts gemacht hat.«*

Probleme mit Langzeitarbeitslosen hätten sie auch bei der Bewerbung: *»Nur Stempel holen.«*

Von positiven Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen berichtet ein Wiener Experte, »(...) weil wenn man ihnen eine Chance gibt, sieht man richtig, wie sie sich entwickeln. Nach ein, zwei Monaten Arbeiten sieht man schon, der hat wieder mehr Selbstvertrauen.«

Weiters betont ein Experte, dass Ältere häufig eine höhere Arbeitsmoral und Verlässlichkeit aufweisen als jüngere Geringqualifizierte. Bei diesen wäre oft die Grundeinstellung zur Arbeit das Hauptproblem, »(...) die Arbeitstugenden fehlen, die nehmen es nicht ernst, verschwinden einfach ohne was zu sagen«.

In der Vermittlung bekämen Jugendliche »(...) Probleme, wenn sie länger nichts getan haben«, weil hierüber auf die Arbeitsmoral geschlossen würde.

Als ein Plus älterer ArbeitnehmerInnen gilt ihre Berufserfahrung. Diese gleiche z. B. auch ein »langsameres Arbeitstempo aus«. Bei Wechsel des Berufsfeldes (etwa aufgrund gesundheitlicher Probleme) fällt dieses Plus jedoch weg.

3.7 Konkurrenz am Arbeitsmarkt formal Geringqualifizierter

Fachkräfte sind aufgrund des höheren Lohnniveaus keine Konkurrenz zu Geringqualifizierten bei Hilfstätigkeiten in Produktion oder Gewerbe: »Fachkräfte wollen auch dementsprechend verdienen. Einen Werkzeugmacher werd' ich nicht dazu bringen, in der Kunststoffbranche Maschinen zu bedienen.«

Auch in anderen Branchen, etwa im Gastgewerbe, werden keine Fachkräfte für Hilfstätigkeiten überlassen. Hilfstätigkeiten im Bürobereich wären ebenso ein Einsatzbereich von Studierenden, vor allem in den Sommermonaten für kurzfristige Einsätze. Während Studierende »(...) für's gleiche Geld arbeiten, aber flexibler einsetzbar sind«, seien sie unter dem Jahr jedoch zeitlich weniger flexibel und würden daher kaum eine Konkurrenz bei geringqualifizierten Tätigkeiten darstellen. Hilfstätigkeiten werden von Studierenden in der Regel auch nicht lange verrichtet, »(...) weil sie sich meistens nicht lange mit solchen Jobs zufrieden geben«.

Eine Expertin formuliert, dass sich Personalverantwortliche aus »Bequemlichkeit und um Zeit zu sparen« häufig für höherqualifizierte BewerberInnen entscheiden würden, weil sie diesen mehr Leistungsfähigkeit zuschreiben und sich dann nicht mehr mit den BewerberInnen auseinandersetzen bräuchten.

Höherqualifizierte haben darüber hinaus generell eine höhere Chance auf eine Übernahme in den Beschäftigterbetrieb. Während Hilfskräfte zur Spitzenabdeckung oder als Urlaubsvertretung zum Einsatz kommen, wird »(...) qualifiziertes Leihpersonal von den Firmen schnell abgeworben«.

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

3.8 Erfolgreiche Vermittlungsbeispiele

»Wenn die Arbeitsleistung passt«, so ein Wiener Experte, sei es generell möglich, »(...) für leichte Hilfstätigkeiten sehr kurzfristige Jobs zu bekommen, und wenn man viele kurzfristige Jobs macht, auch durchgängig zu arbeiten«.

Die Übernahme von Hilfskräften in einen Betrieb bezeichnet eine Expertin der Gastronomie-Überlassung als Erfolg: Gute MitarbeiterInnen, die anfangs nur als SpringerInnen in Betrieben als Vertretung überlassen werden, bei einem Dauerausfall aber »brav und motiviert mehrere Monate« in einem Betrieb arbeiten und schließlich übernommen werden.

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

Insgesamt ist damit neben der Motivation der ArbeitnehmerInnen vor allem die Bereitschaft von Arbeitgebern, Geringqualifizierten »eine Chance zu geben«, für eine typische erfolgreiche Vermittlung von formal Geringqualifizierten von hoher Bedeutung.

3.9 Mindestanforderungen

Branchenübergreifende Mindestanforderungen werden einerseits in »Arbeitsgrundtugenden« wie Verlässlichkeit oder Pünktlichkeit gesehen: »Normale Standards wie für jeden anderen Arbeitnehmer.«

Daneben sind Deutschkenntnisse sowie Schreib- und Lesefähigkeiten gefordert, ebenso die generelle Fähigkeit, Anforderungen und Aufgaben erfassen zu können und entsprechend selbstständig zu arbeiten. Mehrere ExpertInnen betonen die Wichtigkeit von »Hausverstand« und der Bereitschaft »zuzupacken«: »Ein bissl mitdenken sollte er auf jeden Fall, egal welche Tätigkeiten er ausübt.«

Eine Expertin verbindet diese Selbständigkeit in der Ausführung von Hilfstätigkeiten mit einer positiven Einstellung zu Arbeit: »Wir brauchen Leute mit Dienstleistungsgedanken. Die grüßen, die lächeln, die bereit sind, wenn der sagt: ›Geh können Sie mir schnell!‹ Und der sagt: ›Okay, mach' ich.‹ Dazu brauch' ich kein Englisch, und dazu brauch' ich keine Matura, sondern dazu brauch' ich eine Einstellung.«

Für die Arbeitskräfteüberlassung ist häufig die zeitliche Verfügbarkeit im Ausmaß von 40 Wochenstunden eine zentrale Voraussetzung. Hier gibt es jedoch auch Ausnahmen. Etwa bei Gebäudedienstleistungen werden viele Teilzeit-Einsätze angeboten, für die es schwierig sei, ei-

ne Arbeitskraft zu finden, die *»(...) bereit ist zu arbeiten, zu den Konditionen, das heißt zum Beispiel für zwanzig Wochenstunden, weil die meisten wollen halt Vollzeit.«*

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

3.10 Chance der arbeitsintegrierten Weiterbildung

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

Eine bessere Fördermöglichkeit sehen die ExpertInnen daher in der Kombination von Qualifizierungsmaßnahmen mit Berufspraxis. Arbeitspraxis und Kursbesuch vermittelten eine (Tages-)Struktur, d. h. die geforderte Routine eines achtstündigen Arbeitstages. Arbeitsintegrierte Weiterbildung sei auch deshalb wichtig, weil die Personen *»als arbeitend anerkannt«* werden.

Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit schätzen Experten aus dem gewerblichen Bereich bzw. der Produktion aber als nicht zielführend ein, weil *»das dann doch eine hohe Belastung ist. Ich glaub' nicht, dass die Leute das schaffen, nach acht Stunden auf der Baustelle noch zwei bis drei Stunden in einen Kurs zu gehen.«*

Weiterbildung während der Arbeitszeit wird wiederum von mehreren ExpertInnen aufgrund der geringen Bereitschaft der Firmen als schwierig umsetzbar betrachtet. Ein Experte sieht arbeitsintegrierte Weiterbildung primär bei Förderung der Betriebe, Freiwilligkeit und Bereitschaft der ArbeitnehmerInnen und einer fixen zeitlichen Einteilung (d. h. der Kalkulierbarkeit der Fehlzeiten) als geeignete Strategie zur Integration Geringqualifizierter.

Während eine Expertin Bewerbungstrainings allein für wenig sinnvoll hält, *»(...) weil man kann nicht mehr verkaufen als da ist«*, betont ein weiterer Interviewpartner, wie wichtig es für die ArbeitnehmerInnen sei, zu wissen, *»(...) wie man sich am Arbeitsmarkt bewegen muss«*.

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

An den Kursbesuchen seien daneben die Kontakte mit anderen Menschen von hoher Bedeutung. Einerseits weil hier gegenseitig und niedrigschwellig Wissen vermittelt würde, andererseits weil es nach arbeitslosen Phasen die sozialen Kompetenzen fördere, die als sehr wichtig eingeschätzt werden, insbesondere für die Jobsuche. Das gegenseitige Unterstützen und der Austausch in »bunt zusammengemischten Gruppen« hat dabei in der Erfahrung eines Experten eine »hohe Wirksamkeit, besser als Trainer-Wissen«. Ideal wäre es, wenn der Trainer oder die Trainerin den Austausch in der Gruppe fördere, implizite Wissensvermittlung »(...) erleichtert das Lernen für diese Leute«. Wichtig sei weiters, die Geringqualifizierten mit Neuem zu konfrontieren, sie »mit etwas Neuem zu fordern«, um hierüber schrittweise die Flexibilität und Selbständigkeit der ArbeitnehmerInnen zu erhöhen. Bewusstsein für Flexibilität, »(...) nicht nur auf Anweisungen zu reagieren, sondern mitzudenken und sich an Änderungen anzupassen« wird als Eigenschaft gesehen, die Firmen schätzen und deren Förderung langfristig zur Integration Geringqualifizierter in den Arbeitsmarkt beitragen kann.

3.11 Themen für Qualifizierungsmaßnahmen

Die Rolle des AMS wird von mehreren ExpertInnen als schwierig bezeichnet: »Das AMS kann oft nichts machen.« Insgesamt solle das AMS individuell fördern und »(...) sehr flexible Ausbildungen anbieten, die auf die Möglichkeiten der einzelnen Personen eingehen.«

Eine eingehende persönliche Beratung der ArbeitnehmerInnen vor einer Kursteilnahme sieht eine Expertin als unumgänglich: »Die kennen sich oft selber gar nicht so gut im niedrigqualifizierten Bereich aus. Die wissen auch gar nicht, was es für Möglichkeiten gibt, für die ist Büro Büro. Aber es gibt hundert verschiedene Arten von Bürojobs. Man muss vorher in die Leute investieren, nicht nur in den Kurs, sondern dass ich mich mit denen auseinandersetze und ihnen wirklich zuhöre, die vielleicht austeste.«

Zwei Expertinnen sprechen von ihren sehr positiven Erfahrungen mit Buchhaltungskursen: »Was der absolute Renner ist, sind Buchhaltungs-/Lohnverrechnungskurse. Oder Umschulungsmaßnahmen zur Bürokauffrau oder zur Buchhalterin. Da sind Bewerber wirklich Mangelware, und das ist etwas, wo die Kunden auch Geringerqualifizierte aufnehmen.«

Für MigrantInnen wäre die Kombination von Buchhaltungs- und Deutschkursen ein gut funktionierendes Angebot.

Mehrere ExpertInnen betonen die Wichtigkeit, informelle Kompetenzen über Arbeitserfahrung zu erwerben. Ein Experte regt an, nicht nur Kurse und Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten, sondern den Erwerb von Arbeitspraxis zu unterstützen: »Es sollte die Möglichkeit geben, dass die Leute ein oder zwei Tage bei Firmen einfach arbeiten können um ein wenig Erfahrung zu sammeln.«

Als Beispiel nennt er die nötige Arbeitserfahrung, die eine Person mit Staplerschein braucht, um die erforderliche Schnelligkeit oder den Umgang mit zerbrechlichem Ladegut zu erwerben.

Zwei ExpertInnen wünschen sich vom AMS verstärkt Dienstleistungen in der Personalberatung und Personalentwicklung: *»Was ich mir wünschen würde, wäre mir die Arbeitsuchenden wirklich anzuschauen. Also dass die Betreuer, die, die wirklich mit den Leuten arbeiten, dass die wirklich eine Recruiting-Kompetenz haben: Was kann denn der, und was will denn der, dass man viel mehr auf Fähigkeiten und Wünsche eingeht.«*

Die Reglementierung von Kursbesuchen stünde dem im Weg, weil häufig nicht die Kursbesuche möglich seien, die die Arbeitsuchenden möchten.

Auch Dienstleistungen im Bereich der Personalvermarktung, wie etwa die Erstellung von Persönlichkeitsprofilen, werden gewünscht, weil diese den PersonalvermittlerInnen, aber auch den Unternehmen, Zeit sparen: *»Vom AMS würde ich mir wünschen, wenn man wirklich reinschreibt: Erfahrung Metallbranche. Dass man da nicht alle in einer Liste kriegt, die das Wort ›Metall‹ schreiben können. Also ein bisschen eine Vorselektion wäre angebracht.«*

Das AMS solle *»(...) Bewerber mit einem Persönlichkeitstest und mit einer Einstufung anbieten. Mit einem Persönlichkeitsprofil oder einem Test (...), und das Unternehmen erspart es sich dann sogar, den zu einem Test zu schicken, wenn er das macht.«*

Anstatt einen Kurs zu zahlen fände es eine Expertin sinnvoller, im Gespräch mit den BewerberInnen und den Arbeitgebern herauszufinden, welcher Kursbesuch eventuell für einen spezifischen Arbeitsplatz notwendig sei. BewerberInnen auszuwählen sei ein hoher Aufwand für Unternehmen, *»(...) wenn ich aber vom AMS nur drei bekomme, und die drei haben aber schon einen Test, eine Empfehlung, wo mir der vom AMS den Menschen erklären kann – dann ist das eine Dienstleistung. Und es kostet dieselbe Zeit, drei Leute vorzustellen wie hundert Leute wohin zu schicken.«*

Ein anderer Experte weist dies hingegen zurück, er möchte sich selbst ein Bild von den Arbeitskräften machen.

Ein weiterer Experte spricht vom bürokratischen Aufwand, mit dem BewerberInnen oder Unternehmen vom AMS *»(...)oft ein Prügel zwischen die Beine geschmissen«* werde. Eine Vermittlung von Kurzeinsätzen scheitert häufig daran, dass die Arbeitskräfte nicht nach ein bis zwei Arbeitstagen die Anmeldung am AMS persönlich vornehmen möchten: *»Den Leuten ist das zu blöd, die sagen: ›Da verfahr' ich mehr Sprit, als ich verdien' in zwei Tagen.‹ Man kann sich nur telefonisch abmelden, aber nicht anmelden.«*

Er schlägt eine Vereinfachung der Bürokratie vor, denn *»(...) aus einem Kurzeinsatz, aus einem Tag, ist dann schon oft eine Woche oder ein halbes Jahr geworden«*.

3.12 Anerkennung ausländischer Ausbildungen

Die Anerkennung ausländischer Ausbildungen würde die Vermittelbarkeit *»natürlich«* erhöhen, häufig sei jedoch das höhere Qualifikationsniveau von Personen mit Migrationshintergrund auch ohne formale Anerkennung ein Vermittlungsvorteil. Dies stößt jedoch, so ein weiterer Experte, ohne Nostrifizierung an Grenzen: *»Als Fachkraft kann ich solche Personen nicht*

schicken. Beziehungsweise muss man dem Beschäftigten immer sagen: ›Ich hab' da wen, der hat das zwar gelernt, im Ausland gelernt, ist nicht nostrifiziert, bitte lieber Kunde, schau' dir den einmal an, ob du den brauchen kannst.«

Die ExpertInnen sehen bei der Anerkennung von im Ausland absolvierten Ausbildungen die Schwierigkeit, dass die Äquivalenz wegen der Vielfalt an Schultypen und Ausbildungsbezeichnungen schwer einzuschätzen sei. Die Anerkennung ausländischer Ausbildungen bezeichnet ein Experte daher auch als »*relativ null und nichtig*« bzw. gehöre dies, so ein weiterer Experte, aufgrund der unterschiedlichen Ausbildungsstandards »*gut kontrolliert*«. Diese Skepsis bezieht eine Expertin aus dem Angestelltenbereich auch auf die Glaubwürdigkeit von Übersetzungen. Eine Erhöhung der Vermittelbarkeit von Geringqualifizierten durch eine Anerkennung bezweifelt sie: »*Da reicht es mir, wenn er mir sagt: ›Ich hab' das und das gemacht. < Ich mach' einen Word-Test und einen Excel-Test, und dann weiß ich auch, kann er es, oder kann er es nicht.«*

Im Gastgewerbe sei die Anerkennung von ausländischen Ausbildungen im Gegensatz zu anderen Bereichen ebenfalls von geringer Bedeutung: »*Wenn jemand zum Beispiel in England im Service war – Kellner ist überall gleich. Wenn das nicht angerechnet ist, ist das egal, wenn er beim ersten Einsatz beweist, dass er es kann.«*

Aufgrund der Äquivalenz-Unsicherheiten ziehen so mehrere ExpertInnen einem Anerkennungsbescheid die eigene Einschätzung und praktische Überprüfung der Fähigkeiten der BewerberInnen vor.

3.13 Anerkennung informeller bzw. formeller Kompetenzen

Zertifikate für Kursteilnahmen oder Teilqualifizierungen werden als sinnvoll erachtet, u. a. weil »*(...) bei uns Zettel sehr viel zählen*«. Allerdings mit der Einschränkung, dass »*(...) die Zertifikate inflationär werden*«.

Daneben müssten auch zertifizierte Qualifikationen im Bewerbungsgespräch an die jeweilige Tätigkeit angepasst werden: »*Die Leute müssen ihre Arbeitsleistung verkaufen, für jemand der findet ›Was soll der Kaas-Zettel?‹ ist das genau die falsche Methode, man muss sich auf sein Gegenüber einstellen und im Rahmen seiner Möglichkeiten so darstellen dass man dort möglichst gut anknüpfen kann*«.

Insofern betrachtet ein befragter Experte eine Zertifizierung von Qualifikationen und Kompetenzen als hilfreich, »*(...) wenn es der Person hilft, weil es das Können betont, und nicht die Defizite, und den Selbstwert hebt*«.

Eine Expertin betont, dass die Fähigkeiten von BewerberInnen trotz Zertifizierung sehr unterschiedlich seien: »*Es ist immer die Frage: Wie krieg' ich den Schein?«*

Die Auflistung von Arbeitserfahrungen bezeichnet ein Experte als »*Zusatz-Benefit*«, das zu einer leichteren Vermittelbarkeit beitragen könne. Allerdings wäre hier das zentrale Problem,

wie man die Angaben der BewerberInnen überprüfen könne. Er zweifelt daher an der Möglichkeit bzw. Sinnhaftigkeit einer Zertifizierung. Eine Kompetenzbilanz findet eine weitere Expertin nicht notwendig, weil sie die Kompetenzen in einem persönlichen Gespräch selbst erfragt und den BewerberInnen Tipps gibt, wie sie diese »(...) *repräsentativ und gut verkaufen können*«.

4 Repräsentative Unternehmensbefragung

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

4.1 Erhebungsdesign und Stichprobenbeschreibung

Insgesamt wurden 317 Unternehmen im Juni 2008 telefonisch befragt. Die Auswahl der Lehrbetriebe erfolgte anhand einer Zufallsstichprobe (basierend auf der Herold-Adressdatei 1/08). Größere Unternehmen wurden dabei übergewichtet, da sie eine wesentlich größere Zahl von Beschäftigten repräsentieren (vgl. Grafik 14).

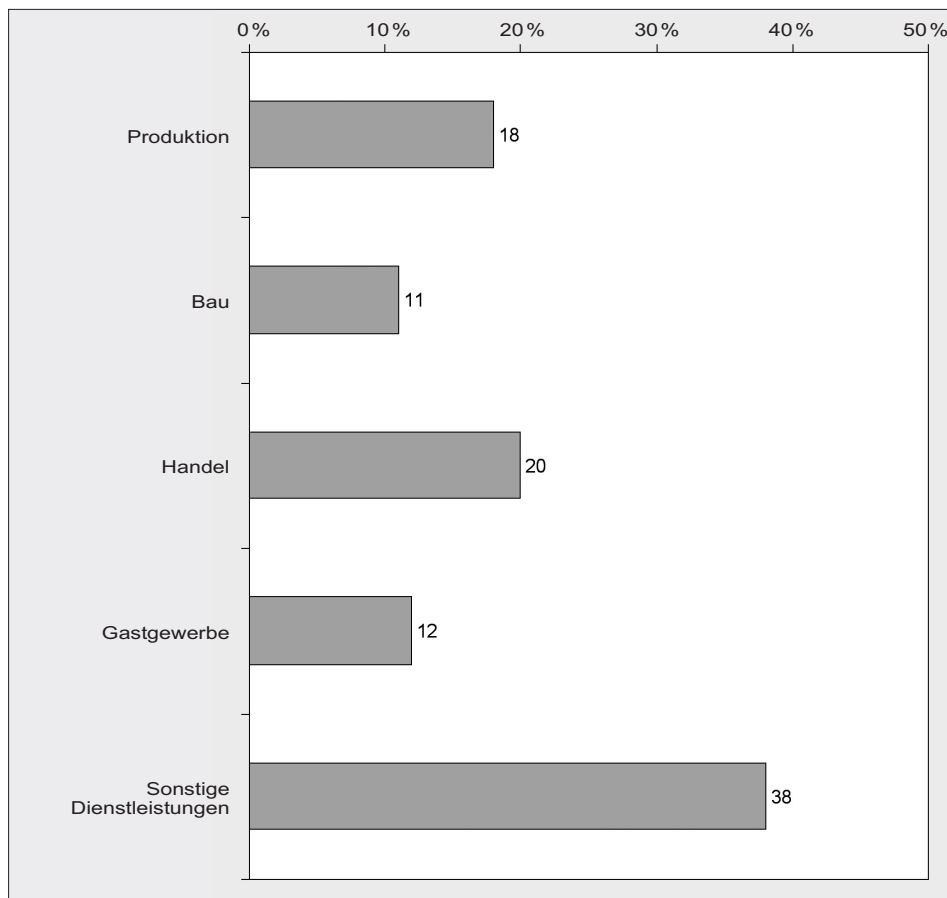
Insgesamt konnte eine Ausschöpfungsquote (= Anteil der erfolgreichen Interviews an allen – durchgeführten, verweigerten und abgebrochenen – Interviews) von 21 Prozent erzielt werden. Dieser Wert liegt somit deutlich höher als etwa normalerweise die Rücklaufquote bei schriftlichen postalischen Betriebsbefragungen,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

Für die Repräsentativität der Befragung lässt sich feststellen: Ausgehend von einer Grundgesamtheit von 303 395¹⁰ Unternehmen in Österreich (Quelle: WKO: Statistisches Jahrbuch 2008, Stand: Dezember 2007) und einer Stichprobe von 317 realisierten Interviews liegt (bei einem Sicherheitsniveau von 95 Prozent) der Bereich des maximalen Stichprobenfehlers¹¹ unter der (hypothetischen) Annahme einer einfachen Zufallsstichprobe innerhalb von $\pm 5,6$ Prozent. Es kann daher von einer ausreichenden Repräsentativität der Ergebnisse gesprochen werden.

Im Folgenden werden die befragten Betriebe hinsichtlich wesentlicher Strukturvariablen (Branche, Betriebsgröße) beschrieben. Zusammengefasst zu den fünf wichtigsten Branchen (vgl. Grafik 13) zeigt sich, dass der relativ größte Anteil (38 Prozent) auf Betriebe aus dem Bereich »Sonstige Dienstleistungen« entfällt.

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

11 Anmerkung zur Interpretation »Stichprobenfehler«: Mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 95 Prozent liegt die Abweichung von der Grundgesamtheit (bei dichotomen Variablen) innerhalb des Bereiches des angegebenen maximalen Stichprobenfehlers.

Grafik 13: Branchenstruktur

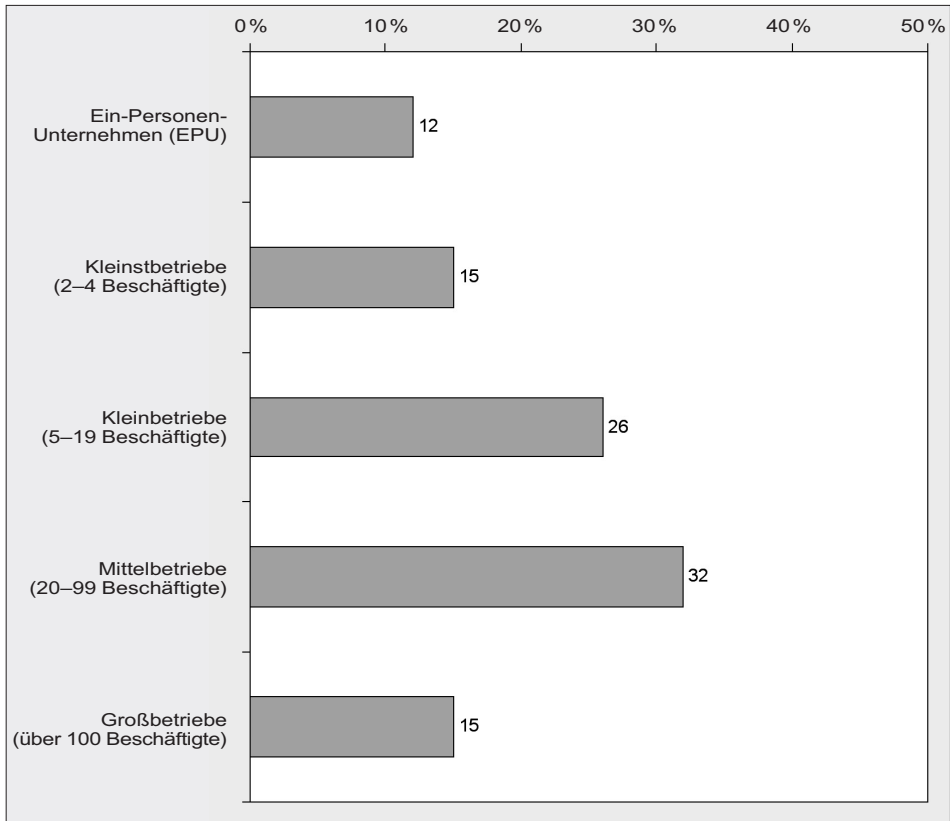
Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe).

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

In Grafik 14 wird schließlich auch die Betriebsgrößenstruktur der befragten Unternehmen dargestellt. Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass größere Betriebe übergewichtet wurden, da diese eine wesentlich größere Zahl von Beschäftigten repräsentieren.¹²

¹² Im Vergleich mit der Unternehmensstrukturstatistik der WKÖ (vgl. WKÖ: Statistisches Jahrbuch 2008) sind größere Unternehmen recht deutlich überrepräsentiert: In dieser Statistik beträgt der Anteil der Ein-Personen-Unternehmen beispielsweise 50,3 Prozent, jener der Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten hingegen lediglich rund ein Prozent. Letztere verfügen aber über mehr als 52 Prozent aller Beschäftigten! (Quelle: WKÖ: Statistisches Jahrbuch 2008 + ibw-Berechnungen) Allerdings ist zu bedenken, dass in der WKÖ-Statistik Nichtkammermitglieder fehlen, welche zu einem erheblichen Teil aus größeren Einrichtungen (z. B. öffentliche Behörden) bestehen dürften. Nicht zuletzt deswegen (und aufgrund einer Vielzahl weiterer Definitions- und Abgrenzungsprobleme – z. B. des Begriffs »Unternehmen«) sind Vergleiche von Stichprobe und Grundgesamtheit bei allgemeinen Unternehmensbefragungen immer mit Vorsicht zu interpretieren.

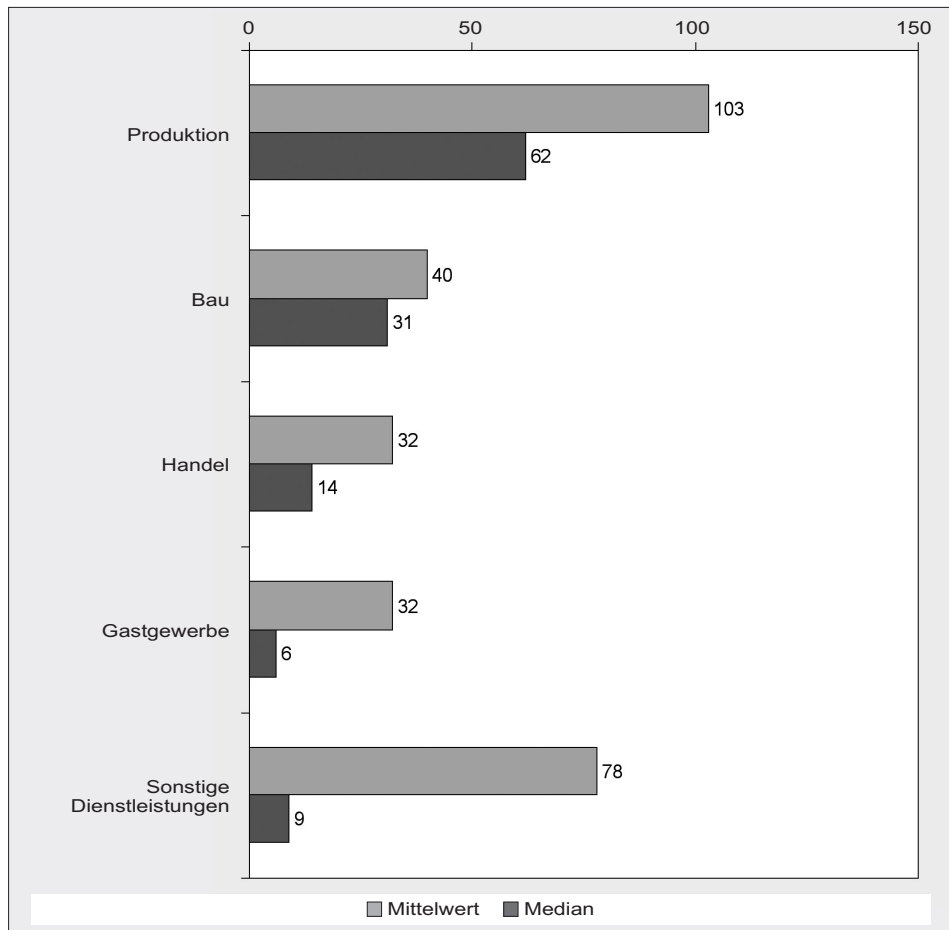
Grafik 14: Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe).
 Anmerkungen: Zahl der Beschäftigten bei mehreren Niederlassungen/Filialen auf den Standort/Verantwortungsbereich des/der Befragten bezogen. Beschäftigte = Voll- und Teilzeitbeschäftigte (inklusive FirmeninhaberIn bei Einzelunternehmen).

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

Für die Interpretation der Ergebnisse ist zudem von Bedeutung, dass ein starker Zusammenhang zwischen Branche und Betriebsgröße besteht (vgl. Grafik 15). Zudem fällt vor allem im Bereich der »Sonstigen Dienstleistungen« auch eine besonders große Streuung der Beschäftigtenzahlen auf. Die durchschnittliche Zahl an Beschäftigten beträgt hier 78 Personen, aber die Hälfte der Betriebe (Median) verfügt über maximal neun Beschäftigte.

Grafik 15: Durchschnittliche Beschäftigtenzahl in den Betrieben, nach Branchen

Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe).

Anmerkungen: Genaue Branchenbezeichnung: »Produktionssektor (Herstellung von Waren)«, »Bau (+Baunebengewerbe)«, »Handel (inklusive Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen)«, »Beherbergung und Gastronomie«, »Sonstige Dienstleistungen« (Anm.: Rund ein Drittel der Unternehmen aus der letztgenannten Branche umfasst den Bereich »Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen« (ÖNACE 2008: 69–75)). Zahl der Beschäftigten bei mehreren Niederlassungen/Filialen auf den Standort/Verantwortungsbereich des/der Befragten bezogen. Beschäftigte = Voll- und Teilzeitbeschäftigte (inklusive FirmeninhaberIn bei Einzelunternehmen).

In 49 Prozent der befragten Betriebe wurde der/die GeschäftsführerIn bzw. FirmeninhaberIn selbst befragt, in weiteren 23 Prozent der Unternehmen gab es eigene PersonalleiterInnen, mit denen die Befragung durchgeführt werden konnte. In zwölf Prozent der Unternehmen konnten die Fragen von einem/einer sonstigen Personalverantwortlichen (inklusive Personalentwicklung) beantwortet werden, in zwei Prozent von einem/einer FilialleiterIn. In 14 Prozent der Fälle wurde eine Person mit einer sonstigen Funktion (z. B. ProkuristIn, BetriebsleiterIn, Frau des Firmeninhabers/Geschäftsführers, AssistentIn der Geschäftsleitung etc.) befragt.

4.2 Beschäftigung von Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss

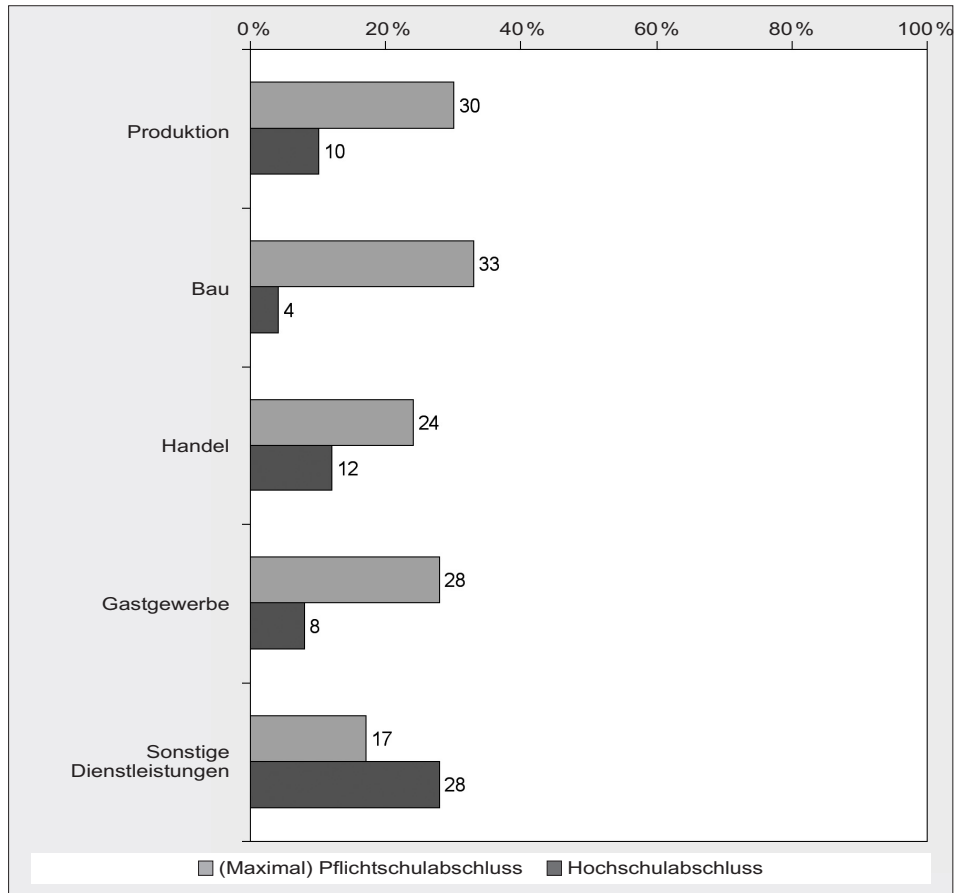
4.2.1 Aktuelle Beschäftigungssituation

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

Aussagekräftiger als der eben beschriebene Anteil an Betrieben, welche zumindest eine Person mit (maximal) Pflichtschulabschluss beschäftigen, ist der (durchschnittliche) Anteil an Beschäftigten, welche (maximal) über einen Pflichtschulabschluss verfügen (vgl. Grafik 16 und Grafik 17). Kontrastierend dazu wird auch der Anteil an HochschulabsolventInnen unter den Beschäftigten dargestellt.

Nach Branchen betrachtet (vgl. Grafik 16) zeigt sich, dass nur im Bereich der »Sonstigen Dienstleistungen« der Anteil an HochschulabsolventInnen (28 Prozent) höher ist als der Anteil von Beschäftigten, welche (maximal) über einen Pflichtschulabschluss verfügen (17 Prozent). Der höchste Anteil an Beschäftigten, welche (maximal) über einen Pflichtschulabschluss verfügen, lässt sich im Baubereich (inklusive Baunebengewerbe) feststellen (33 Prozent).

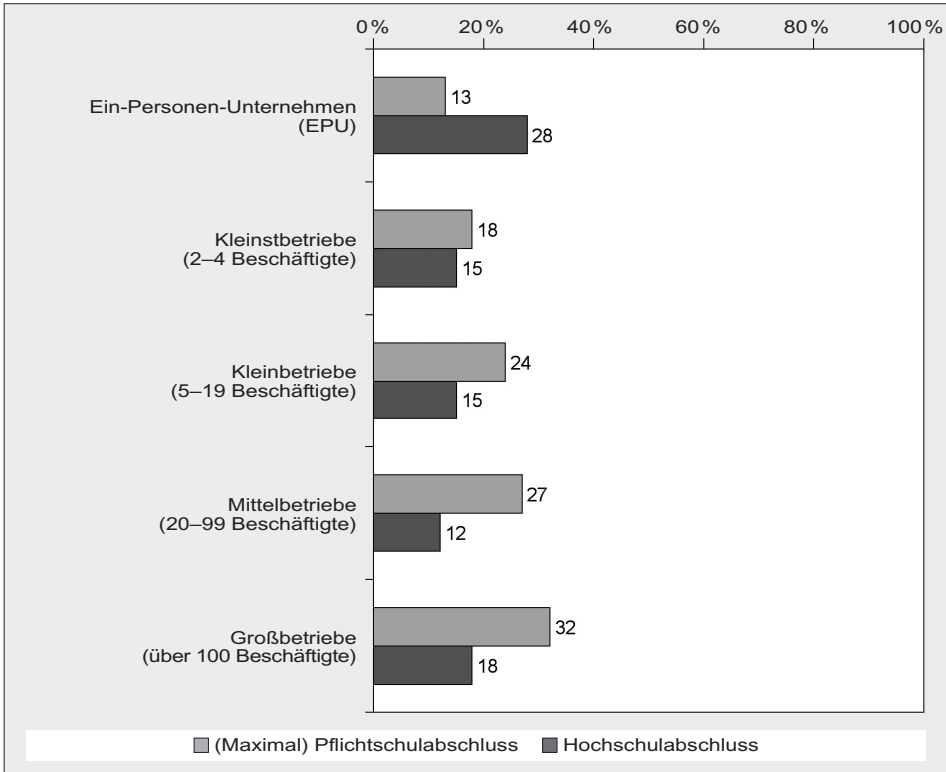
Grafik 16: Anteil an Beschäftigten mit (maximal) Pflichtschul- sowie Hochschulabschluss, nach Branchen



Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe).

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

Grafik 17: Anteil an Beschäftigten mit (maximal) Pflichtschul- sowie Hochschulabschluss, nach Betriebsgröße



Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe).
 Anmerkungen: Zahl der Beschäftigten bei mehreren Niederlassungen/Filialen auf den Standort/Verantwortungsbereich des/der Befragten bezogen. Beschäftigte = Voll- und Teilzeitbeschäftigte (inklusive FirmeninhaberIn bei Einzelunternehmen).

Grafik 17 veranschaulicht, dass der Anteil an Beschäftigten, welche (maximal) über einen Pflichtschulabschluss verfügen, mit zunehmender Betriebsgröße kontinuierlich steigt: Verfügen etwa in Ein-Personen-Unternehmen lediglich 13 Prozent der UnternehmerInnen über (maximal) einen Pflichtschulabschluss, so liegt der Anteil von Beschäftigten mit (maximal) Pflichtschulabschluss in Großbetrieben (100 und mehr Beschäftigte) immerhin bei 32 Prozent.

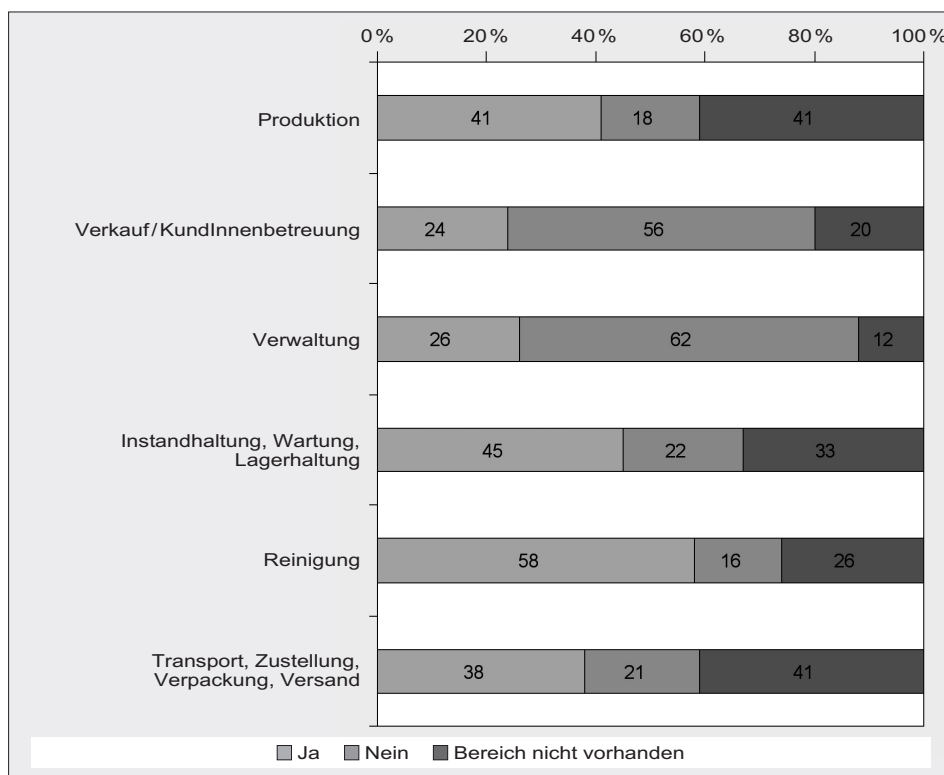
Da gleichzeitig in Großbetrieben auch der Anteil an HochschulabsolventInnen mit 18 Prozent der Beschäftigten überdurchschnittlich hoch ist (lediglich in Ein-Personen-Unternehmen ist der Anteil mit 28 Prozent noch deutlich höher), könnte daraus der (falsche) Schluss gezogen werden, dass ein positiver Zusammenhang zwischen dem Anteil der HochschulabsolventInnen und dem Anteil der Beschäftigten mit (maximal) Pflichtschulabschluss besteht. Das Gegenteil ist natürlich der Fall: Es besteht eine signifikant (auf dem Niveau von 0,01) negative Korrelation ($r=-0,173$).¹³

¹³ r = Produkt-Moment-Korrelationskoeffizient.

Grafik 18 zeigt, dass Beschäftigte mit (maximal) Pflichtschulabschluss vor allem in den Aufgabenbereichen Reinigung (in 58 Prozent jener Betriebe, welche zumindest eine Person mit (maximal) Pflichtschulabschluss beschäftigen), Instandhaltung, Wartung, Lagerhaltung¹⁴ (45 Prozent) sowie der Produktion¹⁵ (41 Prozent) eingesetzt werden.

In einigen Fällen wurden (neben den in Grafik 18 angeführten Antwortvorgaben) noch weitere Bereiche genannt, in denen Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss beschäftigt sind. Dies betraf jeweils in mehreren Fällen die Bereiche »Baustelle«¹⁶, »Montage« und »Pflege«¹⁷. In Einzelfällen wurden u. a. auch (weitere) Aufgabenbereiche genannt, die üblicherweise von Personen mit höheren Qualifikationen wahrgenommen werden, so etwa »Fliesenleger und Hafner«, »Maurer«, »Zahlungsverkehr« oder »Softwareentwicklung«.

Grafik 18: Aufgabenbereiche der Beschäftigten mit (maximal) Pflichtschulabschluss



Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe).
 Anmerkungen: Nur jene 56 Prozent der befragten Betriebe sind berücksichtigt, die zumindest über einen/eine Beschäftigten/ Beschäftigte mit (maximal) Pflichtschulabschluss verfügen. Die Antwort »Nein« bedeutet, dass der genannte Bereich im Betrieb zwar vorhanden ist, dort aber nur höherqualifizierte Personen arbeiten.

¹⁴ Z.B. auch inklusive Regalbetreuung im Handel.

¹⁵ Z.B. auch inklusive Küche/Speisenzubereitung.

¹⁶ »Baustelle« wurde in diesen/einigen Fällen offensichtlich von den Befragten nicht dem Bereich »Produktion« zugeordnet.

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

- Reinigung;
- Hilfstätigkeiten in der Produktion bzw. am Bau;
- Lagerarbeiten;
- Verkauf (inklusive KellnerIn);
- Verpackung und Versand;
- Hilfstätigkeiten in der Küche;
- Montagetätigkeiten;
- Tätigkeit als Lkw-FahrerIn.

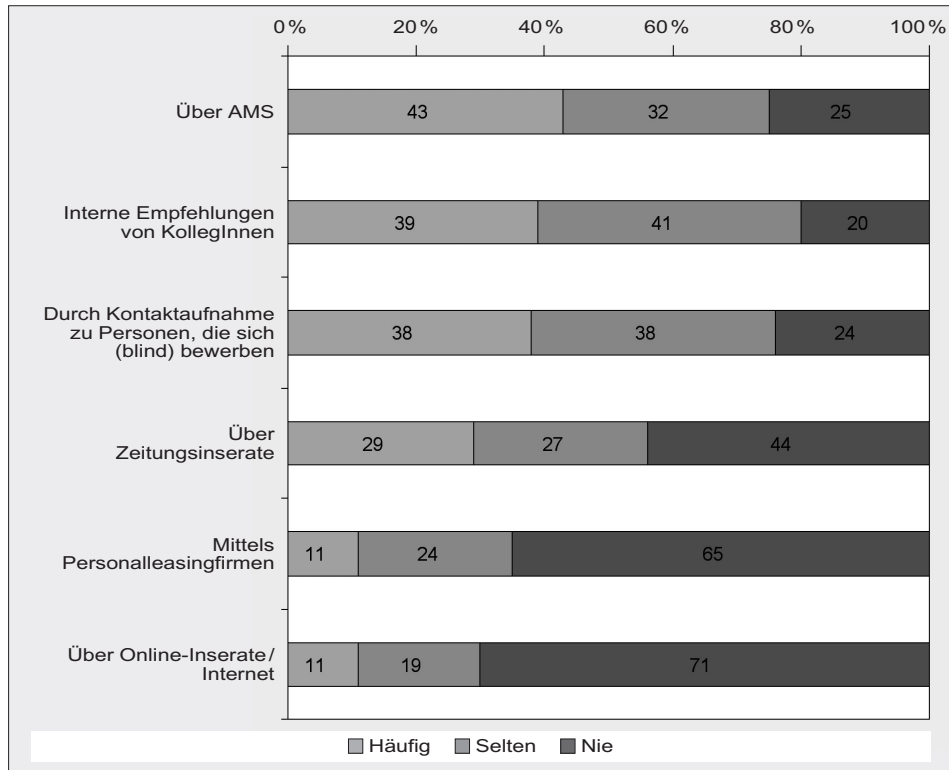
In 18 Prozent aller befragten Betriebe werden für einfache Tätigkeiten ohne besondere fachliche Qualifikation häufig auch SchülerInnen, StudentInnen und PraktikantInnen eingesetzt, in acht Prozent häufig auch Leasingpersonal.

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

Den vermutlich wichtigsten Rekrutierungsweg (vgl. Grafik 19) bei der Beschäftigung von formal Geringqualifizierten stellt die Personalsuche über das AMS dar: 43 Prozent jener Unternehmen, die zumindest eine Person mit (maximal) Pflichtschulabschluss beschäftigen, machen davon häufig Gebrauch, 25 Prozent nie. Besonders wichtig sind auch interne Empfehlungen von KollegInnen (39 Prozent häufig) und Kontaktaufnahmen aufgrund von Blindbewerbungen (38 Prozent häufig).

17 Anmerkung: Trotz einer in der Regel zweijährigen Ausbildungsdauer zählen Ausbildungen zum Beruf »Fach-SozialbetreuerIn mit dem Schwerpunkt Altenarbeit« (früher waren dafür unterschiedliche Begriffe wie »AltenpflegerIn, AltenhelferIn, Alten(fach)betreuerIn etc.« in Verwendung) eigentlich nicht als berufsbildende mittlere Schulen und deren AbsolventInnen daher als Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss. Dies verdeutlicht natürlich die Schwierigkeit einer derartigen Definition/Terminologie und die grundsätzliche Problematik der Klassifizierung als »Person mit (maximal) Pflichtschulabschluss« (siehe auch Kapitel 1).

Grafik 19: Art der Rekrutierung von Beschäftigten mit (maximal) Pflichtschulabschluss



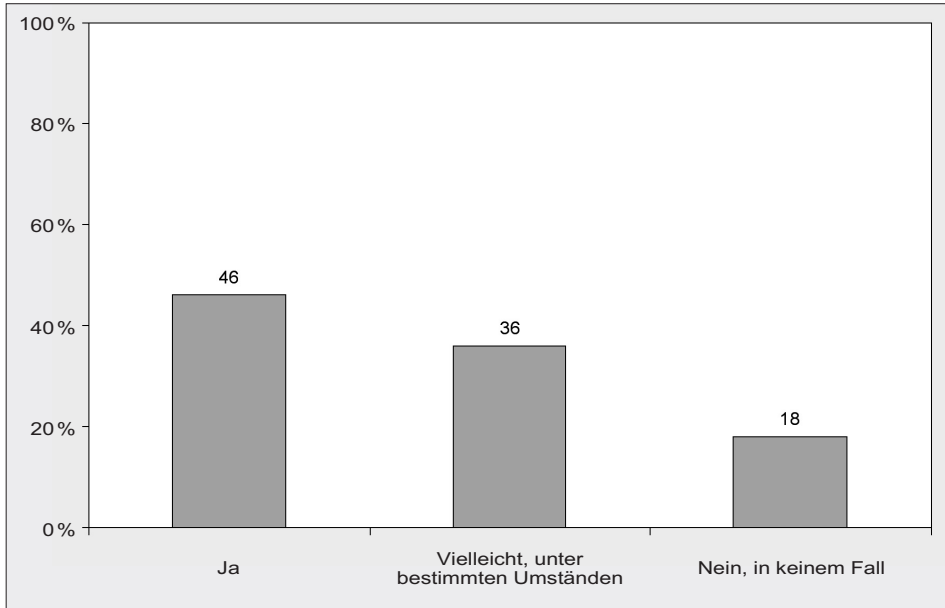
Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe).

Anmerkungen: Nur jene 56 Prozent der befragten Betriebe sind berücksichtigt, die zumindest über einen/eine Beschäftigten/ Beschäftigte mit (maximal) Pflichtschulabschluss verfügen. Reihung nach der Häufigkeit der »Häufig«-Antworten.

4.2.2 Zukünftige Beschäftigung

Grundsätzlich können sich 46 Prozent der befragten Betriebe vorstellen, (auch) zukünftig Personen einzustellen, die höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, weitere 36 Prozent würden dies unter bestimmten Umständen tun, lediglich 18 Prozent können sich dies in keinem Fall vorstellen (vgl. Grafik 20).

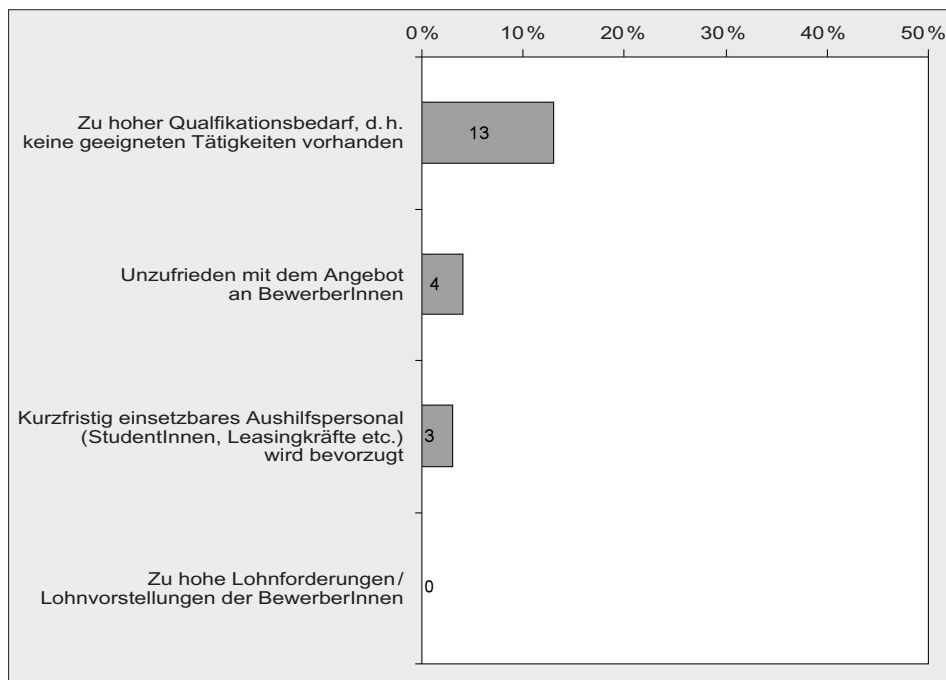
Grafik 20: Grundsätzliche Vorstellbarkeit der Neubeschäftigung von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss



Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe).

Jene 18 Prozent der befragten Betriebe, die eine (zukünftige) Beschäftigung von Personen, die höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, ausschließen, nennen dafür vor allem den zu hohen Qualifikationsbedarf, d. h. das Fehlen geeigneter Tätigkeiten und Aufgaben für diese Zielgruppe, als den entscheidenden Grund (vgl. Grafik 21). Mögliche zu hohe Lohnvorstellungen/Lohnforderungen der BewerberInnen spielen dabei (fast) gar keine Rolle, ein Umstand, dem natürlich bei der Bewertung eines Kombilohnes Bedeutung zukommt. Es ist daher nämlich auch zu vermuten, dass die Forcierung von Kombilöhnen zu hohen Mitnahmeeffekten führen würde, d. h. dass Beschäftigungsverhältnisse gefördert werden, die auch ohne Förderung zustande kommen würden. Allerdings zeigt Kapitel 4.4, dass sehr wohl auch mit zusätzlichen Beschäftigungseffekten zu rechnen wäre.

Grafik 21: Gründe für den Ausschluss einer Neubeschäftigung von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss



Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe).

Anmerkungen: Alle Betriebe berücksichtigt. Mehrfachnennungen möglich.

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

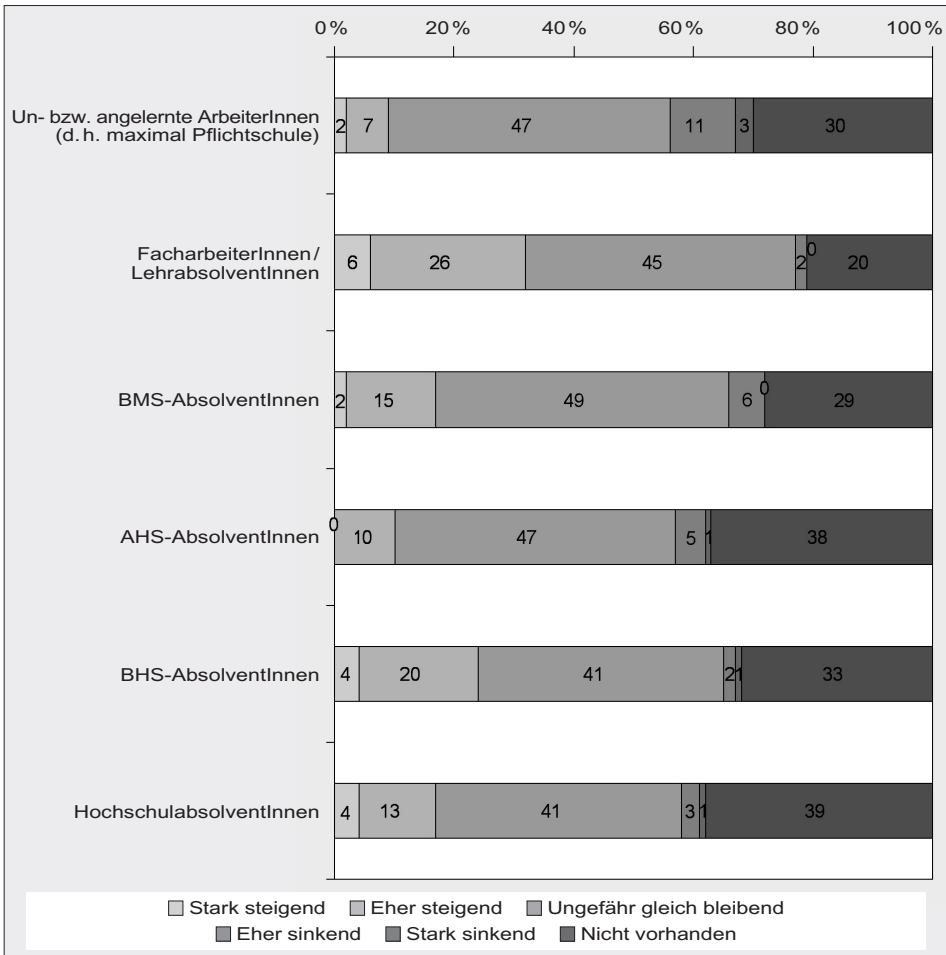
Im Folgenden wird nun auch der Frage nachgegangen, wie die Betriebe insgesamt die Entwicklung der Beschäftigung in ihrem Betrieb für die verschiedenen Qualifikationsebenen einschätzen. Grafik 22 zeigt, dass vor allem bei FacharbeiterInnen, gefolgt von den BHS-AbsolventInnen, mit einem steigenden Bedarf gerechnet wird. Sechs Prozent der befragten Betriebe rechnen mit einem stark steigenden Bedarf an FacharbeiterInnen bzw. LehrabsolventInnen und weitere 26 Prozent mit einem eher steigenden. Nur zwei Prozent gehen hingegen von einem eher sinkenden Bedarf aus, null Prozent von einem stark sinkenden.

Der Bedarf an un- bzw. angelernten ArbeiterInnen (d.h. Personen mit maximal Pflichtschulabschluss) wird hingegen als stagnierend bzw. sogar eher leicht rückläufig eingeschätzt: zwei Prozent glauben, dass dieser stark steigen und sieben Prozent, dass er eher steigen wird, während drei Prozent ein starkes Sinken und elf Prozent ein leichtes Sinken erwarten. Die große (relative) Mehrheit (47 Prozent) der befragten Betriebe ist der Meinung, dass der Bedarf an

un- bzw. angelernten ArbeiterInnen (d. h. Personen mit maximal Pflichtschulabschluss) in den nächsten Jahren ungefähr gleich bleiben wird (vgl. Grafik 22).

Zu bedenken ist weiters, dass die Befragung im Juni 2008 durchgeführt wurde – d. h. also noch bevor das enorme Ausmaß der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise absehbar war. Dies bedeutet auch, dass die Beschäftigungsperspektiven für 2009 und die Folgejahre vermutlich noch deutlich negativer eingeschätzt werden müssen.

Grafik 22: Entwicklung des Personalbedarfes in den nächsten Jahren, nach Qualifikationsebene

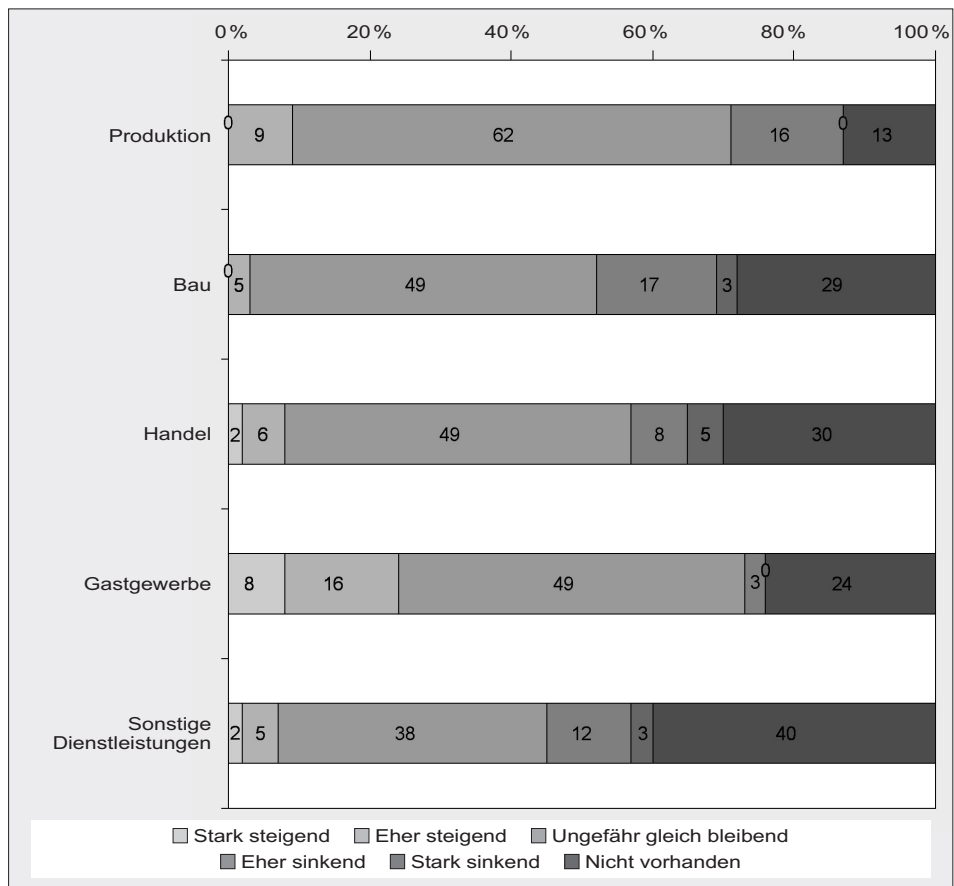


Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe).
 Anmerkungen: »Nicht vorhanden« = »Nicht vorhanden (jetzt und zukünftig)«. Frageformulierung: »Wie wird sich der Personalbedarf in Ihrer Firma bezogen auf die nachfolgend angeführten Gruppen in den nächsten Jahren entwickeln?« Lesehinweis: Eine hochgestellte »0« bedeutet, dass in der vorgegebenen Antwortmöglichkeit keine einzige Angabe erfolgte.

Wenn nun die Entwicklung des Bedarfes an un- bzw. angelernten ArbeiterInnen (d. h. Personen mit maximal Pflichtschulabschluss) nach Branchen betrachtet wird, dann lässt sich fest-

stellen, dass für die nächsten Jahre vor allem im Bau- und Produktionsbereich eher mit einem sinkenden als einem steigenden Bedarf an un- bzw. angelernten ArbeiterInnen gerechnet wird, während es nur eine Branche (unter den fünf dargestellten) gibt, in welcher häufiger eine Zu- als eine Abnahme des Bedarfes erwartet wird: im Gastgewerbe (vgl. Grafik 23). Hier rechnen für die nächsten Jahre immerhin acht Prozent der befragten Betriebe mit einem stark steigenden Bedarf und weitere 16 Prozent mit einem eher steigenden Bedarf an un- bzw. angelernten ArbeiterInnen.

Grafik 23: Entwicklung des Bedarfes an un- und angelernten ArbeiterInnen (d. h. maximal Pflichtschule), nach Branche



Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe).
 Anmerkungen: »Nicht vorhanden« = »Nicht vorhanden (jetzt und zukünftig)«. Frageformulierung: »Wie wird sich der Personalbedarf in Ihrer Firma bezogen auf die nachfolgend angeführten Gruppen in den nächsten Jahren entwickeln?« Genaue Branchenbezeichnung: »Produktionssektor (Herstellung von Waren)«, »Bau (+Baunebengewerbe)«, »Handel (inklusive Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen)«, »Beherbergung und Gastronomie«, »Sonstige Dienstleistungen« (Anm.: Rund ein Drittel der Unternehmen aus der letztgenannten Branche umfasst den Bereich »Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen« (ONACE 2008: 69–75)). Lesehinweis: Eine hochgestellte »0« bedeutet, dass in der vorgegebenen Antwortmöglichkeit keine einzige Angabe erfolgte.

4.3 Kompetenzbedarf und Stärken/Schwächen von formal Geringqualifizierten

Grafik 24 veranschaulicht, welchen Kompetenzen oder Eigenschaften bei der Auswahl von formal Geringqualifizierten, d.h. Personen, die höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, eine entscheidende Rolle zukommt. An vorderster Stelle stehen – oft auch als Soft Skills bezeichnete – Kompetenzen, die im Wesentlichen die Einstellung zur Arbeit bzw. den Stellenwert der Arbeit im Leben widerspiegeln, nämlich »Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit« (94 Prozent »Sehr-wichtig«-Antworten), »Lern- und Leistungsbereitschaft, Arbeitsmotivation« (88 Prozent »Sehr-wichtig«-Antworten) sowie »Genauigkeit, Sorgfalt« (86 Prozent »Sehr-wichtig«-Antworten).

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

Interessant an den in Grafiken 24 präsentierten Ergebnissen ist sicherlich auch der Umstand, dass (zumindest) ein erfolgreicher Pflichtschulabschluss (40 Prozent »Sehr-wichtig«-Antworten) relativ weit hinten rangiert. Deutlich wichtiger als ein (formaler) Bildungsabschluss (der Pflichtschule) werden konkrete Kompetenzen in Form von Deutschkenntnissen (70 Prozent »Sehr-wichtig«-Antworten) bzw. den so genannten »Kulturtechniken« Lesen, Schreiben und Rechnen (68 Prozent »Sehr-wichtig«-Antworten) beurteilt.

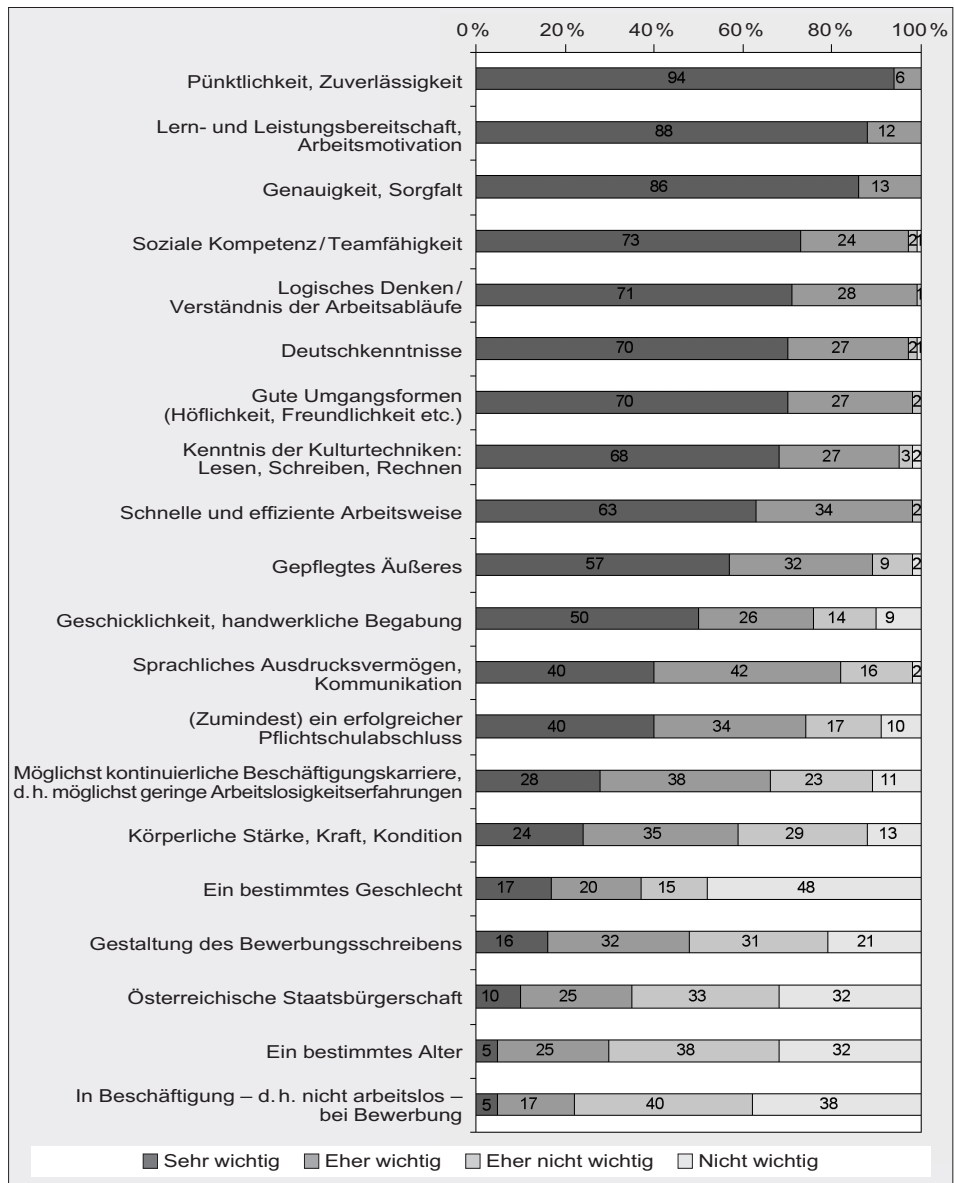
Eine vergleichsweise geringe Rolle spielen Geschlecht (17 Prozent »Sehr-wichtig«-Antworten) und Alter (fünf Prozent »Sehr-wichtig«-Antworten). Wenn ein bestimmtes Geschlecht oder ein bestimmtes Alter gewünscht werden, dann betrifft dies zu fast zwei Drittel Männer bzw. vor allem die Altersgruppen der »31- bis 40-Jährigen« sowie (fast ebenso häufig) der »20- bis 30-Jährigen«. Wenig überraschend ist dabei, dass die Fragen, ob das Geschlecht eine Rolle spielt und welches gegebenenfalls bevorzugt wird, stark branchenabhängig sind (vgl. Grafik 25). Männer werden ganz besonders in der Baubranche bevorzugt, aber auch in der Produktion und in geringerer Form auch im Handel. Eine Bevorzugung von Frauen lässt sich vor allem im Gastgewerbe feststellen.

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

Rund 16 Prozent der befragten Betriebe nannten auch noch weitere Kompetenzen bzw. Eigenschaften, die bei der Auswahl von formal Geringqualifizierten eine wichtige Rolle spielen und die in der Liste der Antwortvorgaben (vgl. Grafik 24) nicht enthalten waren. Mit großem

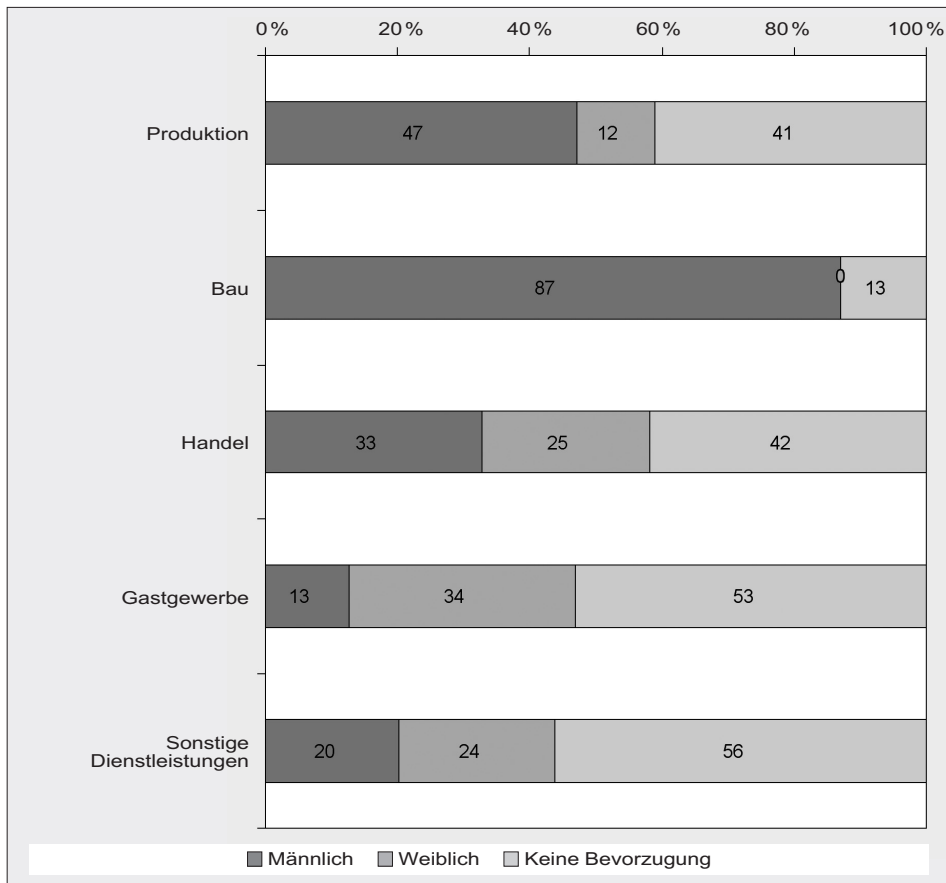
Abstand am häufigsten genannt wurden dabei zwei Kompetenzen bzw. Eigenschaften: Ehrlichkeit sowie der Führerschein (Pkw).

Grafik 24: Wichtigkeit von Kompetenzen bei der Auswahl von formal Geringqualifizierten (Anteil von »Sehr-wichtig«- bis »Gar-nicht-wichtig«-Antworten)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe).
 Anmerkungen: Nur jene 82 Prozent der befragten Betriebe sind berücksichtigt, die sich zumindest unter bestimmten Umständen eine (zukünftige) Beschäftigung von Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss vorstellen können. Reihung nach der Häufigkeit der »Sehr-wichtig«-Antworten.

Grafik 25: Bevorzugtes Geschlecht, nach Branche

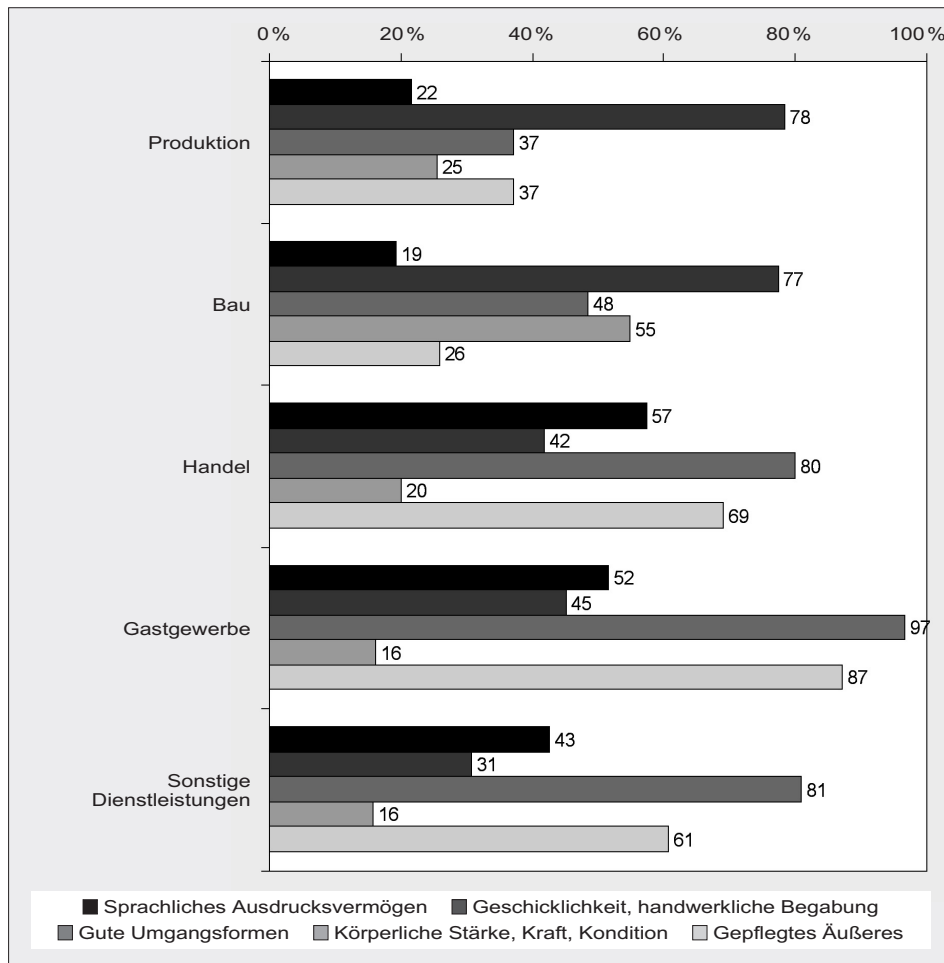


Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe).
 Anmerkungen: Genaue Branchenbezeichnung: »Produktionssektor (Herstellung von Waren)«, »Bau (+Baunebengewerbe)«, »Handel (inklusive Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen)«, »Beherbergung und Gastronomie«, »Sonstige Dienstleistungen« (Anm.: Rund ein Drittel der Unternehmen aus der letztgenannten Branche umfasst den Bereich »Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen« (ÖNACE 2008: 69–75)). Nur jene 82 Prozent der befragten Betriebe sind berücksichtigt, die sich zumindest unter bestimmten Umständen eine (zukünftige) Beschäftigung von Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss vorstellen können. Lesehinweis: Eine hochgestellte »0« bedeutet, dass in der vorgegebenen Antwortmöglichkeit keine einzige Angabe erfolgte.

Selbstverständlich gibt es bei der Betrachtung der Wichtigkeit von Kompetenzen bei der Auswahl von formal Geringqualifizierten (neben dem bevorzugten Geschlecht) auch in vielen anderen Aspekten starke (höchst signifikante) Unterschiede nach Branchen. Dies betrifft vor allem die Kompetenzen »Sprachliches Ausdrucksvermögen, Kommunikation«, »Geschicklichkeit, handwerkliche Begabung«, »Gute Umgangsformen«, »Körperliche Stärke, Kraft, Kondition« und »Gepflegtes Äußeres« (vgl. Grafik 26). Beispielsweise beträgt der Anteil der Betriebe, welche gute Umgangsformen (Höflichkeit, Freundlichkeit etc.) für »Sehr wichtig« erachten, im Gastgewerbe 97 Prozent, im Produktionsbereich aber lediglich 37 Prozent.

»Gepflegtes Äußeres« wird ebenfalls im Gastgewerbe von 87 Prozent der befragten Betriebe als sehr wichtig erachtet, im Baubereich hingegen nur von 26 Prozent.

**Grafik 26: Kompetenzen mit starken Branchenunterschieden
(Anteil der »Sehr-wichtig«-Antworten)**

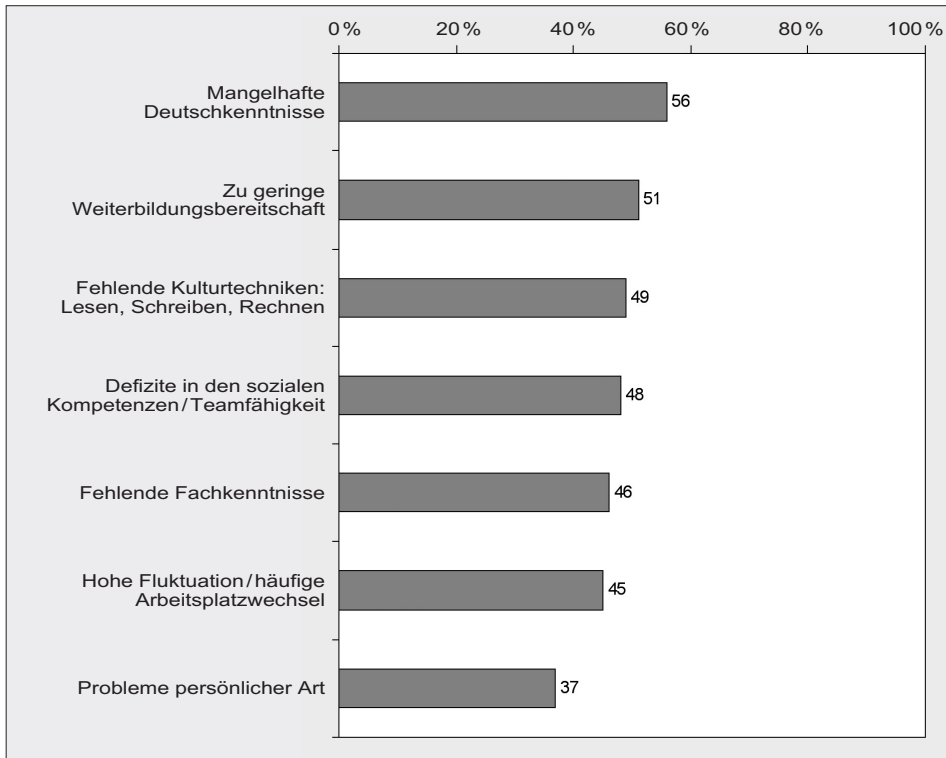


Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe).

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

In der Folge wurden die Betriebe auch gefragt, welche Hauptprobleme sie bei der Beschäftigung von Personen sehen, welche höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen. Am häufigsten (56 Prozent) wurden hierbei mangelhafte Deutschkenntnisse genannt. Mehr als die Hälfte der Betriebe (51 Prozent) sieht zudem eine zu geringe Weiterbildungsbereitschaft bei der hier untersuchten Zielgruppe. Insgesamt wurden aber alle Antwortvorgaben (vgl. Grafik 27) ähnlich oft als zutreffend empfunden.

Grafik 27: Hauptprobleme bei der Beschäftigung von Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss



Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n = 317 Betriebe).

Interessant bei obiger Grafik (27) ist zudem, dass Probleme persönlicher Art relativ gesehen am seltensten (37 Prozent) genannt wurden. In einer offenen Frage wurde dabei auch nach der konkreten Art dieser Probleme gefragt, wobei sich die Antworten schwerpunktmäßig um den miteinander in einem starken Wechselspiel gesehenen Themenkreis »Familiäre Probleme/Beziehungsprobleme – Psychische Probleme – Alkohol – Finanzielle Probleme« drehten. Einige Antwortbeispiele sind im Folgenden angeführt:

- »Privater Natur halt: Beziehungsprobleme, Alkoholprobleme.«
- »Familiäre Probleme mitnehmen, das geht nicht.«
- »Familiäre und finanzielle Probleme.«
- »Familiäre Probleme, die nicht lösbar sind. Das geht gar nicht.«
- »Alkohol sowie Beziehungsproblem möglich.«
- »Finanzielle Probleme/Schulden.«
- »Alkoholprobleme.«
- »Psychische Probleme.«
- »Familiäre Probleme, deswegen häufige Fehlzeiten.«
- »Allgemeine private Probleme, die in den Betrieb getragen werden.«

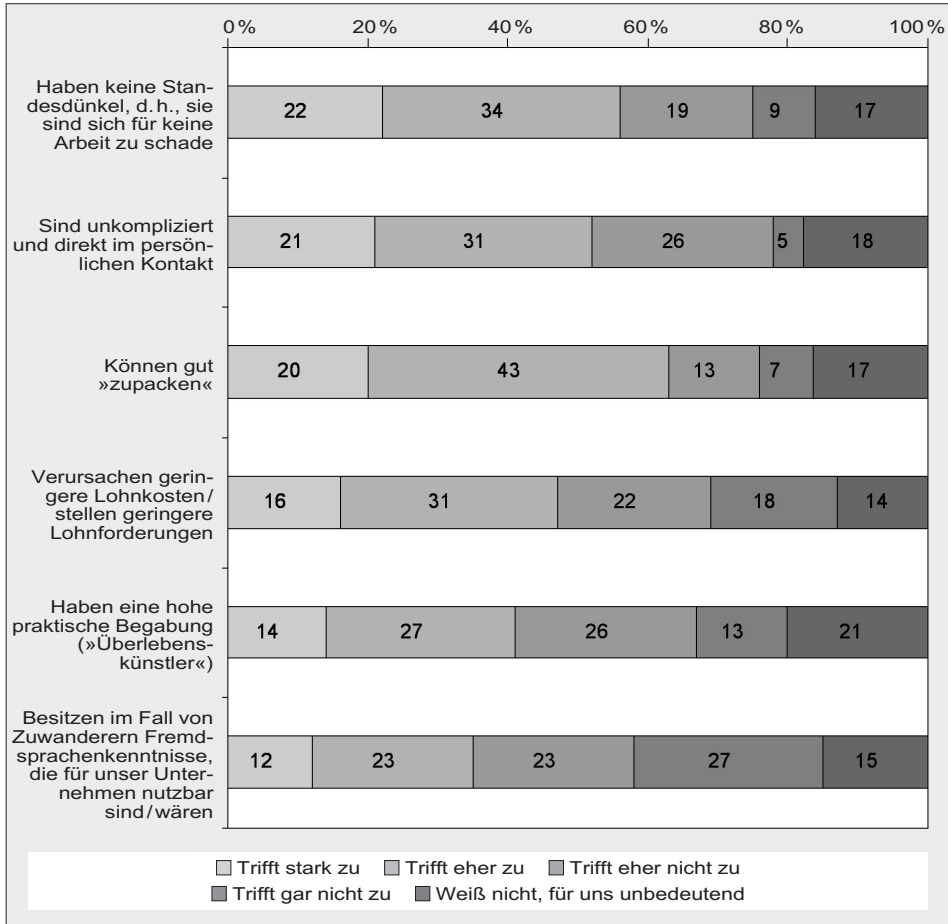
- *»Finanzielle Probleme/familiäre Probleme.«*
- *»Häufige Exekutionen.«*
- *»Schulden/Vorstrafen.«*
- *»Scheidung/Familiäre Angelegenheiten/Finanzielle Probleme.«*
- *»Meistens Probleme im privaten Bereich, die dann in die Arbeitsleistung einschneiden.«*
- *»Verschuldet/Geschieden/Alkoholiker/Kein Führerschein.«*
- *»Wenn die ihre verschiedensten persönlichen Probleme dann mit in die Arbeit nehmen, das geht nicht.«*

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

In weiterer Folge wurden die Betriebe dann auch gebeten, Angaben zu den besonderen, für das eigene Unternehmen verwertbaren Stärken/Vorteilen von Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss zu machen (vgl. Grafik 28). Am häufigsten wird dabei positiv hervorgehoben, dass formal Geringqualifizierte keine Standesdünkel haben (22 Prozent »Trifft stark zu«, 34 Prozent »Trifft eher zu«), unkompliziert im persönlichen Kontakt sind (21 Prozent »Trifft stark zu«, 31 Prozent »Trifft eher zu«) und »Gut-Zupacken«-Können (20 Prozent »Trifft stark zu«, 43 Prozent »Trifft eher zu«).

Die große Zustimmung zu den genannten besonderen, für das eigene Unternehmen verwertbaren Stärken/Vorteilen von Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss zeigt auch, dass es sicherlich nicht richtig wäre, die Thematik der Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt ausschließlich unter dem Aspekt der Defizite, Benachteiligungen und Schwierigkeiten zu betrachten, sondern dass es notwendig ist, auch den spezifischen Stärken und Vorteilen dieser Personengruppe entsprechende (erhöhte) Aufmerksamkeit zukommen zu lassen (vgl. auch Kapitel 5 »Schlussfolgerungen und Empfehlungen«).

Grafik 28: Besondere Stärken/Vorteile von Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss



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

- »Anpassungsfähigkeit.«
- »Aufgrund der familiären Situation oft soziale Kompetenzen.«
- »Ausdauer bei monotoner Arbeit.«
- »Flexibilität.«
- »Freude an der Arbeit.«
- »Freude, eine gute Arbeit bekommen zu haben.«

- *»Hausverstand.«*
- *»Mehr lernbereit.«*
- *»Sie sind leicht verfügbar.«*
- *»Sind formbar.«*
- *»Sind lernbereit und können von Grund auf Dinge lernen, die wichtig sind.«*
- *»Solche Leute bringen Leben und Energie ins Unternehmen!«*
- *»Teilweise mehr engagiert.«*
- *»Wenn sie motiviert sind, sind sie auch sehr loyal, weil sie froh über die bestehende Arbeit sind.«*

4.4 Instrumente und Strategien zur Förderung der Beschäftigung von formal Geringqualifizierten

Ein zentraler Aspekt der vorliegenden Untersuchung beschäftigt sich mit der Frage, durch welche arbeitsmarkt- oder auch bildungspolitischen Instrumente die Beschäftigung von formal Geringqualifizierten gefördert werden könnte. Im Fokus dieser Frage steht das Verhalten der potenziellen Arbeitgeber (d. h. der befragten Unternehmen), welches für die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze von entscheidender Relevanz ist. Die vorliegende Studie stellt daher auch eine wichtige Ergänzung zu verschiedenen wissenschaftlichen Untersuchungen (etwa zum Thema »Kombilohn«) in Österreich dar, bei denen das Verhalten der potenziellen Arbeitgeber nicht im Mittelpunkt des Interesses stand.¹⁸

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

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

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

¹⁸ Vgl. z. B. Dearing, Helene/Hofer, Helmut/Lietz, Christine/Schuh, Ulrich (2008): Kombilohn-Modelle und deren Effekt auf Anreize zur Arbeitsaufnahme, Projektbericht des IHS, Wien.

Um die Beschäftigungseffekte bereinigt um Mitnahmeeffekte erheben zu können, wurden die Unternehmen gefragt, unter welchen Bedingungen sie sich eine zusätzliche Beschäftigung von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss vorstellen könnten. Um zusätzlich (reine) Verschiebungseffekte (von einem Unternehmen zu einem anderen) auszuschließen, wurde in der Fragestellung außerdem davon ausgegangen, dass es sich um derzeit arbeitslose Personen handelt (vgl. Erläuterung zur Frageformulierung in Grafik 29).

Das genaue Ergebnis dieser Bewertung verschiedener Modelle/Varianten zur Beschäftigungsförderung (= zusätzliche Beschäftigung) von formal Geringqualifizierten – d.h. Personen, die (maximal) über einen Pflichtschulabschluss verfügen – kann Grafik 29 entnommen werden. Es lässt sich folgendermaßen zusammenfassen: Grundsätzlich besteht ein relativ stabiler Anteil (rund 30 Prozent) von »förderungsresistenten« Betrieben, d.h. von Betrieben, die – vor allem aufgrund des fehlenden Bedarfes (siehe weiter oben) – grundsätzlich nicht bereit sind, Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss zu beschäftigen und die auch durch höhere Förderungen und sonstige Modellvariationen kaum dafür gewonnen werden können.

Auf der anderen Seite könnte vor allem durch folgende Modelle eine besonders hohe (zusätzliche) Beschäftigungswirkung erzielt werden (vgl. Grafik 29):

- Hundertprozentige Förderung aller Weiterbildungskosten für diese Zielgruppe, d.h. Kurskosten und voller Lohnersatz während der Weiterbildungszeit (z.B. in Form eines Bildungsgutscheins in Höhe von 3 000 Euro): 31 Prozent zusätzliche Beschäftigung »Sehr-wahrscheinlich«, 24 Prozent »Eher-wahrscheinlich«-Antworten.
(Anmerkung: Eine Einschulung durch das AMS vor Beginn der Beschäftigung ist übrigens weniger attraktiv als ein Bildungsgutschein in Höhe von 3 000 Euro über den nach Belieben (berufsbegleitend) verfügt werden kann.)
- Voller Lohnersatz (100 Prozent) für eine sechsmonatige Probezeit: 30 Prozent zusätzliche Beschäftigung »Sehr-wahrscheinlich«, 27 Prozent »Eher-wahrscheinlich«-Antworten.
- Erhalt einer dauerhaften Lohnsubvention in Höhe von 600 Euro pro Monat: 30 Prozent zusätzliche Beschäftigung »Sehr-wahrscheinlich«, 25 Prozent »Eher-wahrscheinlich«-Antworten.

Die Wahrscheinlichkeit der Beschäftigung von formal Geringqualifizierten zeigt dabei auch eine deutliche Elastizität hinsichtlich der Förderungshöhe. Vor allem bei einer (fiktiven) Erhöhung einer dauerhaften Lohnsubvention von 400 auf 600 Euro pro Monat steigt der Anteil der Betriebe, für die eine zusätzliche Beschäftigung von formal Geringqualifizierten sehr wahrscheinlich ist, deutlich (von 21 Prozent auf 30 Prozent). Noch stärker ist die Elastizität bei einer relativen Betrachtungsweise unter der Annahme einer Probezeit: Bei einem fünfzigprozentigen Lohnersatz für eine sechsmonatige Probezeit halten 16 Prozent der befragten Betriebe eine zusätzliche Beschäftigung von formal Geringqualifizierten für sehr wahrscheinlich, bei einem vollen Lohnersatz für eine sechsmonatige Probezeit steigt dieser Anteil auf 30 Prozent. Ob diese Probezeit sechs Monate dauert oder zwölf Monate, spielt hingegen für die Beschäftigungsbereitschaft kaum eine Rolle.

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

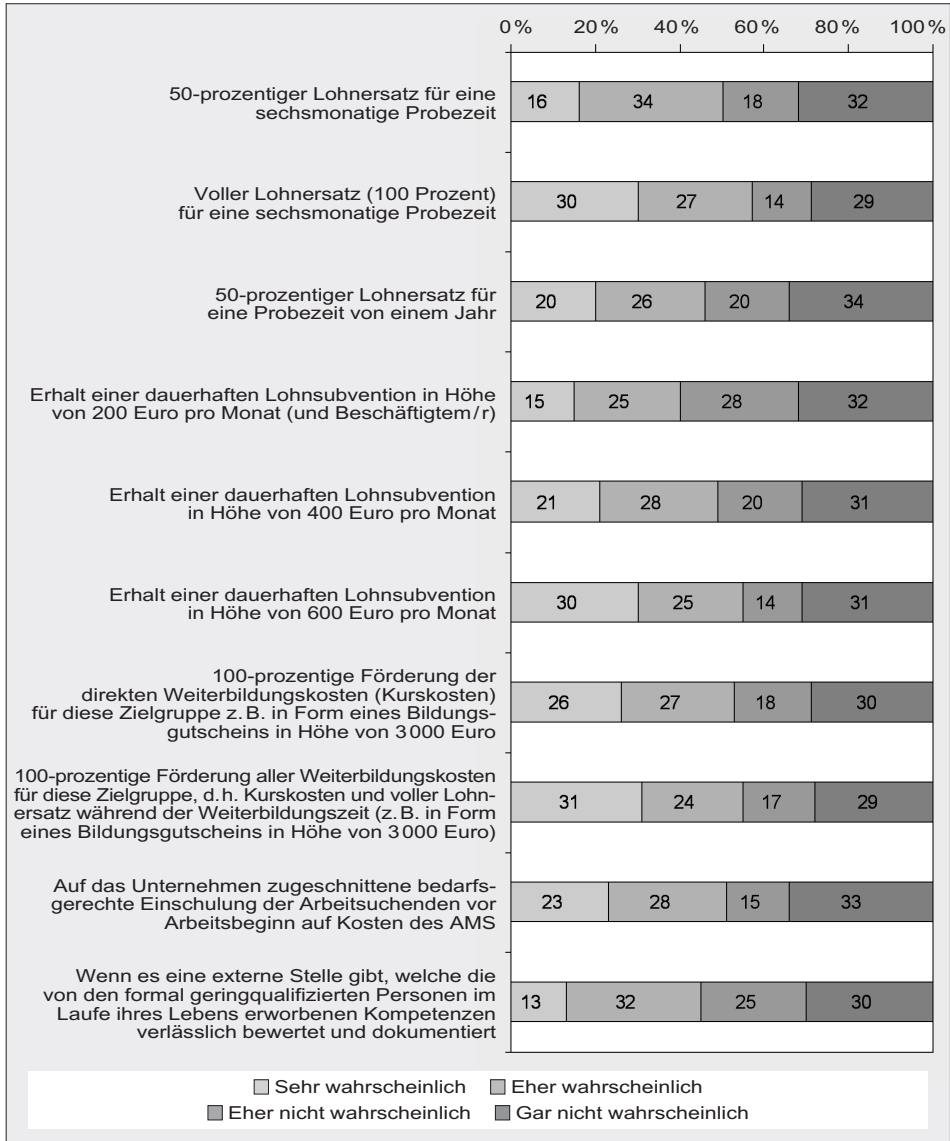
Von den beschriebenen drei für die Betriebe besonders attraktiven Fördermodellvarianten bleiben realistischere für die laufende österreichische Diskussion nur zwei übrig, wenn bedacht wird, dass eine dauerhafte Lohnsubvention aktuell kaum ernsthaft in Erwägung gezogen wird und in der innerösterreichischen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

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

- Hundertprozentige Förderung aller Weiterbildungskosten für die Zielgruppe (Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule«), d. h. Kurskosten und voller Lohnersatz während der Weiterbildungszeit (z. B. in Form eines Bildungsgutscheins in Höhe von 3 000 Euro).
- Voller Lohnersatz (100 Prozent) für eine sechsmonatige Probezeit.

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

Grafik 29: Bedingungen einer zusätzlichen Beschäftigung von (derzeit arbeitslosen) Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss

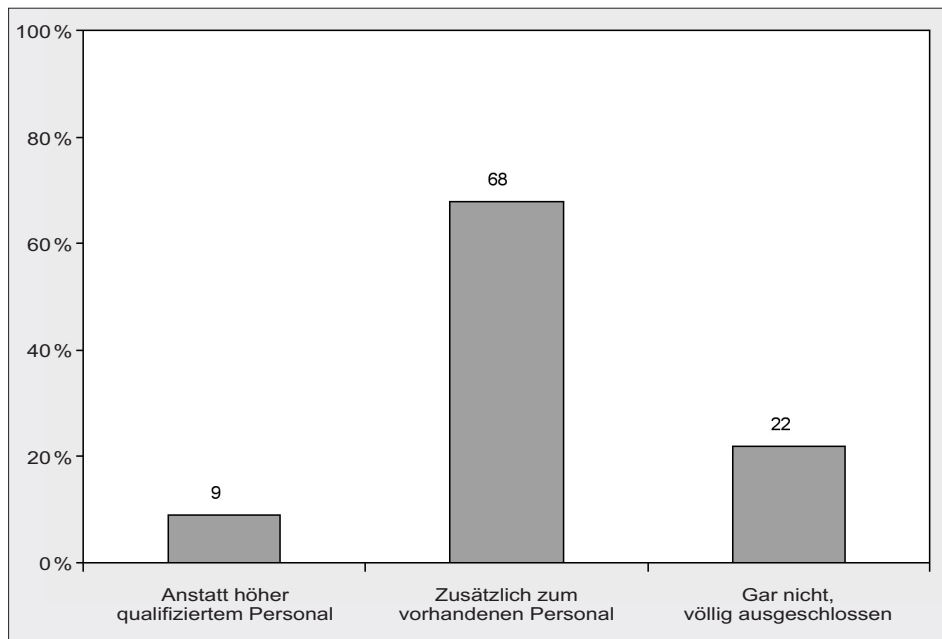


Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe).
 Exakte Frageformulierung: »Unter welchen der folgenden Bedingungen könnten Sie sich vorstellen, zusätzlich – derzeit arbeitslose – Personen einzustellen, welche nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen?«

Neben den bereits mehrfach angesprochenen Mitnahmeeffekten sind selbstverständlich auch mögliche Substitutions- und Verdrängungseffekte zu analysieren. Es ist also der Frage nachzugehen, ob durch eine mögliche (finanzielle oder sonstige) Förderung von Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss andere Beschäftigtengruppen verdrängt würden. Die Ergebnisse der vorliegenden Befragung zeigen, dass derartige Substitutionseffekte weitgehend ausgeschlossen

werden können (vgl. Grafik 30). Nur neun Prozent der befragten Unternehmen würden im Falle einer durch eine externe Unterstützung bewirkten zusätzlichen Beschäftigung von formal Geringqualifizierten diese anstatt höherqualifiziertem Personal beschäftigen, 68 Prozent hingegen zusätzlich zum vorhandenen Personal. 22 Prozent schließen eine Beschäftigung von zusätzlichen Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« grundsätzlich aus.

Grafik 30: Beschäftigung von zusätzlichen Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss bei externer Unterstützung



Quelle: ibw-Betriebsbefragung (n=317 Betriebe).

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

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

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

Hinsichtlich der Entwicklung von Instrumenten und Strategien zur Förderung der Beschäftigung von formal Geringqualifizierten wurde im Rahmen dieser Studie ein besonderer Schwerpunkt auf die Partizipation und (kreative) Mitwirkung der (befragten) Unternehmen gelegt. Sie wurden daher – noch bevor ihnen die in Grafik 29 abgefragten Instrumente mitgeteilt

wurden – gebeten, in einer offenen Frage zu beantworten, was aus ihrer Sicht das AMS machen könnte, um für die Unternehmen die Beschäftigung von Personen, die höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, noch attraktiver zu machen.

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

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

1.) Aus- und Weiterbildung (»Schulungen«)

- *»Schulungen bieten.«*
- *»Schulungen/entsprechende Kurse.«*
- *»Qualitativere Ausbildungen zur Verfügung stellen.«*
- *»Schulungen in der Firma.«*
- *»Im kaufmännischen Bereich mehr Schulungen.«*
- *»Ich selbst mache Trainings für das AMS, und ich muss schon sagen, dass die Leute auf alle Fälle fachspezifisch ausgebildet werden sollen.«*
- *»Motivationsprogramme für die Leute, die sind einfach nicht motiviert.«*
- *»Förderungen für Ältere, Wiedereinsteiger, länger Arbeitslose: Es ist nicht damit getan, dass man ihnen beim Bewerbungsschreiben hilft, sondern man muss ihnen auch eine bessere Qualifikation anbieten.«*
- *»Bessere Ausbildungen anbieten.«*
- *»Weiterbildungskurse.«*
- *»Zu Schulungen schicken.«*
- *»Fachlich besser ausbilden.«*
- *»Qualifizierungsmaßnahmen. Es besteht eine große Lkw-Fahrer-Knappheit. Wir suchen verzweifelt Fahrer mit entsprechendem Willen. Es fehlt oft an der Motivation. Es gibt vom AMS eine Menge Geld für Ausbildungen für Leute, die gar nicht in dem Bereich arbeiten wollen.«*
- *»Die Weiterqualifizierung muss und soll auf alle Fälle gefördert werden.«*
- *»Irgendwelche allgemeinen Kurse anbieten, in der Zeit, wo sie arbeitslos sind.«*
- *»Qualifizierungsstiftungen, die bereits in Zusammenarbeit mit dem AMS existieren. Leistungsschecks (existieren bereits). Lehrlingsförderung und Lehrlingsberatung (existieren be-*

reits). Umschulungen unter fünfundvierzig könnte das AMS mittragen (bisher nur ab fünf- undvierzig gefördert).«

- »Förderung von Kursen.«
- »Mehr Bildung anbieten (sprachliche oder fachliche Richtung – speziell für uns im Servicebereich: das Angebot ist in letzter Zeit zurückgehend).«
- »Bessere Ausbildung. Ausbildung gehört umstrukturiert.«
- »Diese Personen müssen qualifiziert werden durch Ausbildungen.«
- »Eine ordentliche Um- und Weiterbildung. Unterstützung beim Nachmachen von Ausbildungsabschlüssen.«
- »Einstiegsförderung und Qualifizierungsförderung und das ganze berufsbegleitend anbieten.«
- »Eine bessere Ausbildung.«
- »Sprachen sehr wichtig im Verkauf. PC-Kenntnisse. Verkaufstraining.«
- »Sprachen ausbilden.«
- »Sehr schwierig, wir benötigen auf alle Fälle hochqualifizierte Personen und alle anderen sollten Schulungen durch das AMS bekommen.«
- »Versuchen anzulernen. Schulungen machen und die Geringqualifizierten spezifisch für eine Tätigkeit, die von den Unternehmen benötigt wird, ausbilden.«
- »Förderungen bezahlen für fachspezifische Kurse, die die Unternehmer selbst auswählen.«
- »Zu Weiterbildungskursen schicken, weil in unserem Fall der ECDL-Führerschein sehr notwendig ist.«
- »Ausländer müssen gut deutsch können, es genügt nicht, wenn sie sich nur irgendwie verständigen können.«
- »Weiterbildung. Ist ein gesellschaftliches Problem generell gesehen. Eine Finanzierung finde ich schlecht, das ist der schlechteste Weg. Ist nur kurzfristig und nicht nachhaltig. Es gibt Unternehmen, die nur die finanzielle Unterstützung ausnutzen wollen.«
- »Mehr spezifischere Ausbildungen sponsern.«
- »Ausbilden, eine spezifische Ausbildung für Bereiche, wo diese Leute auch wirklich gebraucht werden.«
- »In Weiterbildung investieren. Soft Skills, Selbstorganisation und Organisation ist wichtig. Teilbereiche von Lehren wie zum Beispiel Lagerhaltung anbieten.«
- »Mehr Kurse anbieten. Deutschkurse für Nicht-Deutschsprachige für den Bereich Verkauf.«
- »Weiterbildung.«
- »Zusatzausbildung.«
- »Vertiefungskurse für den Arbeitnehmer bezahlen.«
- »Bessere Ausbildungsmöglichkeiten bieten. Je höher die Bildung, desto größer die Chancen.«
- »Weiterbildung, Weiterbildung, Weiterbildung.«

2.) Ermöglichung von Praktika und/oder Probezeiten

- *»Praktika.«*
- *»Praktikanten gratis zur Verfügung stellen, um zu schauen, ob sie dazu fähig sind.«*
- *»Praxis schulen, und nicht nur Kurse besuchen.«*
- *»Eine gute Frage. Dass man versucht, über Arbeitserprobung sich die Personen mal anzuschauen bzw. kennen lernen zu können. Dass das AMS zum Beispiel spezifische Programme zur Höherqualifizierung dieser Zielgruppe anbietet.«*
- *»Praktikum in Firmen/Schnupperlehre.«*
- *»Schnupperwoche, Schnuppermonat.«*
- *»Mehr Praxismonate einführen.«*
- *»Dass man das ausprobieren kann, wie die Leute arbeiten.«*
- *»Fähigkeiten ausfindig machen. Unterstützungen vom AMS in den ersten paar Monaten bis man sieht, ob es passt.«*
- *»Mehr Praktika anbieten, denn die Geringqualifizierten brauchen mehr Erfahrung in den Bereichen, in denen sie arbeiten sollen.«*

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

- *»Das Problem ist, dass sie angelernt werden müssen. Die Anlernzeit finanziell zu unterstützen, wäre sinnvoll.«*
- *»Für die Unternehmen eine Förderung des AMS für eine Probezeit der Arbeitssuchenden.«*
- *»Finanzielle Anreize.«*
- *»Für den Arbeitgeber finanzielles Zuckerl anbieten.«*
- *»Die Betriebe unterstützen, so zum Beispiel finanziell.«*
- *»Schwer zu sagen, weiß ich nicht. Zielführend wäre, dass man dem Unternehmen direkt einen Zuschuss zukommen lässt, damit man diese Personen einschulen kann.«*
- *»Motivation stärken! Es sollte Anreize geben, warum es sich lohnt, Arbeit anzunehmen, zum Beispiel in Form von Prämien nach einer bestimmten Zeit der Beschäftigung, ähnlich dem dänischen Modell. Mehr emotionale Betreuung durch das AMS.«*
- *»Mehr Förderungen anbieten, zum Beispiel Übernachtungsmöglichkeiten.«*

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

- *»Lebenseinstellung dieser Personen beeinflussen.«*
- *»Grundsätzlich motivieren.«*
- *»Motivationsprogramme für die Leute, die sind einfach nicht motiviert.«*

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

- *»Ausgewählte, passende Mitarbeiter selektieren.«*

- *»Prinzipiell genauer selektieren. Genauer arbeiten beim AMS.«*
- *»Bei den Personen, die sie zu Bewerbungen schicken, genauer darauf schauen, in welcher Sparte die Neigungen, Begabungen und Kenntnisse liegen.«*
- *»An diesem Beruf wirklich interessierte, arbeitswillige Personen vermitteln, weil diese sonst nicht wirklich etwas für den Betrieb bringen.«*
- *»Kurse anbieten, die Sinn machen. Die Einstellung der Leute ist wichtig. Das AMS schickt mir Leute, die überhaupt nicht arbeiten wollen.«*
- *»Gezielt Personen aussuchen. Deutschkurse. Weiterbildung.«*
- *»Gezieltere Selektion für Unternehmen vornehmen.«*
- *»Die Leute nicht immer nur mit der Karte für den Stempel losschicken, sondern schauen, was die Leute machen wollen, was der kann und wo man den einsetzen kann, da muss das AMS mehr tun und sich mehr engagieren.«*
- *»Gezielt einsetzen. Personal kommt oft und weiß nicht mal wofür sie gebraucht werden.«*
- *»Es zählt weniger der Schulabschluss, das persönliche Gespräch ist wichtig. Das AMS sollte in dieser Hinsicht ausführlichere Berichte zum Personal, zur Persönlichkeit verfassen.«*
- *»Es geht immer darum, ob derjenige wirklich arbeiten will oder nicht.«*
- *»Vielleicht mehr darauf achten, Personen nur auf die Kurse bzw. Weiterbildungen zu schicken, die sie auch interessieren. Darauf schauen, was die Bewerber wirklich interessiert und sie dementsprechend weiterbilden.«*
- *»Sinnvolle Schulungen geben (das AMS ist in unserem Haus, die Schulungen sind nutzlos – eine Katastrophe).«*
- *»Die machen alles super da kann man nichts sagen, aber wenn jemand kommt und der sagt er ist krank, verstehen sie, der kommt und will sich sofort krank melden, da müsste das AMS schon im vorhinein aussieben und nachschauen, welche Personen wirklich arbeiten wollen.«*
- *»Schneller auf Anfragen reagieren.«*
- *»Vorher mit der Firma sprechen, bevor die Leute geschickt werden.«*
- *»Nicht so kompliziert, nicht so viel Papierkram. Es ist mehr Aufwand als das ganze wert ist. Es ist nicht sicher, ob der Betrieb eine Förderung bekommen wird, da muss man ja mehrere Monate warten und dann gibt's vielleicht ein ›Nein‹ und man hat wieder irre viele Kosten zu tragen.«*
- *»Förderprogramme vielleicht etwas publikler machen, die gibt's ja schon. Man sollte sich den Firmenbetreuer holen und die Informationen weitergeben, doch meist weiß man nichts darüber und muss sich die Informationen selber holen.«*
- *»Irgendwie die Services transparenter machen, man weiß nicht wirklich, was das AMS anbietet.«*
- *»Mehr Infos zum Thema. Konkrete Angebote. Das AMS soll aktiv auf Arbeitgeber zugehen. Vereinfachung der Prozedur.«*

Mehrfach wurde auch auf den beschränkten Handlungsspielraum des AMS hingewiesen, das AMS also wenig machen könne, vor allem weil es entweder von den einzelnen arbeitsuchen-

den Personen abhängen würde oder weil der Bedarf an formal Geringqualifizierten nun einmal gering sei:

- *»Das ist nicht stark vom AMS abhängig, das ist von den Leuten abhängig, ob sie arbeiten wollen. Ich bin überfragt, ob es Förderungen gibt, die Anreize bieten können. Eventuell könnten Schweißkurse die Qualifizierung steigern, aber eigentlich muss man im Unternehmen schweißen lernen, dort wo es tatsächlich gebraucht wird.«*
- *»Das AMS kann gar nichts machen, da höherqualifiziertes Personal gefordert bzw. erwünscht ist.«*
- *»Das ist schwierig, da das Image für diese Tätigkeiten nicht sehr hoch ist. Das Image solcher Tätigkeiten aufbessern.«*
- *»Das ist schwierig: Das AMS sollte nur Leute schicken, die auch wirklich vermittelt werden wollen. Ich vermute aber, dass das AMS gar keine hat, da jeder, der was finden will, das eigenständig tut.«*
- *»Das ist schwierig, das AMS kann da nicht viel machen, denn das Problem ist die Schulbildung, die fehlt den meisten, die vom AMS kommen.«*
- *»Da kann das AMS gar nichts machen.«*
- *»Das AMS kann da auch nicht viel machen. Die Personen wollen oft selbst nicht arbeiten, wollen nur den Stempel und samstags und sonntags wollen sie nicht arbeiten. Ausländer will ich anmelden, aber da muss ich vorsichtig sein. Ich finde keine Österreicher, die das machen wollen.«*
- *»Das AMS kann nichts machen. Der Staat muss was machen. Die Steuern müssen gesenkt werden.«*
- *»Wir suchen nur Hochqualifizierte, keine Chancen für Geringqualifizierte (nicht aufgrund von einer persönlichen Meinung, sondern aufgrund der Tätigkeit).«*
- *»Schulungsprogramme. Aber es kommt auf den Geschulten darauf an, was der daraus macht, da kann das AMS eigentlich nichts tun.«*
- *»Das AMS kann da nichts machen, die sollen selber das Minimum an Schulausbildung erreichen, da kann das AMS nichts tun, diese Personen müssen sich selbst darum kümmern.«*
- *»Schwierig. Die guten Leute bemühen sich selber und kommen, bevor man im AMS nachfragt, zu uns.«*

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

- *»Das AMS macht das ohnehin ganz gut.«*
- *»Besuch der AMS-Mitarbeiter im Betrieb – wird bereits gemacht.«*
- *»Zusätzlich zu den derzeitigen Förderungen fällt mir nichts ein.«*
- *»Wir haben schon Personal aufgenommen und nehmen schon Förderungen in Anspruch. Ob noch mehr, ist die Frage. Man wird aufmerksam gemacht. Wir sind in Verbindung mit dem AMS.«*

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

- *»Wir bieten eine Probezeit, während der wir die Leute anlernen und zugleich sehen, wie sie sich engagieren. Wir mussten schon sehr viele wieder nach Hause schicken [vom AMS]. Wir verzichten gerne auf Unterstützungen, die Menschen müssen zuverlässig und motiviert sein.«*
- *»Sie sollten aufhören eine faschistische Politik zu betreiben und Leute dazu verdonnern, sich irgendwo zwangsverpflichtend zu bewerben. Sie sollten aufhören Personen zu Kursen zu verpflichten.«*
- *»Die sollen nicht so viel Seminare bezahlen, sondern Unternehmen mit Förderungen unterstützen, die Pflichtschulabsolventen anstellen.«*

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

- *»Bessere bzw. billigere Kinderbetreuungsmöglichkeiten finden, so vor allem für Mütter mit nur Pflichtschule.«*

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

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

- *»Dass Österreich nie so viele Arbeitsplätze haben wird für Geringqualifizierte. Die Arbeitsmarktpolitik sollte die Leute höherqualifizieren, nur so werden wir unseren Standard halten können.«*
- *»Es sollte eine andere Art der Ausbildung geben, so dass das nicht über eine Lehre erfolgt, zum Beispiel für Schilderhersteller, Montagehelfer et cetera.«*
- *»Das AMS sollte individuelle Stärken finden und fördern, begleiten und nicht Personen zwanghaft in Kurse schicken.«*
- *»Ich würde gerne so eine Zielgruppe einstellen. Wir haben viel Teilzeitangestellte. Flexibilität und Deutschkenntnisse sind von Vorrang bei uns.«*
- *»Ich will anstellen können, wen ich will und wer gut arbeitet, und das AMS sagt, Ausländer darf ich nicht anstellen, aber die arbeiten besser.«*

- *»Das Problem ist, die Personen mit nur Pflichtabschluss kann man nicht in einen Topf werfen. Es kommt auf die Begabung an.«*
- *»Nach wie vor ist für mich wichtig, dass die Leute ein längeres Praktikum bei mir machen können und da würde ich eine finanzielle Unterstützung benötigen. Das ist für mich sehr wichtig. Diese Erfahrung hatte ich bereits, und so soll das weiter gehen.«*
- *»Die gehören mehr oder weniger motiviert. Denen muss beigebracht werden, dass sie nicht minder sind als andere und genauso wertvoll sind wie alle anderen, dann haben sie auch mehr Motivation, da sollte man grundsätzlich ansetzen.«*
- *»Wichtig ist, die Möglichkeit zu schaffen, sich zu qualifizieren. Oft ist das Umfeld problematisch und veränderungs- oder unterstützungswürdig.«*
- *»Menschen, Praktikanten über Stiftung bekommen. Dieses Angebot ist sehr toll. Es ist ideal: Lernen parallel mit Praxis. Die Kombination von Ausbildung und Praxis ist sehr wichtig. Das habe ich auch schon mit Schülern gemacht. Da ist noch zu wenig Angebot vorhanden über das AMS.«*
- *»Sie sollten zumindest einen Führerschein der Gruppe B für Pkw's haben.«*
- *»Bewusstseinsbildung für Ausländer mit geringer Ausbildung, welche Möglichkeiten sie in Österreich haben. Mehr Chancen für qualifizierte ausländische Mitarbeiter, zum Beispiel wird ein Ausländer mit Uni-Abschluss und Sprachkenntnissen in der Reinigung eingesetzt.«*
- *»Eine Mitarbeiterin mit Pflichtschulabschluss ist mittlerweile für die gesamte Buchhaltung zuständig.«*

5 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Die vorliegende Studie untersucht Möglichkeiten zur verstärkten Integration von formal Geringqualifizierten – d. h. von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« – in den Arbeitsmarkt. Dieses Thema ist vor allem deswegen von hoher Brisanz, weil diese Personengruppe am Arbeitsmarkt mit besonderen Schwierigkeiten und Benachteiligungen konfrontiert ist: Ihre Arbeitslosenquote ist mindestens zwei- bis dreimal so hoch als jene von Personen mit weiterführenden Bildungsabschlüssen (Lehre, Mittlere und Höhere Schulen, Hochschulen). Zudem ist fast jeder/jede zweite (48 Prozent) unselbständig Beschäftigte (bzw. Arbeitslose) mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« zumindest einmal im Jahr von Arbeitslosigkeit betroffen, bei Personen mit weiterführenden Ausbildungsabschlüssen betrifft dies nicht einmal jede fünfte Person.

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

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

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

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

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

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

Aus Sicht der befragten Unternehmen erscheinen diesbezüglich vor allem die (hundertprozentige) Förderung von Weiterbildungskosten (inklusive Lohnersatz) sowie die Übernahme der Lohnkosten für eine Probezeit (sechs Monate) besonders wirksam und attraktiv.

Auch unbefristete Kombilöhne – d. h. dauerhafte staatliche Lohnsubventionen – würden bei einer entsprechend hohen öffentlichen (Ko-)Finanzierung eine starke Beschäftigungswirkung entfalten – allerdings verbunden mit sehr hohen Kosten für die öffentlichen Haushalte und kaum zu verhindernden Mitnahmeeffekten. Unbefristete Kombilöhne spielen daher in der österreichischen Diskussion und Praxis kaum eine Rolle. Die interviewten PersonalvermittlerInnen betrachten finanzielle Förderungen ebenfalls teilweise skeptisch.

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

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

An konkreten Maßnahmen zur Qualifizierung und generellen Förderung der Arbeitsmarktintegration von (arbeitslosen und erwerbstätigen) Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung

»Pflichtschule« können aufgrund dieser Studie folgende Empfehlungen formuliert werden, die sich schwerpunktmäßig aber keineswegs exklusiv¹⁹ an den Auftraggeber dieser Studie (AMS) wenden:

Verstärkte öffentliche Förderung und Unterstützung der Weiterbildung bzw. Qualifizierung von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule«

Im Falle einer deutlichen öffentlichen finanziellen Unterstützung der Weiterbildung bzw. Qualifizierung von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« (z. B. in Form eines frei verfügbaren Ausbildungsgutscheines) wären viele Unternehmen bereit, verstärkt (und zusätzlich) Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« einzustellen und gemäß ihrem Bedarf zu qualifizieren. 31 Prozent der befragten Unternehmen halten eine zusätzliche Beschäftigung von (derzeit arbeitslosen) Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss sogar für sehr wahrscheinlich, wenn sie eine hundertprozentige Förderung aller Weiterbildungskosten (Kurskosten und Lohnersatz) für diese Zielgruppe erhalten würden (z. B. in Form eines Bildungsgutscheines in Höhe von 3000 Euro). Eine derartige verstärkte Förderung ist nicht (nur) als Empfehlung zur Erhöhung der öffentlichen Ausgaben für Weiterbildung/Qualifizierung zu verstehen, sondern kann (im Falle begrenzter Mittel) auch durch eine Umschichtung zugunsten dieser Zielgruppe erfolgen (vgl. auch die nachfolgende Empfehlung betreffend die stärkere Zielgruppenfokussierung seitens des AMS).

(Noch) Stärkere Zielgruppenfokussierung seitens des AMS

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

(Finanzielle) Unterstützung während einer Probezeit und Förderung von Praktika

Sowohl für Arbeitsuchende als auch für Unternehmen ist die Möglichkeit zur Erprobung der an einem Arbeitsplatz erforderlichen Kompetenzen sowie der Zufriedenheit mit den Arbeitsinhal-

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

²⁰ Qualifizierungsförderungen für Beschäftigte im Rahmen des ESF.

ten und Arbeitsbedingungen von herausragender Wichtigkeit. Zudem stellen praktische Erfahrungen an sich bereits eine wichtige Form des Qualifikationserwerbs dar. Praktika für Arbeitssuchende sowie die Beschäftigung während einer Probezeit könnten daher auch finanziell und/oder organisatorisch stärker unterstützt werden. 30 Prozent der befragten Unternehmen geben an, dass sie eine zusätzliche Beschäftigung von (derzeit arbeitslosen) Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss für sehr wahrscheinlich halten, wenn sie für eine sechsmonatige Probezeit einen vollen Lohnersatz erhalten würden. Im Falle eines fünfzigprozentigen Lohnersatzes für eine sechsmonatige Probezeit wären dies immer noch 16 Prozent der (befragten) Betriebe, die eine zusätzliche Beschäftigung von (derzeit arbeitslosen) Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss für sehr wahrscheinlich halten. Eine derartige Beteiligung an den Lohnkosten für eine Probezeit kann auch als befristeter und zielgruppenorientierter Kombilohn gesehen werden.

Verstärkte Ermöglichung fließender Übergänge zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung/Erwerbstätigkeit

Es wäre sicherlich sinnvoll, (anhand internationaler Vorbilder und Erfahrungen) österreichspezifische Modelle zu entwickeln, die verstärkt einen fließenden Übergang zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung (und auch selbständiger Erwerbstätigkeit) ermöglichen, sodass sich auch Teilzeitbeschäftigung bzw. Arbeit in Niedriglohnbereichen aus individueller Sicht (d.h. im Vergleich zur Arbeitslosenunterstützung) rentiert. Auch dies könnte als eine Art Kombilohn interpretiert werden, wobei aber für die öffentlichen Haushalte (zumindest für einen bestimmten Zeitraum) keine zusätzlichen Kosten anfallen würden,²¹ sondern bestehende Transferleistungen (Arbeitslosenunterstützung) durch die Ergänzung um Erwerbseinkommen sogar reduziert werden könnten.

Forcierte Entwicklung und verstärktes Angebot von Kurz- bzw. Anlernausbildungen unterhalb der Lehrlingsausbildung für erwachsene Arbeitslose (z. B. MaschinenbedienerIn, MontagehelferIn, Küchenhilfe/-gehilfin etc.)

Derartige Kurz- und Anlernausbildungen können nicht nur für Arbeitslose interessant sein, denen eine vollwertige Lehrlingsausbildung aus unterschiedlichen Gründen (Begabung, Zeitbudget etc.) nicht realisierbar erscheint, sondern sie können auch einen »Einstieg« (eventuell auch ein anrechenbares erstes Modul) zu einer kompletten Lehrlingsausbildung bedeuten (vgl. auch nachfolgende Empfehlung). Um derartige Kurz- bzw. Anlernausbildungen nicht attraktiver als eine komplette Lehrlingsausbildung erscheinen zu lassen, bestünde die Möglichkeit, diese Kurz- bzw. Anlernqualifizierungen nur für Erwachsene (z. B. Über-20-Jährige oder gar Über-25-Jährige) zugänglich zu machen.

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

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

Förderung modularer beruflicher Nachqualifizierungen

Selbstverständlich sollte es primäres Ziel sein, möglichst vielen Personen mit (maximal) Pflichtschulabschluss weiterführende Bildungsabschlüsse – insbesondere den Abschluss einer Lehrausbildung – zu ermöglichen. Rechtlich gesehen bietet dafür die ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung (§ 23 Abs. 5 lit.a BAG), für welche der Erwerb der erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse auch durch eine entsprechend lange einschlägige Anlernstätigkeit, sonstige praktische Tätigkeiten oder den Besuch entsprechender Kursveranstaltungen nachgewiesen werden kann, gute Möglichkeiten. Dabei spielt auch die Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen eine maßgebliche Rolle. Durch die modulare Kombination der Anerkennung erworbener Qualifikationen mit dem Besuch von ergänzenden Weiterbildungsveranstaltungen kann ein Weg zu einer erfolgreichen beruflichen Nachqualifizierung beschritten werden, der auf dem vorhandenen Wissen und den im (oder auch außerhalb des) Berufsleben(s) erworbenen Fähigkeiten aufbaut. Als Good-Practice-Beispiel kann hierfür das Projekt »Du kannst was« in Oberösterreich angeführt werden.

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

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

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

Ausbau von Gesundheitsförderung, Coaching und anonymen Beratungsangeboten

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

(Bürokratische) Vereinfachung und Unterstützung bei der Beschäftigung von Personen mit nicht-österreichischer StaatsbürgerInnenschaft

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

Optimierte Vorauswahl der BewerberInnen durch das AMS

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

Abschließend bleibt außerdem noch darauf hinzuweisen, dass bei der Problematik der Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt selbstverständlich auch das Bildungssystem anzusprechen ist – im Sinne einer kreativen Förderung der individuellen Stärken aller SchülerInnen und der grundsätzlichen Vermeidung von geringer Qualifikation. Die Verringerung der Drop-out-Quoten und die Erhöhung der Bildungspartizipation insbesondere von Jugendlichen mit Migrationshintergrund – z. B. durch den Ausbau und die Verbesserung der Bildungs- und Berufsberatung²² – stellen dabei wesentliche Herausforderungen dar.

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

Die von den Forschungsinstituten ibw (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) und öibf (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung) im Auftrag des Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich in den Jahren 2007/2008 durchgeführte Studie untersucht Möglichkeiten zur verstärkten Integration von formal Geringqualifizierten – d. h. von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« – in den Arbeitsmarkt. Dieses Thema ist vor allem deswegen von hoher Brisanz, weil diese Personengruppe am Arbeitsmarkt mit besonderen Schwierigkeiten und Benachteiligungen konfrontiert ist: Ihre Arbeitslosenquote ist mindestens zwei- bis dreimal so hoch wie jene von Personen mit weiterführenden Bildungsabschlüssen (Lehre, Mittlere und Höhere Schulen, Hochschulen). Zudem ist fast jeder/jede zweite (48 Prozent) unselbständig Beschäftigte (bzw. Arbeitslose) mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« zumindest einmal im Jahr von Arbeitslosigkeit betroffen, bei Personen mit weiterführenden Ausbildungsabschlüssen betrifft dies nicht einmal jede fünfte Person.

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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



P.b.b.

Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-245-7