

2008

Chancen für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion

Projektorganisation

Auftraggeber

Agentur für Arbeit Kempten, Agentur für Arbeit Konstanz, Agentur für Arbeit Ravensburg, Amt für Arbeit des Kantons Nidwalden, Amt für Arbeit des Kantons Obwalden, Amt für Arbeit des Kantons St. Gallen, Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich, Arbeitsamt des Kantons Appenzell Ausserrhoden, Arbeitsamt des Kantons Appenzell Innerrhoden, Arbeitsamt des Kantons Schaffhausen, Arbeitsmarktservice Liechtenstein, Arbeitsmarktservice Vorarlberg, Kantonales Arbeitsamt Glarus

Steuerungsausschuss

Markus Bürgler (Arbeitsmarktservice Liechtenstein), Josef Paul Gamp (Agentur für Arbeit Konstanz), Gabriele Kreiss (Agentur für Arbeit Ravensburg), Peter Litzka (Agentur für Arbeit Kempten), Felix Müller (Kantonales Arbeitsamt Schaffhausen), Johannes Rutz (Amt für Arbeit des Kantons St. Gallen, Vorsitz), Edgar Georg Sidamgrotzki (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau), Anton Strini (Arbeitsmarktservice Vorarlberg)

Projektleitung

Michael Morlok (AMOSA), Natalie Känel (AMOSA, Stellvertretung)

Projektpartner

Translake GmbH, Konstanz

Projektteam

Josef Birchmeier (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau), Silke Böttcher (Translake), Sandra Buchenberger (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug), Uwe Fischer (Arbeitsmarktservice Liechtenstein), Ann-Sophie Gnehm (AMOSA), Wolfgang Himmel (Translake), Sabine Hohloch (Agentur für Arbeit Ravensburg), Natalie Känel (AMOSA), Markus Lohr (Translake), Markus Marti (Amt für Arbeit Obwalden), Eva Maass (Translake), Ursina Mayer (Amt für Wirtschaft und Arbeit Zürich), Michael Morlok (AMOSA), Felix Müller (Kantonales Arbeitsamt Schaffhausen), Thomas Oegerli (Fachstelle für Statistik), Manfred Ritter (Arbeitsmarktservice Vorarlberg), Rüdiger Salomon (Agentur für Arbeit Konstanz), Albert Thumbek (Agentur für Arbeit Kempten), Agatha Thürler (Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden), Raphael Weisz (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau)

Finanzierung

Die Ressourcen für das Projekt wurden von den Arbeitsmarktbehörden um den Bodensee zur Verfügung gestellt.

AMOSA Arbeitsmarktbeobachtung
Ostschweiz, Aargau und Zug

AMS
ARBEITSMARKT
SERVICE
LIECHTENSTEIN

AMS
Arbeitsmarktservice
Vorarlberg

**Bundesagentur
für Arbeit**

Das Projekt wurde durch die Förderprogramme Interreg III A und Interreg IV der Europäischen Union und der Schweiz finanziell unterstützt.



EUROPÄISCHE UNION
Gefördert aus dem Europäischen Fonds
für Regionale Entwicklung



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Interreg IIIA
Alpenrhein·Bodensee·Hochrhein

interreg IV
Alpenrhein | Bodensee | Hochrhein

Inhalt

1	Überblick: Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion	4
2	Es gibt immer weniger geringqualifizierte Beschäftigte	6
3	Warum gibt es immer weniger geringqualifizierte Beschäftigte?	8
4	Die Arbeitslosigkeit Geringqualifizierter	10
5	Welche Branchen bieten Stellenchancen für Geringqualifizierte?	14
6	Die Chancen Geringqualifizierter - Sicht der Arbeitgeber und Sozialpartner	18
7	Herkunft beeinflusst die Arbeitsmarktchancen	20
8	Der Einstieg ins Erwerbsleben ist entscheidend	22
9	Unterschiede zwischen Männern und Frauen	24
10	Welche Strategien und Instrumente wenden die Behörden an?	26
11	Massnahmen	28
	Factsheets	32

Vorwort

Viele der bei den Arbeitsmarktbehörden in der internationalen Bodenseeregion registrierten Arbeitslosen haben keine Berufsausbildung abgeschlossen. Die Reintegration dieser Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt stellt die Arbeitsmarktbehörden, die Arbeitgeber und vor allem die Betroffenen selbst vor grosse Herausforderungen. Denn die Zahl der Arbeitsplätze, die für Personen ohne Ausbildung offen stehen, sinkt. Dies erschwert die Stellensuche und hat zur Folge, dass Geringqualifizierte überdurchschnittlich lange auf die Unterstützung verschiedener Behörden angewiesen sind.

Diese Ausgangslage hat die Arbeitsmarktbehörden rund um den Bodensee dazu bewogen, das Projekt «Chancen für Geringqualifizierte» zu lancieren. Auf die Initiative der Regionalkonferenz Ost des Verbands Schweizerischer Arbeitsämter hin haben sich auch die Arbeitsmarktservices Liechtenstein und Vorarlberg sowie die Agenturen für Arbeit Kempten, Konstanz und Ravensburg am grenzüberschreitenden Projekt beteiligt. Geleitet wurde das Projekt von der Arbeitsmarktbeobachtung AMOSA, die in der Translake GmbH einen wichtigen Projektpartner fand.

Ziel des internationalen Projekts war es, das Bewusstsein für die Chancen und Risiken Geringqualifizierter auf dem Arbeitsmarkt zu stärken und nachhaltig wirksame Massnahmen zur Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen zu entwickeln. Ein internationales Projektteam hat zunächst die Situation wissenschaftlich untersucht. Die Massnahmen wurden im Rahmen einer zweitägigen Konferenz Mitte September 2008 in Lindau erarbeitet. Rund 160 Vertreter von Arbeitsmarktbehörden, Berufsberatungen, Berufsbildungsbehörden und -institutionen, Sozialdiensten, Unternehmen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, privaten Arbeitsvermittlungen, privaten Bildungsträgern, Anbietern Arbeitsmarktlicher Massnahmen sowie Migrations- und Integrationsbeauftragte aus den vier Ländern nahmen teil.

Damit ist die grenzüberschreitende Zusammenarbeit aber keinesfalls abgeschlossen. Es wird nun darum gehen, die formulierten Massnahmenempfehlungen umzusetzen. Wir bedanken uns bei allen Beteiligten für die geleistete Arbeit und wünschen ihnen viel Erfolg bei dieser spannenden Aufgabe!

Die Mitglieder des Steuerungsausschusses



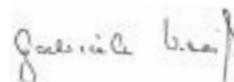
Markus Bürgler

Leiter Arbeitsmarktservice Liechtenstein



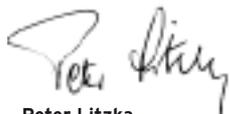
Josef Paul Gamp

Vorsitzender der Geschäftsführung
Agentur für Arbeit Konstanz



Gabriele Kreiss

Vorsitzende der Geschäftsführung
Agentur für Arbeit Ravensburg



Peter Litzka

Direktor Agentur für Arbeit Kempten



Felix Müller

Leiter Logistik Arbeitsmarktliche Massnahmen
Arbeitsamt Schaffhausen



Johannes Rutz

Leiter Amt für Arbeit des Kantons St. Gallen



Edgar Georg Sidamgrotzki

Amtschef Amt für Wirtschaft und Arbeit
des Kantons Thurgau



Anton Strini

Landesgeschäftsführer
Arbeitsmarktservice Vorarlberg

Executive Summary

Geringqualifizierte sind Personen, die weder eine anerkannte abgeschlossene Berufsbildung noch eine höhere Schulbildung als die Pflichtschulzeit aufweisen. Sie sind überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen: 2007 sind zwischen einem Viertel (Liechtenstein) und der Hälfte (Vorarlberg) aller registrierten Stellensuchenden in der internationalen Bodenseeregion geringqualifiziert. Werden Geringqualifizierte arbeitslos, haben sie weniger Chancen, wieder eine Stelle zu finden, und bleiben länger arbeitslos als der Durchschnitt der Stellensuchenden.

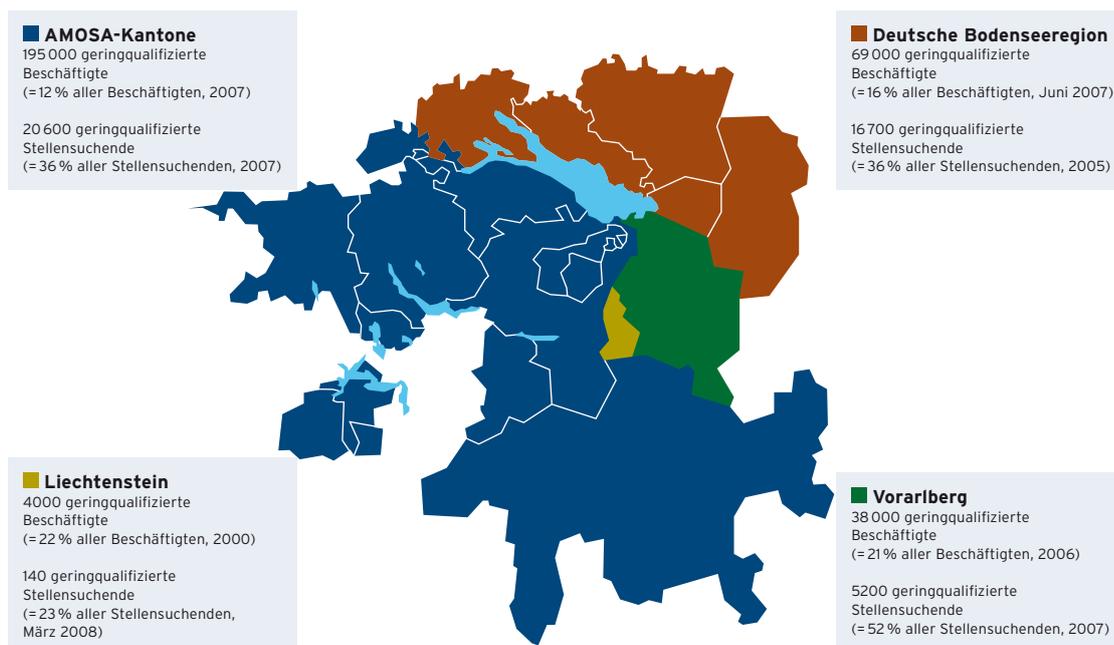
In den letzten zehn Jahren ist die Zahl der geringqualifizierten Beschäftigten gesunken. Wichtige Faktoren für diesen Rückgang sind die steigenden Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt, der technologische Fortschritt und die Internationalisierung der Märkte. In der Produktion und im Handel, beides wichtige Beschäftigungszweige für ungelernete Arbeitskräfte, sind einschneidende Stellenverluste zu verzeichnen. Der Beschäftigungsrückgang für Geringqualifizierte betrifft aber nicht alle Wirtschaftszweige: In verschiedenen Branchen des Dienstleistungssektors stieg die Zahl der geringqualifizierten Beschäftigten in den letzten zehn Jahren. Durch gesellschaftliche und demografische Veränderungen werden auch in Zukunft neue Beschäftigungspotenziale für Geringqualifizierte entstehen. Der Fachkräftemangel hingegen ist für Geringqualifizierte nur bedingt eine Chance, dann nämlich, wenn zur Entlastung der Qualifizierten neue Stellen geschaffen werden. Häufig sind Arbeitsplätze für Geringqualifizierte aber an Stellen für Fachkräfte gekoppelt und gehen bei Fachkräftemangel ebenfalls verloren.

Der Wandel des Arbeitsmarktes resultiert in zunehmend höheren Anforderungen an die Arbeitnehmenden. Arbeitgeber legen bei der Rekrutierung mehr Gewicht auf Schlüsselqualifikationen und Deutschkenntnisse. Oft stellen sie auch für einfache Tätigkeiten gelernte Arbeitskräfte ein, denn eine abgeschlossene Berufsbildung signalisiert den Arbeitgebern neben formellen Qualifikationen auch persönliche Eigenschaften wie Motivation und Zuverlässigkeit. Die fehlenden Deutschkenntnisse und mangelnde Fachkenntnisse werden von Beratern der öffentlichen Arbeitsvermittlung als die grössten Hindernisse von Geringqualifizierten bei der Stellensuche bezeichnet.

Überdurchschnittlich häufig geringqualifiziert sind Ausländer mit Herkunft ausserhalb der EU- und EFTA-Staaten. Das Arbeitslosigkeitsrisiko dieser Gruppe ist speziell hoch. Jüngere Geringqualifizierte bis 34 Jahre sind verglichen mit den anderen Altersgruppen ebenfalls stark von Arbeitslosigkeit betroffen. Dies unterstreicht die Bedeutung einer Qualifikation für den Einstieg ins Berufsleben.

Um die Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten zu steigern, wurden an der Umsetzungskonferenz «Chancen für Geringqualifizierte» von 160 Vertretern der verschiedenen Behörden, der Arbeitgeber und ihrer Organisationen, der Gewerkschaften und weiterer Partner gemeinsam Massnahmen entwickelt. Unter anderem sollen arbeitslose Geringqualifizierte direkt in Firmen weitergebildet, Deutsch am Arbeitsplatz gefördert und ausländische Diplome vermehrt anerkannt werden. Diese Massnahmen werden nun in den beteiligten Ländern, Landkreisen und Kantonen umgesetzt.

1 Überblick: Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion



Grafik 1: Geringqualifizierte Beschäftigte und Stellensuchende in der internationalen Bodenseeregion

Beschäftigtendaten: AMOSA-Kantone 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik), Deutsche Bodenseeregion Juni 2007 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein 2000 (Quelle: Volkszählung, Statistik Liechtenstein), Vorarlberg 2006 (Quelle: Mikrozensus, Statistik Austria)
 Stellensuchendendaten: AMOSA-Kantone 2007 (Quelle: AVAM, SECO), Deutsche Bodenseeregion 2005 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein März 2008 (Quelle: Amt für Volkswirtschaft), Vorarlberg 2007 (Quelle: Arbeitsmarktservice Vorarlberg)

In der internationalen Bodenseeregion sind 305 000 der insgesamt 2 270 000 Beschäftigten geringqualifiziert (2007¹). Dies entspricht einem Anteil von 13 Prozent der Beschäftigten. Innerhalb der Region zeigen sich beträchtliche Unterschiede: Liechtenstein und Vorarlberg weisen höhere Anteile Geringqualifizierter auf als die AMOSA-Kantone oder die deutsche Bodenseeregion. Eine wichtige Ursache für die Unterschiede sind die unterschiedlichen Branchenstrukturen in den Gebieten.

Gesamthaft sind von 110 000 Stellensuchenden in der internationalen Bodenseeregion 42 700 geringqualifiziert. Dies entspricht einem Anteil von 39 Prozent. Auch hier zeigen sich grosse Unterschiede. Liechtenstein weist den tiefsten Anteil auf, während in Vorarlberg jeder zweite Stellensuchende geringqualifiziert ist. Der Anteil der Geringqualifizierten an den Stellensuchenden (39 Prozent) ist höher als jener an den Beschäftigten (13 Prozent). Dies trifft in allen Regionen zu und bedeutet, dass Geringqualifizierte überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

¹ Aufgrund der Datenlage mussten unterschiedliche Erhebungsjahre für die einzelnen Länder verwendet werden (siehe Datenquelle Grafik 1). Die Gesamtzahlen geben nur annähernd die Situation im Jahr 2007 wieder.

i Definition Geringqualifizierte

Für den Begriff Geringqualifizierte gibt es keine allgemein gültige Definition. Arbeitskräfte ohne Ausbildung werden unterschiedlich bezeichnet, oft ist auch von unqualifizierten oder niedrig qualifizierten Arbeitskräften die Rede.

Im Bericht liegt dem Begriff folgende Definition zu Grunde: Als geringqualifiziert werden Personen verstanden, die weder eine anerkannte abgeschlossene Berufsausbildung noch eine höhere Schulbildung als die allgemeine Pflichtschulzeit aufweisen. Die Bildungssysteme in den vier Ländern des Projektgebietes unterscheiden sich. Zur Abgrenzung von Geringqualifizierten

und höher Qualifizierten wurde daher auf die international anerkannte Klassifizierung der Bildungsstufen nach ISCED (International Standard Classification of Education der UNESCO) zurückgegriffen. Geringqualifizierte sind nach dieser Einteilung Personen, die maximal eine Ausbildung auf Primarstufe oder Sekundarstufe I abgeschlossen haben.

Viele Jugendliche befinden sich noch in Ausbildung. Um zu vermeiden, dass sie als Geringqualifizierte erfasst werden, wurden die unter 20-Jährigen aus den Datenanalysen ausgeklammert.

i Das Projektgebiet: Die internationale Bodenseeregion

Die internationale Bodenseeregion umfasst die AMOSA-Kantone, die deutsche Bodenseeregion, das Fürstentum Liechtenstein und Vorarlberg.

Als AMOSA-Kantone werden die Auftraggeberkantone von AMOSA bezeichnet. Dies sind die Schweizer Kantone Aargau, Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden, Glarus, Graubünden, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau, Zug und Zürich.

Die deutsche Bodenseeregion umfasst die Landkreise Konstanz, Bodenseekreis, Ravensburg, Lindau, Oberallgäu sowie die kreisfreie Stadt Kempten.

+ Arbeitsberichte

Die Berichterstattung über das Projekt «Chancen für Geringqualifizierte» umfasst neben dem vorliegenden zusammenfassenden Schlussbericht vier Arbeitsberichte, welche im Internet unter www.amosa.net/geringqualifizierte abrufbar sind:

- Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion
- Geringqualifizierte Stellensuchende
- Geringqualifizierte - Strategien und Instrumente der Behörden
- Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte aus Sicht von Arbeitgebern und Sozialpartnern

Auf der Webseite stehen ausserdem das Protokoll der Umsetzungskonferenz und die Berichterstattung zum Umsetzungsstand der an der Konferenz entwickelten Massnahmen zum Download bereit.

2 Es gibt immer weniger geringqualifizierte Beschäftigte

Im Verlauf der letzten zehn Jahre ist die Zahl der beschäftigten Geringqualifizierten im internationalen Bodenseeraum deutlich gesunken.² 1997 waren 339 000 Geringqualifizierte beschäftigt, 2007 waren es noch 305 000. Das entspricht einem jährlichen Rückgang um 1,1 Prozent. Im selben Zeitraum ist die Gesamtbeschäftigung um jährlich 1,1 Prozent gestiegen.

Trend: Beschäftigung rückläufig

In Grafik 2 ist deutlich erkennbar, dass die Anteile der Geringqualifizierten an den Beschäftigten in allen Ländern rückläufig sind. In den AMOSA-Kantonen sind die Beschäftigtenzahlen Geringqualifizierter zwischen 1997 und 2007 jährlich um 1,2 Prozent gesunken (bei einem gesamthaften jährlichen Beschäftigungswachstum von 1,0 Prozent).³ In der deutschen Bodenseeregion sind es jährlich -1,2 Prozent Geringqualifizierte (Durchschnitt +2,0 Prozent) und in Vorarlberg -1,4 Prozent (resp. +1,1 Prozent). In Liechtenstein blieb die Beschäftigung Geringqualifizierter unverändert (jährliches Wachstum Gesamtbeschäftigung +1,9 Prozent).

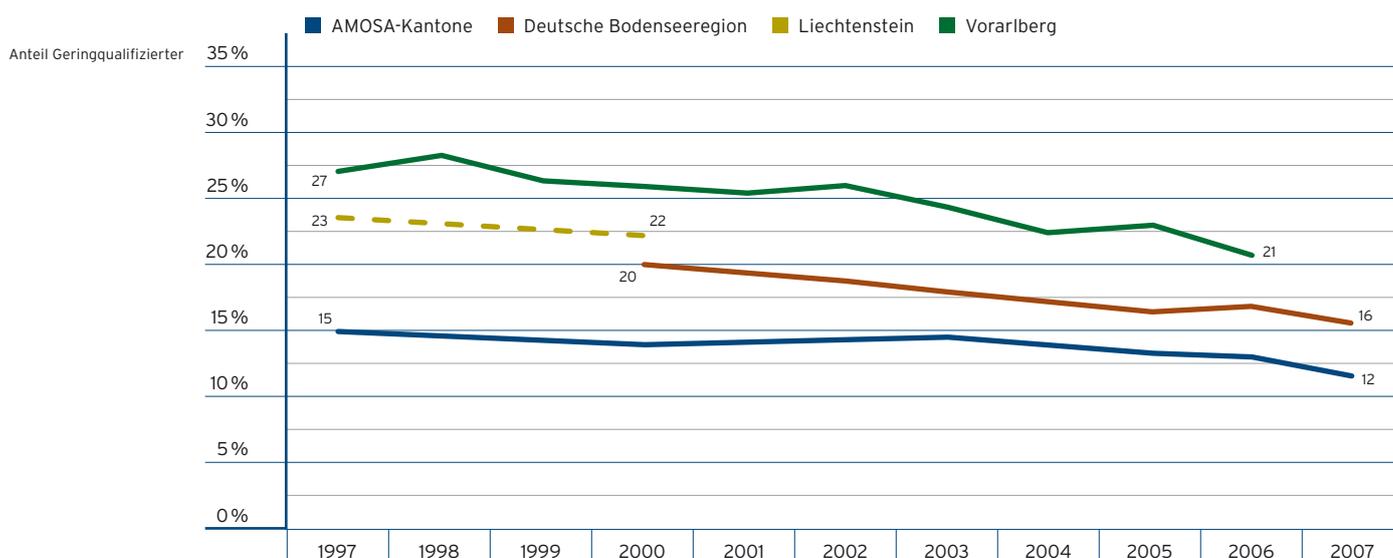
Um diese Rückgangsraten zu veranschaulichen, könnte man in einem Gedankenexperiment die Entwicklungen

in Grafik 2 weiterführen. Man würde die 10 Prozent-Marke in den AMOSA-Kantonen im Jahr 2014 erreichen, in der deutschen Bodenseeregion 2021, in Liechtenstein 2037 und in Vorarlberg 2034.

Prognose: mehr Geringqualifizierte

Die Mehrheit der im Projekt befragten Experten ist der Meinung, dass die Anzahl geringqualifizierter Personen in den kommenden zehn Jahren steigen wird. Trifft diese Prognose zu, werden entweder wieder mehr Geringqualifizierte beschäftigt (und dadurch der dargestellte Rückgang gebremst), oder aber es wird eine Zunahme bei den geringqualifizierten Arbeitslosen festzustellen sein. Der Beschäftigungsrückgang bei Geringqualifizierten seit Mitte der 1990er-Jahre betrifft nicht alle Wirtschaftszweige gleichermassen. In einigen Branchen wurden weniger, in anderen mehr Geringqualifizierte beschäftigt (vgl. dazu Kapitel 5, Seite 14).

Grundsätzlich sind vom beobachteten Beschäftigungsrückgang Geringqualifizierte aller Altersgruppen und Nationalitäten betroffen, Männer wie Frauen. Allerdings gibt es grosse regionale Unterschiede (vgl. dazu ab Kapitel 7, Seite 20).



Grafik 2: Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an den Beschäftigten

Daten: AMOSA-Kantone 1997 bis 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik), Deutsche Bodenseeregion 2000 bis 2007 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Statistik Liechtenstein), Vorarlberg 1997 bis 2006 (Quelle: Mikrozensus, Statistik Austria) Hinweis: Die Datenreihen für die Deutsche Bodenseeregion und Vorarlberg sind kürzer, da nicht für alle Jahre Daten nach Bildungsstand vorliegen. In Liechtenstein liegen nur zwei Datenpunkte (1990 und 2000) vor.

² In der vorliegenden Studie wird die Anzahl der Beschäftigten und nicht die Anzahl der Stellen für Geringqualifizierte untersucht. Daten zur Zahl und Art der besetzten Stellen liegen für die meisten Regionen nicht vor.

³ Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE erfasst die ständige Wohnbevölkerung (Schweizer, Jahresaufenthalter, Niedergelassene). Nicht erfasst sind Saisoniers, Grenzgänger und Kurzaufenthalter. Der Verlust an Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte wird daher tendenziell unterschätzt.

? In welche Richtung verlassen die Geringqualifizierten den Arbeitsmarkt?

In der internationalen Bodenseeregion gibt es immer weniger Erwerbstätige ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Die Zahl der geringqualifizierten Stellensuchenden aber ist nicht im selben Ausmass gestiegen. In welche Richtung verlassen also die Geringqualifizierten den Arbeitsmarkt?

Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte ist von zahlreichen Einflussfaktoren und Dynamiken geprägt. Im Hinblick auf die Frage sind dabei besonders die altersbedingten Austritte aus dem Arbeitsmarkt relevant: Viele ältere Erwerbstätige, die noch vor der Bildungsexpansion ins Berufsleben traten, haben den Arbeitsmarkt bereits verlassen oder werden ihn in den kommenden Jahren verlassen. Dazu gehören bspw. grössere Gruppen von Gastarbeitern, die das Pensionsalter erreicht haben. Besser ausgebildete junge Generationen rücken auf dem Arbeitsmarkt nach.

Weitere Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt entstehen, wenn Beschäftigte ihre Berufstätigkeit unterbrechen oder nach einem Unterbruch wieder einsteigen. Andere ziehen sich aus der Erwerbstätigkeit ganz zurück, qualifizieren sich nach, immigrieren oder kehren in ihre Heimat zurück.

Diese Austritte von Arbeitnehmenden aus dem Arbeitsmarkt erklären den Rückgang an durch Geringqualifizierte besetzten Stellen zumindest teilweise. Wäre nur das Angebot an Stellen für Geringqualifizierte gesunken, wäre die Stellensuchendenquote dieser Gruppe viel stärker gestiegen.



3 Warum gibt es immer weniger geringqualifizierte Beschäftigte?

Wie viele Stellen für Geringqualifizierte zur Verfügung stehen, entscheidet grundsätzlich der Markt. Auf Unternehmensebene spielen dabei Aspekte wie Auftragslage, Kosteneffizienz und Bedürfnisse des Unternehmens eine Rolle. Hier soll der Frage nachgegangen werden, weshalb gesamtwirtschaftlich ein Beschäftigungsrückgang bei den Geringqualifizierten stattgefunden hat. Dazu wurden Arbeitgeber, Sozialpartner und Vertreter von Personalverleihern/-vermittlern befragt.

Das individuelle Bildungsniveau einer Person hängt von einer Vielzahl an Entscheidungen und persönlichen Umständen ab. Vertreter verschiedener Behörden, die mit Jugendlichen und Migranten arbeiten, wurden gefragt, welche Aspekte ihrer Meinung nach auf gesamtwirtschaftlicher Ebene die Anzahl geringqualifizierter Arbeitskräfte bestimmen.⁴

Beschäftigungsrückgang durch technologischen Wandel

Den Beschäftigungsrückgang bei Geringqualifizierten erklären sich die Befragten in erster Linie durch ein Zusammenspiel von technologischem Fortschritt und Globalisierung. Durch Rationalisierungen, Automatisierungen und neue Informations- und Kommunikationstechnologien wurden Einfacharbeitsplätze eingespart. Viele der verbleibenden Stellen wurden ins Ausland verlagert. Technischer Fortschritt, Internationalisierung der Märkte und die zunehmende Bedeutung des Dienstleistungssektors führen zudem dazu, dass von Arbeitnehmenden immer mehr gefordert wird. Ausbildungen werden unerlässlich und Schlüsselqualifikationen immer wichtiger. Dies kann zu einem weiteren Stellenabbau für Geringqualifizierte führen.

Marktregulierungen wie Mindestlöhne und Kündigungsschutz haben laut den Befragten einen starken Einfluss auf das Einstellungsverhalten von Unternehmen und damit auf die Anzahl Stellen für Geringqualifizierte.

Beschäftigungsaufbau durch gesellschaftliche Veränderungen

Die Befragten weisen jedoch auch auf gesellschaftliche und demografische Veränderungen hin, die neue Beschäftigungspotenziale für Geringqualifizierte schaffen könnten. Beispielsweise erhöhen die zunehmende Überalterung der Gesellschaft und die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen die Nachfrage nach persönlichen Dienstleistungen (zum Beispiel in der Pflege und Reinigung). Trends wie das vermehrte Einkaufen übers Internet, der Wandel von Betriebsformen im Detailhandel und der Boom im Gastgewerbe urbaner Zentren schaffen ebenfalls Einfacharbeitsplätze.

Bildung und Migration bestimmen die Zahl geringqualifizierter Arbeitskräfte

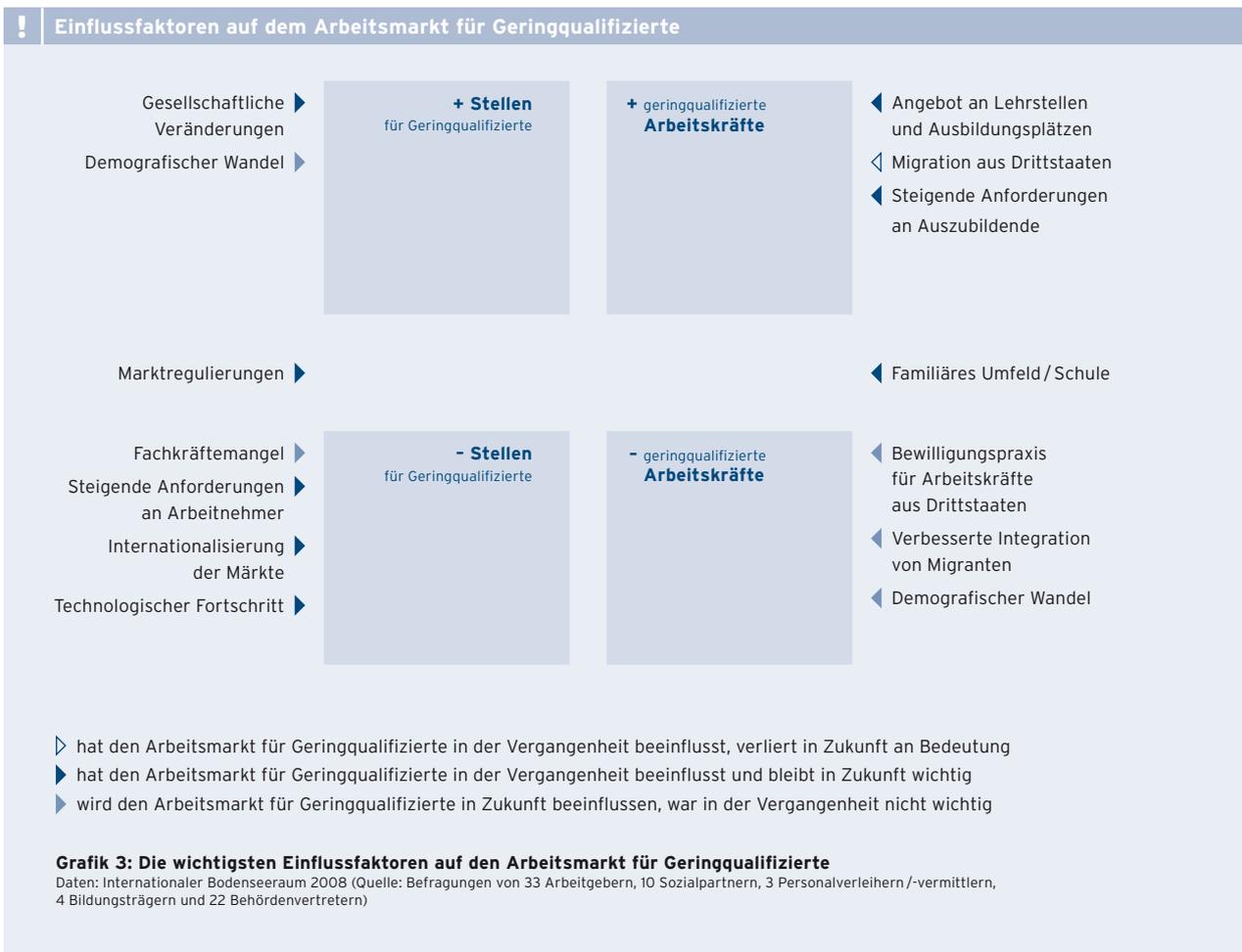
Die Anzahl geringqualifizierter Arbeitskräfte hängt nach Aussagen der Befragten neben demografischen Aspekten auch mit der Qualität des Bildungswesens, den Anforderungen an die Auszubildenden, dem Angebot an Ausbildungsplätzen und Lehrstellen sowie den Rahmenbedingungen für die Einwanderung von Arbeitskräften aus Drittstaaten (Staaten ausserhalb der Europäischen Union und der Europäischen Freihandelsassoziation EFTA) zusammen.

Auch die Anzahl qualifizierter Arbeitskräfte ist wichtig

In der Vergangenheit wurden einfache Tätigkeiten oft in Aufgabenbereiche von Qualifizierten integriert. Dies hatte zur Folge, dass Tätigkeiten für Geringqualifizierte wegfielen. Für die Zukunft allerdings ist dies nicht mehr realistisch, die Befragten erwarten vielmehr einen Mangel an Fachkräften. Dies kann theoretisch eine Chance für Geringqualifizierte bedeuten, nämlich dann, wenn neue Stellen geschaffen werden, um die Fachkräfte zu entlasten. In einzelnen Wirtschaftszweigen (genannt wurden die Gastronomie, der Detailhandel, die Kommunikationstechnik, der Spezialfahrzeugbau) haben sich dadurch bereits bessere Einstellungschancen für Geringqualifizierte ergeben. Laut den Befragten birgt der Fachkräftemangel aber in erster Linie Risiken für Geringqualifizierte, sind Arbeitsplätze für Geringqualifizierte doch meistens an jene für Qualifizierte gekoppelt (vgl. dazu «Ist der Fachkräftemangel eine Chance für Geringqualifizierte?» auf Seite 15).



⁴ Im Rahmen des Projektes wurden Expertengespräche mit insgesamt 33 Arbeitgebern aus verschiedenen Branchen, zehn Sozialpartnern, drei Vertretern von Personalverleihern/-vermittlern, vier Bildungsträgern und 22 Behördenvertretern in den vier Ländern geführt.



4 Die Arbeitslosigkeit Geringqualifizierter

Das Ausmass der Arbeitslosigkeit wird anhand der Stellensuchendenquote gemessen.⁵ Die Stellensuchendenquote Geringqualifizierter misst das Verhältnis zwischen geringqualifizierten Stellensuchenden und Erwerbspersonen. Sie kann gleichzeitig interpretiert werden als das Risiko einer geringqualifizierten Person, arbeitslos zu werden. Aufgrund der Unterschiede in den Sozialversicherungssystemen und Datenlagen in den Ländern des Projektgebietes darf die absolute Höhe dieser Quoten nicht direkt miteinander verglichen werden. Vergleichbar ist hingegen das Verhältnis zwischen der Quote von Geringqualifizierten und allen Erwerbspersonen (Grafik 4) sowie die Dynamik der Verlaufskurven über die Zeit (Grafik 5).

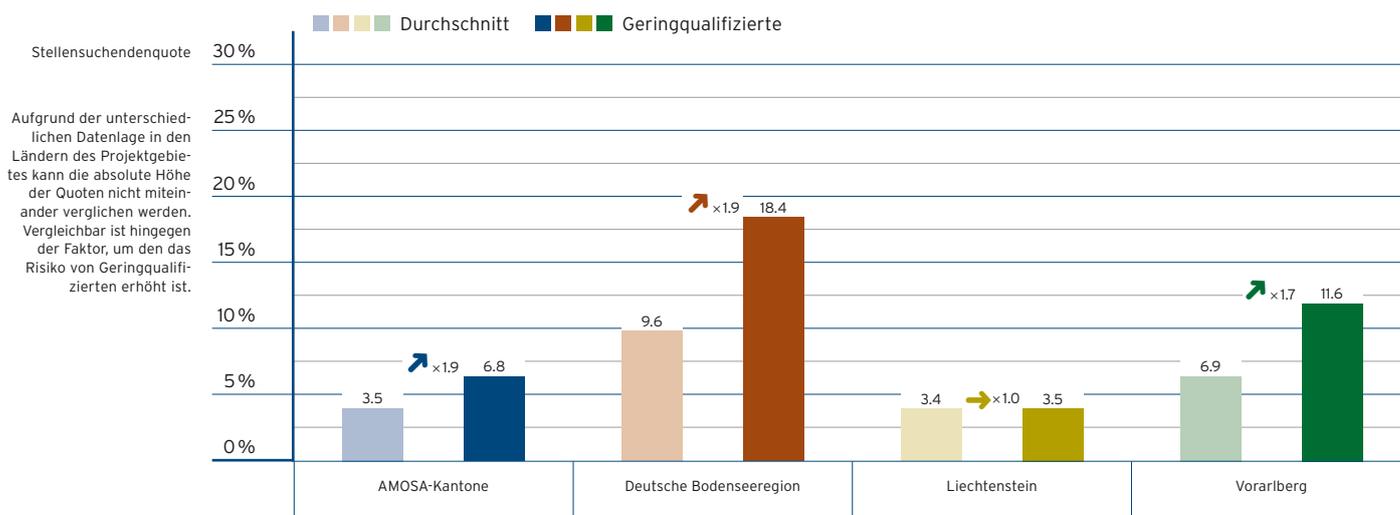
Geringqualifizierte sind überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen

In den AMOSA-Kantonen sind 6,8 Prozent der Geringqualifizierten auf Stellensuche. Damit ist ihr Risiko, stellensuchend zu werden, 1,9 mal so hoch wie der Durchschnitt. Dies trifft auch für die deutsche Bodenseeregion (Verhältnis 1,9) und Vorarlberg (Verhältnis 1,7) zu. Einzig in Liechtenstein ist das Risiko der Stellensuche für Geringqualifizierte gegenüber dem Durchschnitt nur leicht erhöht.

Geringqualifizierte haben weniger Stellenchancen und sind länger arbeitslos

Ein Indikator für die Stellenchancen ist der Anteil der Geringqualifizierten, die sich aus der Arbeitslosigkeit abmelden, weil sie eine Stelle gefunden haben. Dieser Indikator weist unterdurchschnittliche Stellenchancen für Geringqualifizierte aus. Die grössten Unterschiede zum Durchschnitt zeigen sich in der deutschen Bodenseeregion: Nur 39 Prozent der Geringqualifizierten geben bei der Abmeldung an, eine Stelle gefunden zu haben (Durchschnitt: 53 Prozent). In den AMOSA-Kantonen haben 57 Prozent der Geringqualifizierten Erfolg bei der Stellensuche (Durchschnitt: 66 Prozent). Die Stellenantrittsraten in Vorarlberg liegen bei 37 Prozent für Geringqualifizierte (Durchschnitt: 45 Prozent).⁶

Ein weiterer Indikator für die geringeren Stellenchancen von Geringqualifizierten ist die überdurchschnittlich lange Dauer ihrer Arbeitslosigkeit. Hierzu wurden nur für die AMOSA-Kantone Daten ausgewertet. Geringqualifizierte waren 2007 durchschnittlich 246 Tage lang stellensuchend und Qualifizierte 190 Tage. Entsprechend dazu sind Geringqualifizierte unter den Langzeitarbeitslosen (Stellensuche dauert länger als ein Jahr) übervertreten (28,2 Prozent; Durchschnitt: 22,5 Prozent).

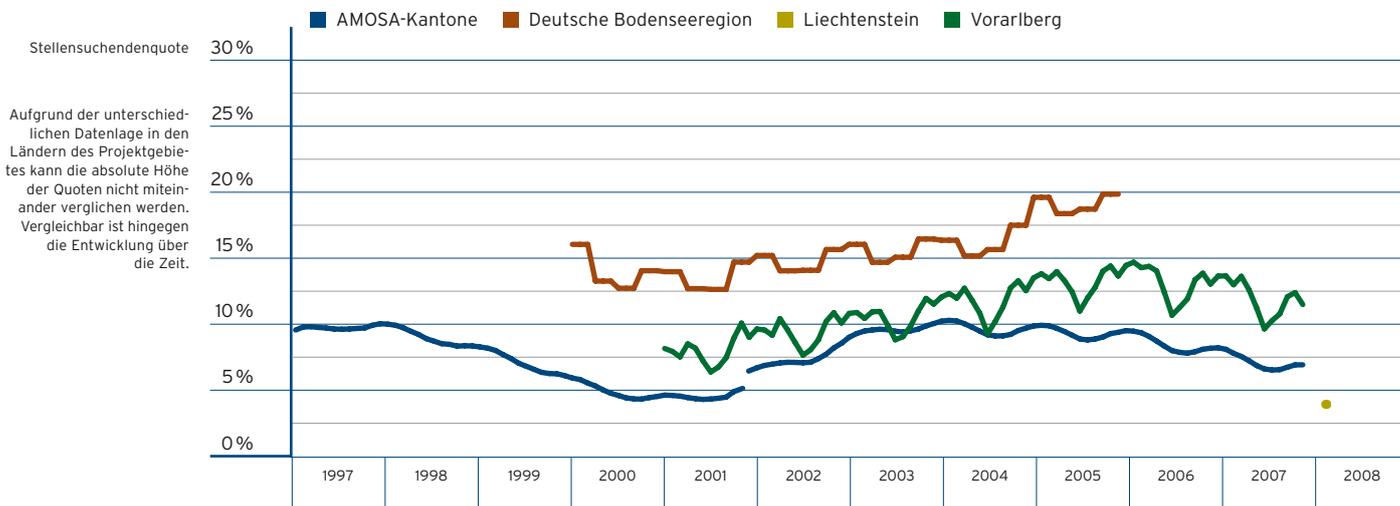


Grafik 4: Stellensuchendenquoten für Geringqualifizierte und alle Erwerbspersonen

Stellensuchendendaten: AMOSA-Kantone 2007 (Quelle: AVAM, SECO), Deutsche Bodenseeregion 2005 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein März 2008 (Quelle: Amt für Volkswirtschaft), Vorarlberg 2007 (Quelle: Arbeitsmarktservice Vorarlberg), Stellensuchende ab 20 Jahren (Vorarlberg: ab 15 Jahre) / Erwerbspersonendaten: AMOSA-Kantone 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik), Deutsche Bodenseeregion 2005 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein 2000 (Quelle: Volkszählung, Statistik Liechtenstein), Vorarlberg 2001 (Quelle: Volkszählung, Statistik Austria)

⁵ Der Begriff «Stellensuchende» umfasst alle Personen, die auf einer Arbeitsmarktbehörde gemeldet sind. Der Begriff ist in der Schweiz und in Liechtenstein gebräuchlich. In Deutschland spricht man von «Arbeitssuchenden», in Österreich von «Arbeitslosen und Schulungsteilnehmenden».

⁶ Für das Fürstentum Liechtenstein liegen entsprechende Daten nach Bildungsstand nicht vor.



Grafik 5: Entwicklung der Stellensuchendenquoten

Stellensuchendendaten: AMOSA-Kantone 1997 bis 2007 (Quelle: AVAM, SECO), Deutsche Bodenseeregion 2000 bis 2005 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein März 2008 (Quelle: Amt für Volkswirtschaft), Vorarlberg 2001 bis 2007 (Quelle: Arbeitsmarktservice Vorarlberg), Stellensuchende ab 20 Jahren (Vorarlberg: ab 15 Jahre)/Erwerbspersonendaten: AMOSA-Kantone 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik), deutsche Bodenseeregion 2001 bis 2005 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein 2000 (Quelle: Volkszählung, Statistik Liechtenstein), Vorarlberg 2001 (Quelle: Volkszählung, Statistik Austria)

Hinweis: Ab Januar 2002 wurde in den AMOSA-Kantonen eine andere Berechnungsgrundlage für die Qualifikation angewendet; die Werte steigen daher Anfang 2002 sprunghaft an, davor wurden sie leicht unterschätzt. Die Datenreihen für die Deutsche Bodenseeregion und Vorarlberg sind kürzer, da nicht für alle Jahre Daten nach Bildungsstand vorliegen. In Liechtenstein liegen die Daten nur für einen Monat (März 2008) vor.

Herausforderungen für Geringqualifizierte - die Sicht der Personalberater



Grafik 6: Hindernisse Geringqualifizierter bei der Stellensuche

Daten: Internationaler Bodenseeraum 2008 (Quelle: Eigene Erhebung, 109 Personalberater und öffentliche Arbeitsvermittler)

109 Personalberater und Arbeitsvermittler der Arbeitsmarktbehörden wurden gefragt, welche Hindernisse am häufigsten ein Problem für die Integration geringqualifizierter Stellensuchender in den Arbeitsmarkt darstellen. Jeder Befragte konnte drei Hindernisse wählen.

Berater mit viel Arbeitgeberkontakt rücken Sprachprobleme und Zuverlässigkeit als Hindernisse Geringqualifizierter bei der Arbeitssuche mehr in den Vordergrund als der in Grafik 6 dargestellte Durchschnitt über alle Vermittler.

Auch zwischen den Regionen zeigen sich Unterschiede: In den AMOSA-Kantonen und in Vorarlberg werden Deutschkenntnisse häufiger als Hindernis genannt als in der deutschen Bodenseeregion und Liechtenstein. In der deutschen Bodenseeregion stellen fehlende Motivation und Gesundheitsprobleme überdurchschnittlich oft eine Herausforderung dar, in Liechtenstein die unrealistische Einschätzung der eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Saisonale Schwankungen und konjunkturelle Einflüsse

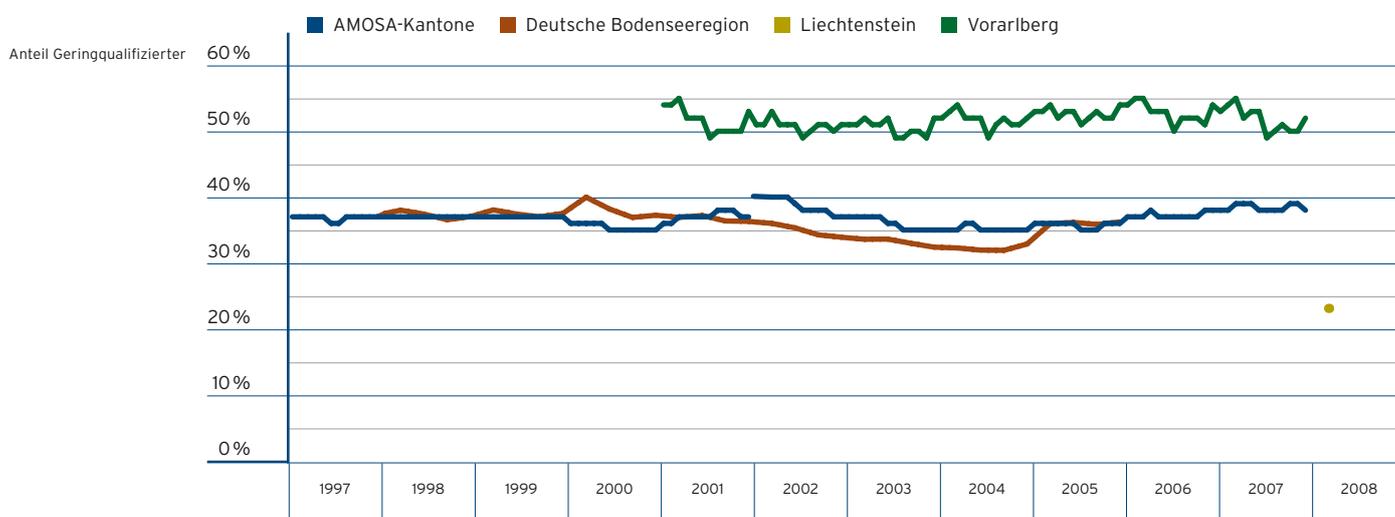
Die Verlaufskurve der Stellensuchendenquoten über die Zeit (Grafik 5, Seite 11) weist in allen drei untersuchten Ländern saisonale Schwankungen auf. Im Frühling und Herbst steigen die Stellensuchendenzahlen, im Sommer und Winter sinken sie. Ein Teil der Geringqualifizierten geht demnach saisonalen Tätigkeiten nach und ist zwischensaisonal auf Stellensuche.

Auch konjunkturelle Schwankungen sind in Grafik 5 (Seite 11) ersichtlich. In den AMOSA-Kantonen sind sie aufgrund der Länge der Datenreihe besonders deutlich erkennbar: Zwischen 2001 und 2004 hat sich die Stellensuchendenquote mehr als verdoppelt. Trotz diesem starken Anstieg ist die Stellensuchendenquote der Geringqualifizierten in den AMOSA-Kantonen unterdurchschnittlich konjunktursensitiv, das heisst die allgemeine Arbeitslosenquote ist sogar noch stärker angestiegen. Dies kann auf einen Bestand an geringqualifizierten Arbeitslosen hinweisen, die auch bei guter konjunktureller Lage arbeitslos bleiben. In diesem Zusammenhang wird von einer erhöhten Sockelarbeitslosigkeit Geringqualifizierter gesprochen. Andererseits scheinen in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit vermehrt auch Feststellen gestrichen zu werden, die vor allem von besser Qualifizierten besetzt sind. In Zeiten sinkender Arbeitslosigkeit hingegen finden diese schneller als Geringqualifizierte wieder eine Stelle.

Grafik 5 (Seite 11) weist auf konstant steigende Stellensuchendenquoten in der deutschen Bodenseeregion und Vorarlberg (bis 2006) hin. Dies entspricht dem Gesamtrend der allgemeinen Stellensuchendenquote im untersuchten Zeitraum. Die ausgewerteten Datenreihen sind zu kurz, um den konjunkturellen Einfluss zu analysieren. In der deutschen Bodenseeregion wurde zwischen 2004 und 2005 ein starker Anstieg der Stellensuchendenquote verzeichnet. Denkbar ist, dass der Anstieg mit gesetzlichen Änderungen zu tun hat, die auf Anfang 2005 in Kraft getreten sind (Hartz IV-Reform⁷).

Die Schere zwischen Geringqualifizierten und Qualifizierten öffnet sich

Aufgrund der kurzen Datenreihen kann nicht untersucht werden, wie viel des Anstiegs der Stellensuchendenquoten Geringqualifizierter auf die Konjunktur und wie viel auf einen strukturellen langfristigen Anstieg zurückzuführen ist. Hingegen kann festgestellt werden, dass die Zahl der geringqualifizierten Beschäftigten in den letzten Jahren konstant gesunken ist, während die Zahl aller Beschäftigten in den vier Ländern gestiegen ist. Die Anteile der Geringqualifizierten an allen Stellensuchenden bleiben über den Zeitverlauf hingegen erstaunlich konstant (vgl. Grafik 7, Seite 12). Dies ist ein Hinweis darauf, dass ein langfristiger Trend zu einer höheren Arbeitslosigkeit Geringqualifizierter (relativ zur allgemeinen Arbeitslosigkeit) besteht.



Grafik 7: Entwicklung des Anteils geringqualifizierter Stellensuchender

Daten: AMOSA-Kantone 1997 bis 2007 (Quelle: AVAM, SECO), Deutsche Bodenseeregion 1998 bis 2005 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein März 2008 (Quelle: Amt für Volkswirtschaft), Vorarlberg 2001 bis 2007 (Quelle: Arbeitsmarktservice Vorarlberg)
Hinweis: Ab Januar 2002 wurde in den AMOSA-Kantonen eine andere Berechnungsgrundlage für die Qualifikation angewendet; die Werte steigen daher Anfang 2002 sprunghaft an, davor wurden sie leicht unterschätzt. Die Datenreihe für die Deutsche Bodenseeregion und Vorarlberg ist kürzer, da nicht für alle Jahre Daten nach Bildungsstand vorliegen. In Liechtenstein liegen die Daten nur für einen Monat (März 2008) vor.

⁷ Mit Inkrafttreten des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt («Hartz IV») wurden die Arbeitslosen- und die Sozialhilfe zusammengeführt.

! Herausforderungen für Geringqualifizierte - die Sicht der Behörden

Arbeitsplätze für Geringqualifizierte sind laut den befragten Behördenvertretern (Arbeitsmarkt-, Berufsberatungs-, Berufsbildungs- und Migrationsbehörden) oft die ersten, die bei Rationalisierungsmassnahmen wegfallen. Aufgrund der fehlenden Qualifikation ist der Suchbereich stellensuchender Geringqualifizierter eingeschränkt. Hinzu kommt, dass sie bei einem Jobwechsel oft ihren Status verlieren, den sie sich durch lange Betriebszugehörigkeit erarbeitet haben. Sie müssen dadurch teilweise grosse Lohnabstriche in Kauf nehmen. Die Vertreter der verschiedenen Behörden erkennen ähnliche Herausforderungen Geringqualifizierter bei der Stellensuche wie die mit der Vermittlung und Beratung beauftragten Personalberater (vgl. Grafik 6, Seite 11):

Sprachliche Defizite: Häufig haben Geringqualifizierte sprachliche Defizite. Dies ist heute problematischer als früher. Die grossen Fabrikhallen, in denen Vorarbeiter die wenigen Arbeitsanweisungen übersetzen und weitergeben, gehören weitgehend der Vergangenheit an. Der heutige Arbeitsmarkt fordert Deutschkenntnisse.

Mangelnde Integration: Sprachprobleme und kulturelle Unterschiede erschweren die Arbeitssuche. Wenn Diskriminierung bei der Lehrstellen- und der Arbeitssuche stattfindet, löst sie Frustration bei den Betroffenen aus. Die Tatsache, dass ausgebildete Ausländer, deren Ausbildung im Inland nicht anerkannt wird, im unqualifizierten Bereich tätig sein müssen, kann ihre Integration erschweren.

Wenig Möglichkeiten oder Bereitschaft zur Ausbildung: Für Personen, die körperlich harte Arbeit leisten, ist die nebenberufliche Ausbildung erschwert. Finanzielle Schwierigkeiten, fehlende Unterstützung durch die Arbeitgeber aber auch mangelnde Bildungsmotivation, -tradition und Lerngewohnheit sind Stolpersteine für Geringqualifizierte.

Bewerbungsunterlagen: Geringqualifizierte haben häufig Probleme beim Verfassen der Bewerbungsunterlagen, was die Stellensuche zusätzlich erschwert. Teilweise kennen Geringqualifizierte auch Umgangsformen und Spielregeln beim Bewerben nicht.

Körperliche Einschränkungen: Körperliche Einschränkungen stellen für Geringqualifizierte häufig ein Handicap dar, da sie oft körperlich anstrengende Arbeit leisten.

Mobilität und Flexibilität: Viele geringqualifizierte Stellensuchende haben keinen Führerschein oder kein Auto und sind dadurch in ihrer Mobilität eingeschränkt. Für Wiedereinsteigerinnen oder (alleinerziehende) geringqualifizierte Mütter ist die zeitliche Flexibilität ein wichtiges Thema. Fehlen die (finanziellen) Möglichkeiten für externe Kinderbetreuung, sind sie zeitlich wenig flexibel.

Fehlende Schlüsselqualifikationen: Die Befragten nannten mangelnde Eigeninitiative, Motivationsprobleme, geringes Selbstwertgefühl, fehlendes Netzwerk, Unpünktlichkeit, Unzuverlässigkeit, kein zügiges Arbeiten, schwieriges soziales Umfeld, Suchtprobleme, Orientierungslosigkeit, äussere Erscheinung und Probleme, sich zu präsentieren sowie fehlendes Verhandlungsgeschick bei Vorstellungsgesprächen als Hindernisse Geringqualifizierter bei der Stellensuche.

5 Welche Branchen bieten Stellenchancen für Geringqualifizierte?

Der Beschäftigungsrückgang für Geringqualifizierte seit Mitte der 1990er-Jahre hat nicht in allen Branchen stattgefunden: In einigen Wirtschaftszweigen wurden weniger, in anderen mehr Geringqualifizierte eingestellt.

Starker Beschäftigungsabbau in Produktion und Handel

Die meisten Stellen für Geringqualifizierte gingen im verarbeitenden Gewerbe sowie im Handel und im Reparaturgewerbe verloren (vgl. Tabelle 1, Seite 16). Dies ist hauptsächlich über technologischen Fortschritt und Internationalisierung der Märkte erklärbar, welche zu verschärftem Konkurrenzkampf in diesen Branchen und zu Produktionsverlagerungen ins Ausland geführt haben. Besonders ins Auge sticht der starke Stellenabbau zwischen 1991 und 2001 im verarbeitenden Gewerbe Vorarlbergs. Vorarlberg ist bis heute das österreichische Bundesland mit dem höchsten Beschäftigtenanteil in der Produktion. Zu Beginn der 1970er-Jahre zog die florierende Textilindustrie zahlreiche Gastarbeiter an. In den letzten Jahren hat Vorarlberg einen tiefgreifenden Strukturwandel erfahren. Seit den 1970er-Jahren gingen in der Textil- und Bekleidungsindustrie aufgrund von Betriebsschliessungen, Produktionsauflösungen und -verlagerungen mehr als 22 000 Stellen verloren. Dies bedeutet einen Beschäftigungsrückgang von 80 Prozent in dieser Branche. Geringqualifizierte waren von diesem Stellenabbau überdurchschnittlich stark betroffen. Trotz der hohen Stellenverluste bleiben das verarbeitende Gewerbe sowie das Handels- und Reparaturgewerbe die wichtigsten Beschäftigungszweige für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion. In der deutschen Bodenseeregion und in Vorarlberg arbeiten mehr als die Hälfte, in den AMOSA-Kantonen und Liechtenstein jeder dritte Geringqualifizierte in einem dieser beiden Wirtschaftszweige.

Steigende Beschäftigungschancen in Dienstleistungsbranchen

In verschiedenen dienstleistungsnahen Branchen finden heute mehr Geringqualifizierte Arbeit als vor zehn Jahren. Der Beschäftigungszuwachs in unternehmensbezogenen Dienstleistungen ist einerseits über Stellenzuwachs in der Reinigung und dem Immobilienunterhalt erklärbar. Andererseits resultiert er aus Auslagerungsprozessen von Unternehmen: Reinigungs-, Empfangs-

und Sicherheitspersonal wird heute zunehmend seltener von den Unternehmen direkt angestellt, die Aufträge werden an externe Dienstleister vergeben. Unternehmensbezogene Dienstleistungen umfassen auch die temporäre Arbeit. Die vermehrte Anstellung von Geringqualifizierten über Personalverleih und -vermittlungen ist eine weitere Erklärung für den Beschäftigungszuwachs in diesem Wirtschaftszweig. Es handelt sich dadurch zumindest teilweise nicht um den Aufbau von neuen Stellen, sondern um Verschiebungen aufgrund der statistischen Erfassung dieser Stellen.

Wesentlicher Stellenaufbau ist im Baugewerbe, im Sozial- und Gesundheitswesen, im Gastgewerbe und in der Kategorie «private Haushalte» (Reinigungs- und Pflegepersonal, Au-Pair etc.) zu verzeichnen – allerdings mit grossen regionalen Unterschieden. Erklärungsansätze für die erhöhte Nachfrage nach geringqualifizierten Arbeitskräften in einigen Bereichen des tertiären Sektors bieten der wirtschaftliche Aufschwung im Baugewerbe, gesellschaftliche Veränderungen (demografischer Wandel, Erwerbstätigkeit der Frauen) und Trends in der Gastronomie in urbanen Ballungsgebieten (Cateringservices, Restaurantboom in Detailhandelsketten, Take-aways).

Anders als in der Produktion können viele Dienstleistungen nicht ins kostengünstigere Ausland ausgelagert werden. Grosse Teile des Gastgewerbes, der Hotellerie sowie Reinigung und persönliche Dienstleistungen sind ortsgebunden und müssen lokal angeboten werden. Dies verhindert den Abbau von Stellen für Geringqualifizierte oder begünstigt sogar die Schaffung neuer Stellen.

Tabelle 1 (Seite 16) zeigt, dass der Beschäftigungsaufbau im tertiären Sektor den Stellenabbau zahlenmässig nicht kompensieren konnte. Insgesamt resultiert daraus ein Beschäftigungsrückgang für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion.



? Ist der Fachkräftemangel eine Chance für Geringqualifizierte?

Wenn dem Arbeitsmarkt die Fachkräfte ausgehen, dann liegt der Schluss nahe, dass vermehrt Geringqualifizierte eingestellt und nach Bedarf ausgebildet werden. Ist dies realistisch?

Die befragten Arbeitgeber sind nicht dieser Ansicht. Die meisten Arbeitsplätze für Geringqualifizierte in der Produktion sind nämlich direkt an Arbeitsplätze für qualifizierte Fachkräfte gekoppelt: Fehlen die Fachkräfte, so verschwinden auch die Arbeitsplätze für Geringqualifizierte, oder sie werden dorthin verlagert, wo Fachkräfte gefunden werden können.

Es gibt hingegen Wirtschaftszweige, in denen ungelernete Arbeitskräfte eingestellt und durch die Unternehmen ausgebil-

det werden können. Nach Aussage der Befragten trifft dies in dienstleistungsnahen Bereichen teilweise bereits heute zu (beispielsweise im Detailhandel, in der Gastronomie und im Sicherheitsbereich). Künftig wird wohl auch der Pflegebereich darauf angewiesen sein. In der deutschen Bodenseeregion werden heute bereits Geringqualifizierte gezielt für die Altenpflege angelernt. Die Ausbildung einer grossen Zahl von Geringqualifizierten stellt die Unternehmen aber vor grosse Herausforderungen.

Wirtschaftszweige	AMOSA-Kantone	Deutsche Bodenseeregion	Liechtenstein	Vorarlberg
Alle Wirtschaftszweige	194 600 (Stand 2007) (-24 200, Veränderung zw. 1997 und 2007)	52 300 ⁸ (Stand 2007) (-7 800, Veränderung zw. 1999 und 2007)	3 800 (Stand 2000) (-0, Veränderung) zw. 1990 und 2000)	47 000 ⁹ (Stand 2001) (-13 000, Veränderung) zw. 1991 und 2001)
Verarbeitendes Gewerbe	44 900 (-10 300)	20 900 (-4 500)	1 000 (-100)	20 000 (-9 300)
Handel und Reparaturgewerbe	24 900 (-16 300)	6 000 (-1 000)	200 (-300)	6 500 (-1 300)
Gesundheits- und Sozialwesen	19 700 (-1 400)	5 300 (-500)	200 (+100)	2 400 (+200)
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	19 300	6 500	200 (-0)	2 300 (+1100)
Baugewerbe	18 900 (+3 500)	2 300 (-2 300)	600 (+0)	4 200 (-1 400)
Gastgewerbe	16 300 (+4 800)	2 500 (-1 200)	200 (-0)	3 900 (-600)
Land- und Forstwirtschaft	14 000 (-3 000)	700 (-300)	100 (-0)	400 (-300)
Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	10 600 (-1 600)	1 800 (+0)	100 (-0)	2 500 (-400)
Öffentliche und persönliche Dienstleistungen	7 100 (-4 000)	1 400 (-200)	200 (-0)	1 400 (+100)
Öffentliche Verwaltung	[3 800]* [-2 900]*	2 200 (-700)	100 (+0)	1100 (-700)
Private Haushalte	6 100 (+1 400)	100 (-0)	0 (-0)	100 (-200)
Erziehung und Unterricht	[3 700]* [-4 000]*	1 400 (+200)	100 (-0)	1 000 (+200)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	[3 700]* [+0]*	700 (-300)	100 (-0)	700 (+0)

Tabelle 1: Geringqualifizierte Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen

Daten: AMOSA-Kantone 1997 und 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik), deutsche Bodenseeregion Juni 1999 und Juni 2007 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Statistik Liechtenstein), Vorarlberg 1991 und 2001 (Quelle: Volkszählung, Statistik Austria)

* Werte in eckigen Klammern sind statistisch nur bedingt zuverlässig.

Lesebeispiel: In den AMOSA-Kantonen waren im Jahr 2007 194 600 Geringqualifizierte beschäftigt, 44 900 davon im verarbeitenden Gewerbe. Der Beschäftigungsabbau seit 1997 im verarbeitenden Gewerbe betraf 10 300 Geringqualifizierte.

⁸ In Tabelle 1 und den folgenden Auswertungen stehen die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Geringqualifizierten im Mittelpunkt der Analyse.

⁹ Die Vorarlberger Zahlen in Tabelle 1 weichen aufgrund unterschiedlicher Datenquellen von jenen in der Grafik 1 ab. Der Mikrozensus (Erhebungsjahr 2006) erlaubt aus methodischen Gründen keine vertiefte Analyse der Geringqualifizierten in Vorarlberg, weshalb in Tabelle 1 und den folgenden Auswertungen auf die Volkszählungen (1991 und 2001) zurückgegriffen wurde.

+ Arbeitgeber erwarten Stellenaufbau in dienstleistungsnahen Branchen

46 Arbeitgeber, Vertreter von Personalverleihern, -vermittlern und Sozialpartnern wurden gebeten, die Entwicklung der Anzahl Stellen für Geringqualifizierte in ihrer Branche bis 2018 einzuschätzen.

Für den Industriesektor fallen zwei Drittel der Prognosen negativ aus. Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung werden in vielen Unternehmen bereits jetzt nicht mehr eingestellt. Seit Längerem im Betrieb tätige Geringqualifizierte werden weiterhin beschäftigt, bei Kündigung/Pensionierung aber nicht mehr durch Geringqualifizierte ersetzt.

Werden in Produktionstätigkeiten, der Montage oder vergleichbaren Bereichen dennoch Geringqualifizierte benötigt, so wer-

den sie mehrheitlich über Personalverleiher/-vermittler eingestellt. Auf diese Weise können Unternehmen flexibel auf unterschiedliche Auftragslagen reagieren.

Für den Dienstleistungssektor überwiegen die optimistischen Stimmen: Rund die Hälfte der Befragten erwartet Stellenaufbau. In Dienstleistungsbranchen gibt es Bereiche, in denen Geringqualifizierte relativ gute Chancen haben, auch für Neueinstellungen. Dazu zählen insbesondere Sicherheitsdienste, Reinigungsbetriebe und das Gastgewerbe.

Zur künftigen Entwicklung in der Gesamtwirtschaft über die nächsten zehn Jahre überwiegen die pessimistischen Stimmen deutlich.

+ Pessimistische Prognose der Personalberater/Arbeitsvermittler

109 öffentliche Arbeitsvermittler/Personalberater wurden in einer Internetbefragung gebeten, zwei Prognosen zum Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte abzugeben: eine zur Entwicklung der Zahl geringqualifizierter Personen bis 2018, eine zweite zur Entwicklung der Anzahl Stellen für Geringqualifizierte für den gleichen Zeitraum.

Rund die Hälfte der Befragten ist der Meinung, dass die Zahl der Stellen für Geringqualifizierte bis 2018 abnehmen und die Zahl der geringqualifizierten Personen zunehmen wird. Dies würde bedeuten, dass der Arbeitsmarkt für Geringqualifizier-

te in Zukunft noch härter umkämpft sein wird als bereits heute. Wenn diese Prognose eintrifft, wird die Zahl geringqualifizierter Arbeitsloser mit grosser Wahrscheinlichkeit steigen.

Die andere Hälfte der Befragten ist der Meinung, dass sowohl die Zahl der Stellen wie auch der geringqualifizierten Personen steigen wird, oder dass sowohl die Anzahl der Stellen wie auch der Personen sinken wird. Falls eine dieser Prognosen eintreffen würde, sollte die Zahl der geringqualifizierten Arbeitslosen ungefähr gleich bleiben.

6 Die Chancen Geringqualifizierter - Sicht der Arbeitgeber und Sozialpartner

Arbeitgeber und Sozialpartner haben grossen Einfluss darauf, wie viele Arbeitsplätze für Geringqualifizierte zur Verfügung stehen. Ihre Einschätzung der Arbeitsmarktchancen Geringqualifizierter ist daher von grosser Bedeutung. Aufgrund der wachsenden Bedeutung von Personalverleihern und -vermittlern für die Vermittlung von Geringqualifizierten wurde auch ihre Sicht mit einbezogen. Insgesamt wurden im Rahmen des Projektes 46 Gespräche mit Arbeitgebern, Sozialpartnern und Vertretern von Personalverleihern und -vermittlern geführt. Die Ergebnisse geben ein Stimmungsbild wieder.

Signalwirkung von Bildung

Eine abgeschlossene Berufsausbildung signalisiert für viele Arbeitgeber nicht nur das Vorhandensein formeller Qualifikationen, sondern darüber hinaus Eigenschaften wie Zuverlässigkeit, Motivation, Ehrgeiz und Durchhaltevermögen. Daher werden Berufsausbildungen, selbst wenn fachfremd, auch für Einfacharbeitsplätze immer wichtiger. Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit, Motivation, Einsatzwille, Begeisterungsfähigkeit, Fleiss, Pünktlichkeit, Ehrlichkeit, Vertrauenswürdigkeit, Flexibilität (im Hinblick auf Arbeitszeiten und Tätigkeitsbereiche), die Bereitschaft zu Aus- und Weiterbildung sowie die Selbstlernfähigkeit spielen auch für Geringqualifizierte eine immer zentralere Rolle.

Deutschkenntnisse unerlässlich

Mündliche (teilweise auch schriftliche) Deutschkenntnisse sind heute auch für Geringqualifizierte unerlässlich. Von den meisten Befragten werden sie als die wichtigste Grundvoraussetzung überhaupt genannt, damit jemand eine Beschäftigungschance erhält.

Kompetenzerweiterung über Praxiserfahrung

Die wichtigste Möglichkeit der Kompetenzerweiterung für Geringqualifizierte ist die Berufserfahrung, denn die Möglichkeiten der betrieblichen Weiterbildung sind für die meisten Geringqualifizierten sehr beschränkt. Oft sehen Arbeitgeber keine Möglichkeit, die Arbeitskräfte bei hoher Auftragslage für Bildungsmassnahmen freizustellen, da sie eng in Produktionsprozesse eingebunden und unentbehrlich sind. Ausserdem befürchten Arbeitgeber, dass betriebsintern Qualifizierte ihren erhöhten Marktwert erkennen, höhere Lohnforderungen stellen oder den Betrieb verlassen. Vor allem für Kleinunternehmen in Einzugsgebieten von grösseren Unternehmen stellt dies ein Problem dar.

Hinzu kommt, dass Geringqualifizierten selbst oft die Motivation und die Möglichkeit fehlen, neben der Arbeit Zeit und Geld für Ausbildungen zu investieren. Betriebsintern sind sie öfter als qualifizierte Angestellte vom Informationsfluss abgeschnitten, unter anderem da sie vielfach keinen Zugriff aufs Intranet oder Internet haben.

Rekrutierung in erster Linie über Netzwerke

Stellen für Geringqualifizierte werden vor allem über Kontakte bereits im Unternehmen tätiger Geringqualifizierter vergeben. Inserate und das Internet spielen eine untergeordnete Rolle (eine Ausnahme bildet hier Vorarlberg, wo auch Stellen für Geringqualifizierte in den Printmedien inseriert werden). Die persönlichen Netzwerke sind daher entscheidend bei der Stellensuche. Entsprechend dazu sagen die meisten der Befragten aus, sie würden in erster Linie regional rekrutieren. Die grenzüberschreitende Rekrutierung und Mobilität Geringqualifizierter scheint einzig in Liechtenstein wichtig zu sein, wo Geringqualifizierte häufig in Österreich rekrutiert werden.

Defizite im Bewerbungsverhalten

Die Arbeitgeber stellen oft Defizite im Bewerbungsverhalten und in den Unterlagen Geringqualifizierter fest. Bewerbungsunterlagen sind unvollständig, Zwischenzeugnisse oder Bescheinigungen über interne Weiterbildungen fehlen oft. Das Auftreten im Allgemeinen sei teilweise schlecht, die Sprachkenntnisse seien unzureichend.

Vermittlung durch Arbeitsmarktbehörden und Personalverleiher/-vermittler

In Vorarlberg nimmt die öffentliche Arbeitsvermittlung eine bedeutendere Rolle bei der Vermittlung von geringqualifizierten Arbeitskräften ein als die Arbeitsmarktbehörden in den anderen drei Ländern. In den AMOSA-Kantonen, der deutschen Bodenseeregion und Liechtenstein werden neben den Arbeitsmarktbehörden oft auch Personalverleiher und -vermittler beigezogen.

+ Arbeitgeber erwarten weiter steigende Anforderungen des Arbeitsmarktes

Mit der wachsenden Bedeutung des Dienstleistungssektors steigen die Anforderungen an alle Arbeitskräfte. Auch von ungelernten Arbeitskräften werden zunehmend Schlüsselqualifikationen wie Flexibilität, Zuverlässigkeit und gepflegtes Auftreten erwartet. Für viele Einfacharbeitsplätze werden nur noch gelernte Arbeitskräfte rekrutiert.

Auch die Anforderungen an die Auszubildenden in Berufsausbildungen sind stark gestiegen. Dies ist einerseits eine direkte Folge der Lehrstellenknappheit: Gibt es viele Jugendliche, die sich für eine Lehrstelle interessieren, so werden die Anforderungen immer höher. Andererseits beobachten Arbeitgeber oft eine Diskrepanz zwischen den Berufswünschen der Jugend-

lichen und den angebotenen Lehrstellen. Handwerkliche Berufe, die weniger hohe Anforderungen an schulische Leistungen stellen würden, entsprechen diesen Wünschen oft nicht und werden nicht gewählt.

Durch Rationalisierungen und Automatisierungen sind Arbeitsplätze mit einfachen, repetitiven Tätigkeiten weggefallen. Die Stellenprofile der verbleibenden Arbeitsplätze haben sich verändert. Erhöhter Konkurrenz- und Produktivitätsdruck führt zu Temposteigerungen, technologischer Wandel zu immer komplexeren Prozessabläufen. Dies erfordert ständige Bereitschaft zu Veränderung und Weiterbildung.

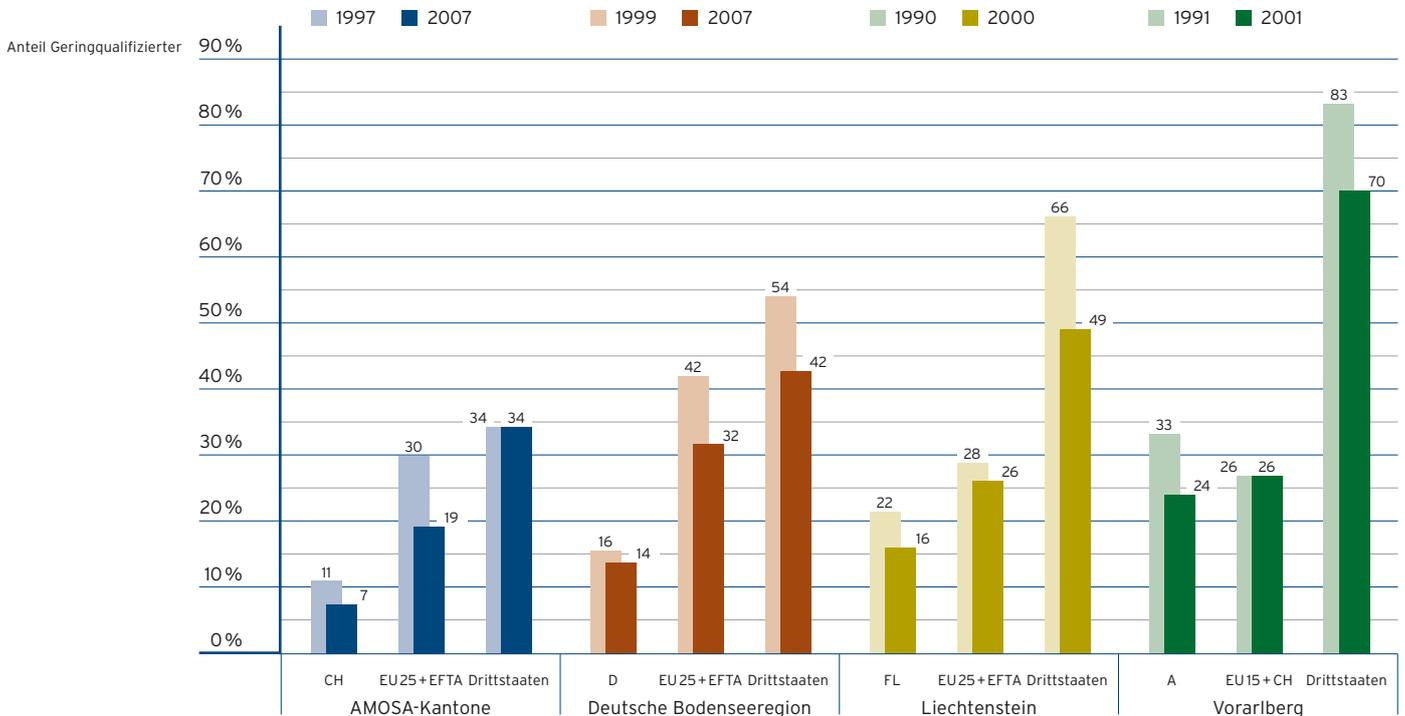


7 Herkunft beeinflusst die Arbeitsmarktchancen

Unter Drittstaatlern sind anteilmässig die meisten Geringqualifizierten zu finden: In Liechtenstein machen sie die Hälfte aller Beschäftigten aus Drittstaaten aus, in Vorarlberg über zwei Drittel. Auch bei Migranten aus EU25- und EFTA-Staaten sind die Anteile Geringqualifizierter gegenüber den Inländern erhöht, allerdings in geringerem Ausmass.¹⁰ Die hohen Anteile bei den Drittstaatlern können durch geringere Ausbildungschancen der ausländischen Wohnbevölkerung im Inland verursacht sein, oder - im Falle der Arbeitsmigration - durch die Bewilligungspraxis und die fehlende Anerkennung ausländischer Diplome. Der Rückgang geringqualifizierter Beschäftigung über die letzten zehn Jahre ist bei allen Nationalitätengruppen bemerkbar, mit Ausnahme der Drittstaatlern in den AMOSA-Kantonen und der EU15-Bürger / Schweizer in Vorarlberg (vgl. Grafik 8).

Inländer sind deutlich weniger stark von Arbeitslosigkeit betroffen als Ausländer, Erwerbepersonen aus EU25- und EFTA-Staaten sind weniger stark betroffen als solche aus Drittstaaten. Dies gilt für Geringqualifizierte wie für alle Erwerbepersonen. Eine Ausnahme ist Vorarlberg: Bei den Geringqualifizierten haben die Österreicher selbst das höchste Risiko der Arbeitslosigkeit (vgl. Grafik 9).

Zur Erklärung der Unterschiede zwischen den Regionen kommen migrationsspezifische und sozialversicherungsrechtliche Regelungen, Aspekte des Meldeverhaltens bei Arbeitslosigkeit sowie Unterschiede in der Einbürgerungspolitik in Frage. In der deutschen Bodenseeregion und in Vorarlberg stammen die meisten EU25- und EFTA-Ausländer aus traditionellen Rekrutierungsgebieten und weisen eine geringe Qualifikation auf.

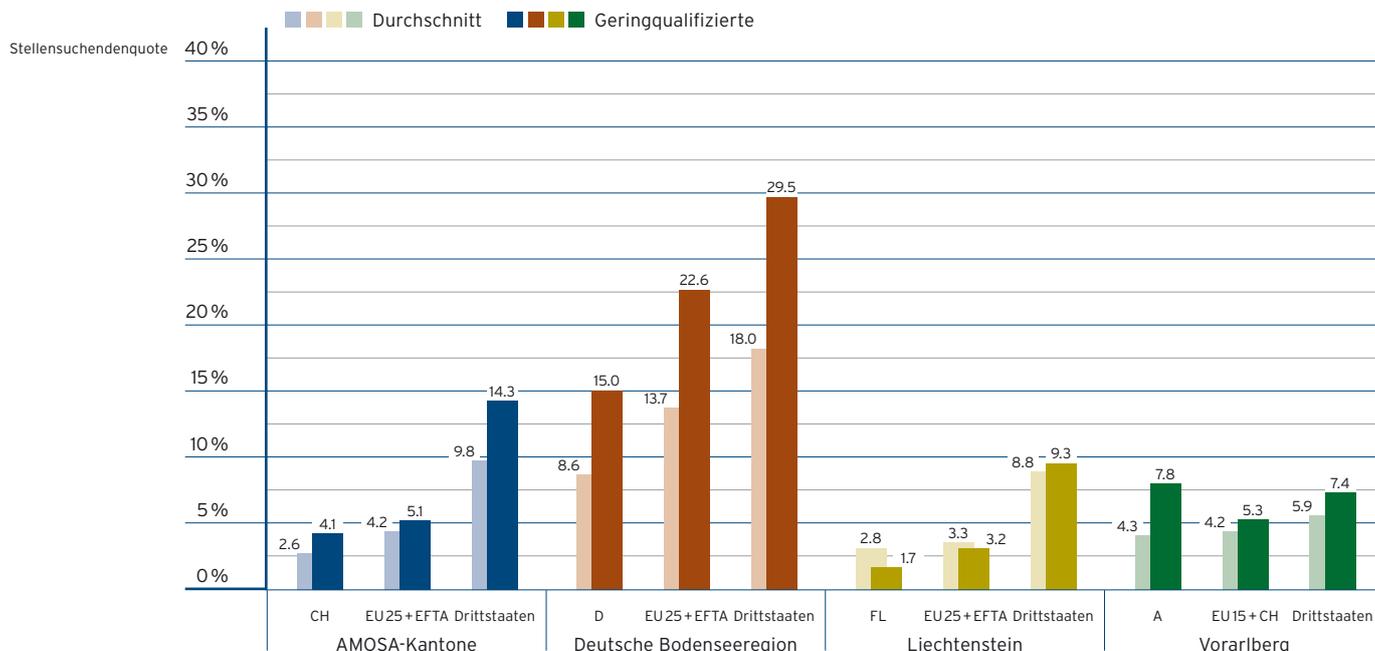


Grafik 8: Anteile Geringqualifizierter an den Beschäftigten nach Herkunft

Daten: AMOSA-Kantone 1997 und 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik), Deutsche Bodenseeregion Juni 1999 und Juni 2007 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Statistik Liechtenstein), Vorarlberg 1991 und 2001 (Quelle: Volkszählung, Statistik Austria)

Lesebeispiel: Von den in den AMOSA-Kantonen beschäftigten Schweizern sind im Jahre 2007 sieben Prozent geringqualifiziert. 1997 waren es noch elf Prozent.

¹⁰ Bei den Analysen zu den AMOSA-Kantonen, der deutschen Bodenseeregion und Liechtenstein wurde die Gruppe der Immigranten aus EU25- und EFTA-Staaten untersucht. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurden bei den Auswertungen stets die Mitgliedstaaten der EU25 und EFTA im Jahr 2008 berücksichtigt. Für Vorarlberg wurden im Jahr 2001 Daten von Immigranten aus EU15-Staaten und der Schweiz analysiert, im Jahr 1991 Daten von Immigranten aus EU12-Staaten und der Schweiz. Da Immigranten aus den im Jahr 1995 der EU beigetretenen Staaten Schweden und Finnland (der dritte Beitrittsstaat war Österreich selbst) in Vorarlberg kaum vertreten sind, ist die Vergleichbarkeit nicht beeinträchtigt.



Grafik 9: Stellensuchendenquoten nach Herkunft

Stellensuchendenquoten: AMOSA-Kantone 2007 (Quelle: AVAM, SECO), Deutsche Bodenseeregion 2005 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein März 2008 (Quelle: Amt für Volkswirtschaft), Vorarlberg 2001 (Quelle: Arbeitsmarktservice Vorarlberg), Stellensuchende ab 20 Jahren (Vorarlberg und Deutschland: ab 15 Jahre) / Erwerbspersonendaten: AMOSA-Kantone 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik), Deutsche Bodenseeregion 2005 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein 2001 (Quelle: Volkszählung, Statistik Liechtenstein), Vorarlberg 2001 (Quelle: Volkszählung, Statistik Austria); Stellensuchende ab 20 Jahren (Vorarlberg und Deutschland: ab 15 Jahre)

Schwierigkeiten geringqualifizierter Migranten bei der Stellensuche

Geringqualifizierte Ausländer kämpfen nach Aussage von Personalberatern und Arbeitsvermittlern teilweise mit Vorurteilen (Reputation gewisser Nationalitäten, Diskriminierung). Sie verfügen über geringere Sprachkenntnisse, sind oft weniger integriert und möglicherweise durch restriktive Arbeitsbewilligungen eingeschränkt. Mehrere Befragte meinen aber, dass ausländische Stellensuchende sich tendenziell weniger überschätzen als inländische und eher bereit sind, eine Stelle für Hilfskräfte anzutreten.

Nach Aussagen der Arbeitgeber sind persönliche Netzwerke entscheidend für die Chancen auf dem Arbeitsmarkt, da Stel-

len für Geringqualifizierte oft über die Kontakte von bereits im Betrieb beschäftigten Geringqualifizierten besetzt werden. Dabei spielt die Nationalität eine wichtige Rolle. Einerseits werden Personen aus demselben Herkunftskreis von den Arbeitskollegen und Vorgesetzten oft bevorzugt. Andererseits haben gemäss Angaben von Arbeitgebern Inländer oft grössere Hemmungen, Personen aus ihrem persönlichen Netzwerk für eine offene Stelle zu empfehlen.

Die folgende Übersichtsdarstellung zeigt die wichtigsten Hindernisse, denen geringqualifizierte Migranten auf ihrer Stellensuche begegnen:

	Inländer	Ausländer
Deutschkenntnisse	■	■■■
Fachkenntnisse	■■■	■■■
Fehlender aktueller, anerkannter Abschluss	■■■	■■■
Körperliche und mentale Gesundheit	■■	■■
Unrealistische Einschätzungen der eigenen Chancen	■■	■■
Mobilität	■■	■■
Selbständigkeit / Eigeninitiative	■■	■■
Motivation bei der Stellensuche	■■	■■
Zuverlässigkeit	■■	■■
Soziales Umfeld	■	■■
Negative Arbeitszeugnisse / Kündigungsgrund	■	■
Durchhaltevermögen	■	■

■■■ tritt häufig auf ■■ tritt gelegentlich auf ■ tritt selten auf

Tabelle 2: Herausforderungen für geringqualifizierte Migranten

Daten: Internationaler Bodenseeraum 2008 (Quelle: Eigene Erhebung, 109 Personalberater und öffentliche Arbeitsvermittler)

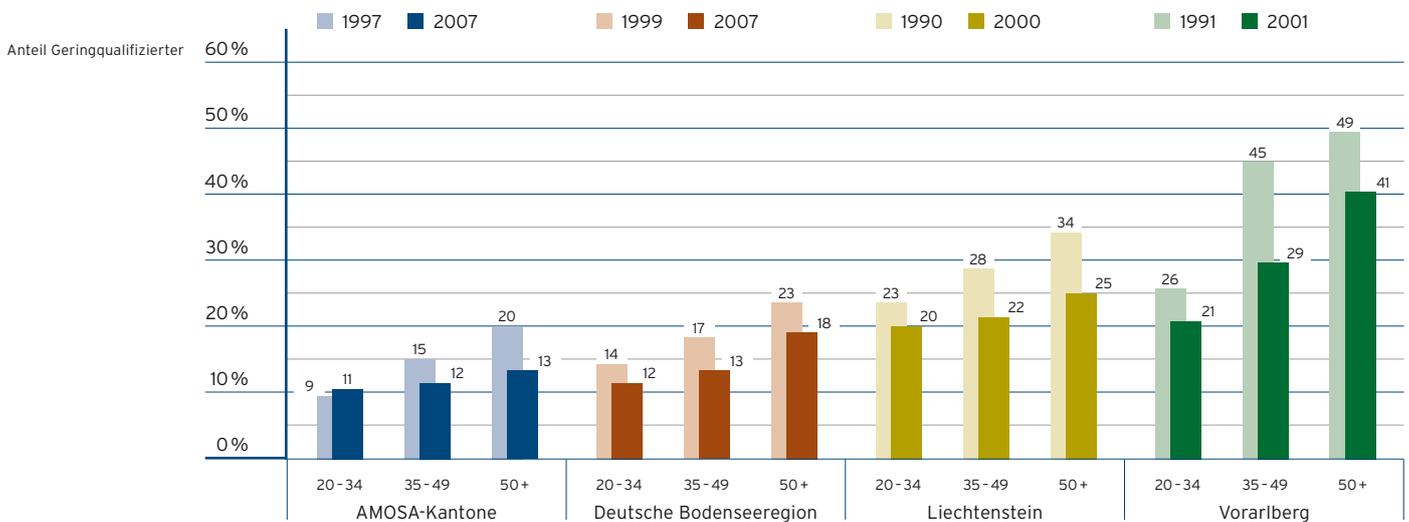
8 Der Einstieg ins Erwerbsleben ist entscheidend

Ältere Erwerbstätige sind häufiger von Geringqualifikation betroffen als jüngere. Die höchsten Anteile Geringqualifizierter sind in allen Regionen unter den Erwerbstätigen ab 50 Jahren zu finden.

Über das letzte Jahrzehnt ist in allen Altersgruppen der Anteil der Geringqualifizierten weiter gesunken. Die auf dem Arbeitsmarkt nachrückenden Generationen waren demnach besser qualifiziert als die aus dem Arbeitsmarkt ausscheidenden. Die Unterschiede im Bildungsniveau zwischen den Beschäftigten verschiedener Generationen sind heute aber geringer als noch vor zehn Jahren. Der Effekt der Bildungsexpansion, welche dazu führte, dass weniger gut ausgebildete Jahrgänge das Pensionsalter erreichten und besser ausgebildete Jahrgänge in den Arbeitsmarkt eintraten, hat sich abge-

schwächt und ist in Zukunft nur noch in geringem Ausmass zu erwarten. Eine Ausnahme bildet das Vorarlberg, wo die Unterschiede zwischen den Generationen noch relativ gross sind.

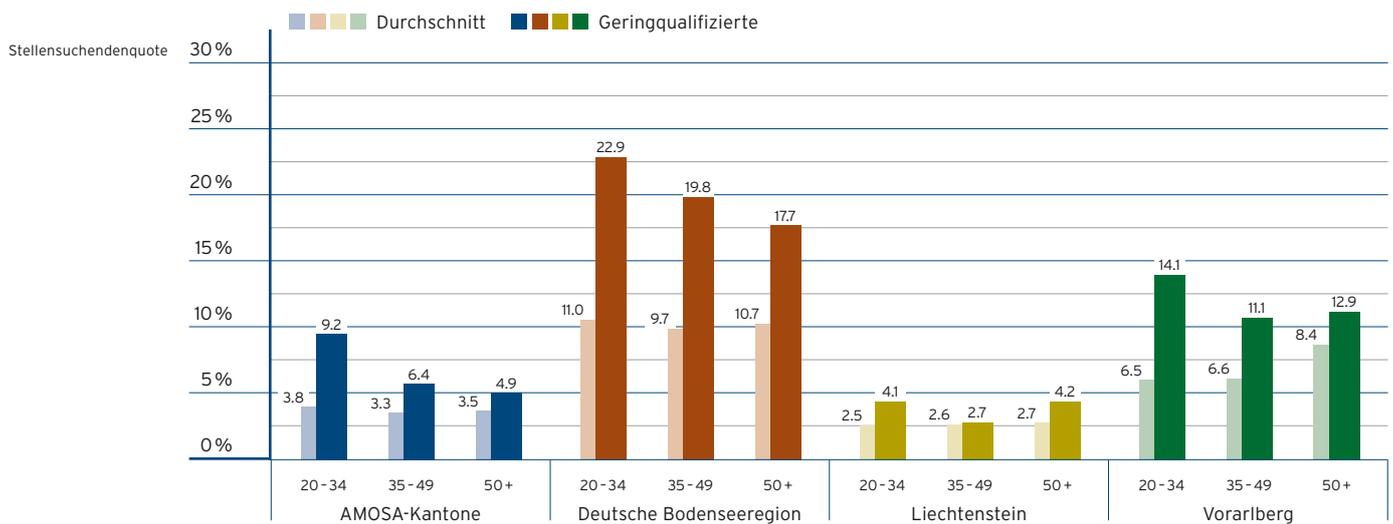
In der jüngsten Altersgruppe sind die Geringqualifizierten keinesfalls verschwunden. Der Rückgang des Anteils Geringqualifizierter war in dieser Gruppe gering, in den AMOSA-Kantonen ist der Anteil in den letzten zehn Jahren sogar leicht gestiegen (vgl. Grafik 10). Hinzu kommt, dass das Risiko Geringqualifizierter, arbeitslos zu werden, in den ersten Jahren nach dem Berufseinstieg überdurchschnittlich hoch ist. Dies unterstreicht die Bedeutung einer Qualifikation für den Einstieg ins Erwerbsleben (vgl. Grafik 11).



Grafik 10: Anteile Geringqualifizierter an den Beschäftigten nach Altersgruppen

Daten: AMOSA-Kantone 1997 und 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik), Deutsche Bodenseeregion Juni 1999 und Juni 2007 (Quelle: Beschäftigtenstatistik¹¹, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Statistik Liechtenstein), Vorarlberg 1991 und 2001 (Quelle: Volkszählung, Statistik Austria)

¹¹ Für die deutsche Bodenseeregion können die Abiturienten nicht aus der Gruppe der Geringqualifizierten ausgeschlossen werden, weshalb die jüngste Altersgruppe nur die 25 bis 34-Jährigen umfasst.



Grafik 11: Stellensuchendenquoten nach Altersgruppen

Stellensuchendendaten: AMOSA-Kantone 2007 (Quelle: AVAM, SECO), Deutsche Bodenseeregion 2005 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein März 2008 (Quelle: Amt für Volkswirtschaft), Vorarlberg 2007 (Quelle: Arbeitsmarktservice Vorarlberg), Stellensuchende ab 20 Jahren (Vorarlberg: ab 15 Jahre)/Erwerbspersonendaten: AMOSA-Kantone 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik), deutsche Bodenseeregion 2005 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein 2001 (Quelle: Volkszählung, Statistik Liechtenstein), Vorarlberg 2001 (Quelle: Volkszählung, Statistik Austria)

? Warum gibt es unter jungen Beschäftigten Geringqualifizierte?

Laut den Behördenvertretern spielen der familiäre Hintergrund und das soziale Umfeld eine besonders zentrale Rolle: Ein bildungsfremdes Umfeld oder mangelnde Unterstützung während der Ausbildung können die Motivation zur Ausbildung beeinträchtigen. Bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die gegen Ende oder nach der Schulzeit einwandern, ist die Integration deutlich erschwert. Sprachliche Hürden sind in diesem Fall sehr gross. Zudem können ausländische Namen und mangelnde Vernetzung der Familie die Lehrstellensuche zusätzlich erschweren.

Jugendliche mit schlechten schulischen Leistungen realisieren früh, dass sie kaum Chancen haben, ihren Wunschberuf

zu erlernen. Sie sind bei der Lehrstellensuche benachteiligt. Die Anforderungen in Berufslehren steigen, einfachere handwerkliche Berufsausbildungen werden immer seltener angeboten und nachgefragt. Gerade in wirtschaftlich guten Zeiten ist es aber möglich, ohne Ausbildung eine Stelle zu finden. Später fehlt oft die Bereitschaft der Betroffenen, für einen Lehrlingslohn zu arbeiten.

Schliesslich verursacht auch Lehrstellenabbruch Geringqualifikation. Häufig treten die genannten Faktoren gemeinsam auf und führen zu einer Mehrfachproblematik und Frustration.

+ Die Sicht geringqualifizierter Jugendlicher

Die befragten geringqualifizierten Jugendlichen berichten von problematischen Schulbiografien.¹² Probleme mit Mitschülern und Lehrern führten zu schlechten Schulleistungen. Es folgten Klassenwiederholungen oder Schulwechsel, der dadurch erhoffte Motivationsschub blieb aber oft aus. Vielmehr führten sie zu stärkerem Desinteresse am Schulunterricht oder gar zu Resignation.

Nach dem Verlassen der Schule äusserten die Betroffenen zwar den Wunsch, einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Keiner

der Befragten hat sich aber über einen längeren Zeitraum um eine Ausbildungsstelle bemüht. Oft waren sie unsicher und orientierungslos, kannten weder ihre Stärken noch ihre Ziele und gerieten in eine Negativspirale.

Auffällig ist, dass die Eltern der Betroffenen oft selber über geringe Schulbildung verfügen und mit dem Schulsystem nicht vertraut sind. Hinzu kommen belastende finanzielle und gesundheitliche Situationen sowie fehlende Netzwerke, um ihre Kinder unterstützen zu können.

¹² Im Rahmen einer durch das Projekt begleiteten qualitativen Forschungsarbeit an der Universität Konstanz wurden sechs ausführliche Gespräche mit Geringqualifizierten im Alter zwischen 19 und 28 Jahren geführt. (vgl. www.amosa.net/geringqualifizierte)

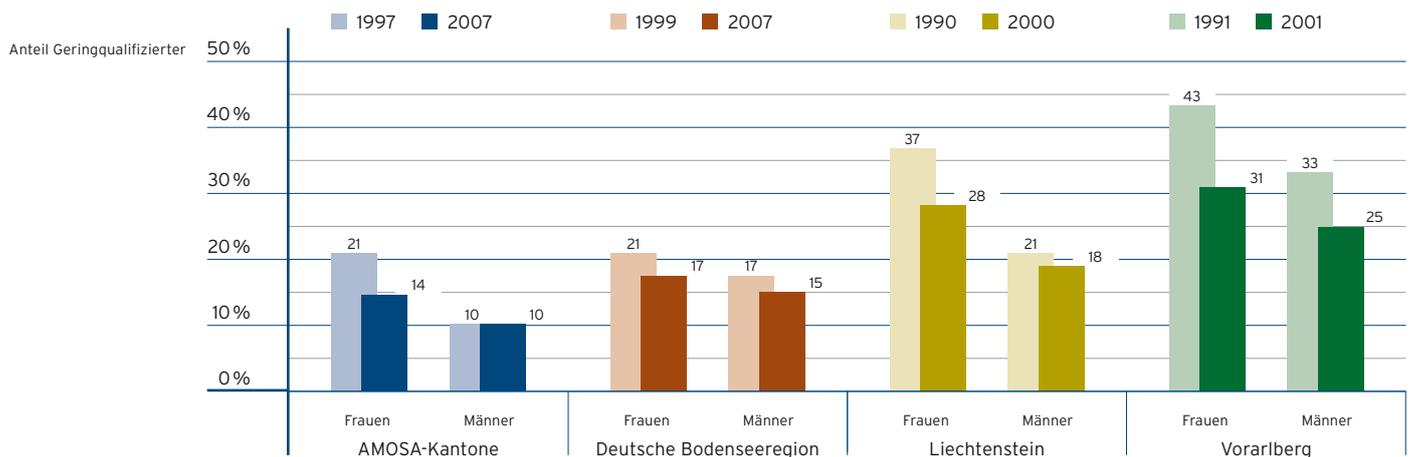
9 Unterschiede zwischen Männern und Frauen

Die Unterschiede der Arbeitsmarktchancen zwischen geringqualifizierten Männern und Frauen sind kleiner als die Differenzen bei den Alters- und Herkunftsgruppen, sind aber dennoch vorhanden.

Rund die Hälfte der beschäftigten Geringqualifizierten in der internationalen Bodenseeregion sind Frauen. Da insgesamt aber weniger Frauen als Männer erwerbstätig sind, ist der Anteil Geringqualifizierter unter den weiblichen Beschäftigten in allen Regionen überdurchschnittlich hoch.

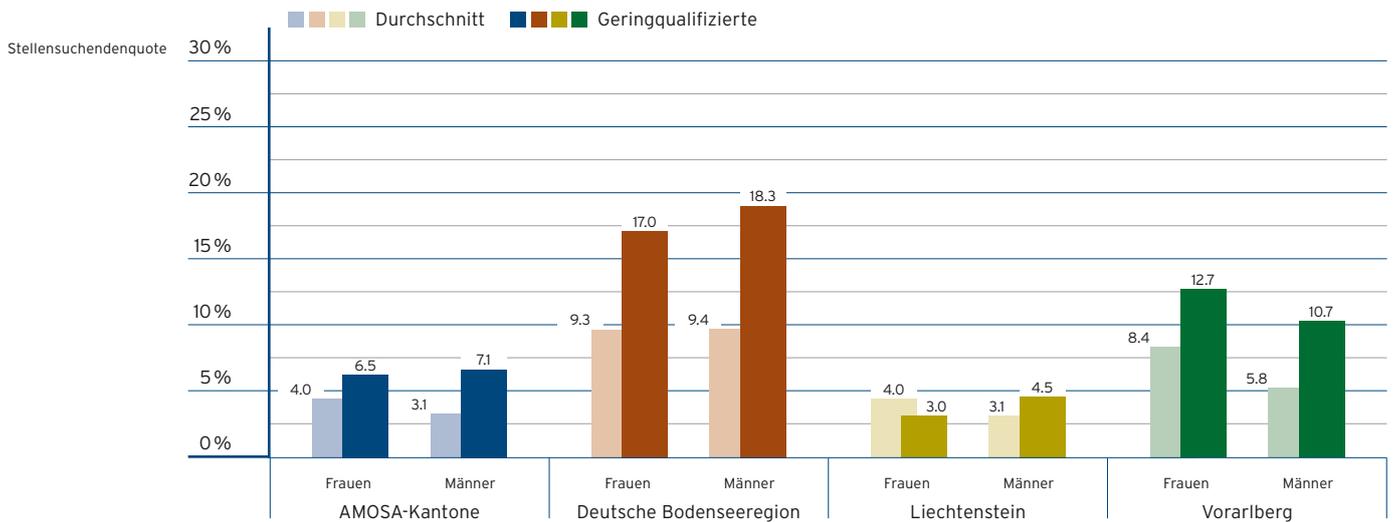
Über die beobachteten Zeiträume hat sich der Unterschied zwischen Männern und Frauen deutlich verringert. In der deutschen Bodenseeregion haben sich die Anteile der Geringqualifizierten beinahe gänzlich angeglichen. Ebenfalls stark angenähert haben sich die Anteile Geringqualifizierter in den AMOSA-Kantonen. Der in den AMOSA-Kantonen verzeichnete Beschäftigungsrückgang um 20 000 Geringqualifizierte zwischen 1997 und 2007 betraf ausschliesslich Frauen. Die Anzahl geringqualifizierter Männer stieg sogar leicht in diesem Zeitraum.

Die durchschnittlichen Stellensuchendenquoten der Frauen liegen in allen Regionen über denjenigen der Männer. Bei den Geringqualifizierten sind die Männer in den AMOSA-Kantonen und in Liechtenstein verglichen mit den Frauen leicht stärker von Arbeitslosigkeit betroffen. Eine denkbare Erklärung dafür könnte die unterschiedliche Herkunft sein: Möglicherweise arbeiten in diesen Regionen mehr ausländische Männer in geringqualifizierten Positionen. Deren Risiko der Arbeitslosigkeit ist erhöht gegenüber den Inländern (vgl. Grafik 9, Seite 21).



Grafik 12: Anteile Geringqualifizierter Beschäftigter nach Geschlecht

Daten: AMOSA-Kantone 1997 und 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik), Deutsche Bodenseeregion Juni 1999 und Juni 2007 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Statistik Liechtenstein), Vorarlberg 1991 und 2001 (Quelle: Volkszählung, Statistik Austria)



Grafik 13: Stellensuchendenquoten nach Geschlecht

Stellensuchendendaten: AMOSA-Kantone 2007 (Quelle: AVAM, SECO), Deutsche Bodenseeregion 2005 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein März 2008 (Quelle: Amt für Volkswirtschaft), Vorarlberg 2007 (Quelle: Arbeitsmarktservice Vorarlberg), Stellensuchende ab 20 Jahren (Vorarlberg und Deutschland: ab 15 Jahre) / Erwerbspersonendaten: AMOSA-Kantone 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik), Deutsche Bodenseeregion 2005 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein 2001 (Quelle: Volkszählung, Statistik Lichtenstein), Vorarlberg 2001 (Quelle: Volkszählung, Statistik Austria)

Schwierigkeiten geringqualifizierter Frauen bei der Stellensuche

Geringqualifizierte Frauen werden im Vergleich zu Männern von den öffentlichen Arbeitsvermittlern und Personalberatern bezüglich ihres Suchbereichs als weniger flexibel wahrgenommen. Aufgrund von sozialen und familiären Verpflichtungen weisen sie tiefere Mobilität auf und suchen vermehrt Teilzeitstellen. Zudem können sie körperlich weniger schwere Arbeit leisten, weshalb ihnen ein kleineres Angebot an Hilfsarbeitsplätzen offen steht. Auf der anderen Seite wurde mehrmals darauf hingewiesen, dass sie weniger Motivationsprobleme aufweisen als Männer.

Familienbedingte Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit können einen Qualifikationsverlust zur Folge haben, weshalb laut Einschätzung der Befragten ein erhöhter Anteil von Wiedereinsteigerinnen Einfacharbeitsplätze sucht.

Die folgende Übersichtsdarstellung zeigt die wichtigsten Hindernisse, denen geringqualifizierte Frauen auf ihrer Stellensuche begegnen.

	Frauen	Männer
Deutschkenntnisse	■■■	■■■
Fachkenntnisse	■■■	■■■
Fehlender aktueller, anerkannter Abschluss /Diplom	■■■	■■■
Flexibilität	■■■	■
Körperliche und mentale Gesundheit	■■	■■
Unrealistische Einschätzung der eigenen Chancen	■■	■■
Körperliche Einschränkungen im Suchbereich	■■	■
Mangelnde Mobilität	■■	■
Selbständigkeit / Eigeninitiative	■■	■■
Motivation bei der Stellensuche	■■	■■
Zuverlässigkeit	■■	■■
Soziales Umfeld	■■	■
Negative Arbeitszeugnisse /Kündigungsgrund	■	■
Durchhaltvermögen	■	■

■■■ tritt häufig auf ■■ tritt gelegentlich auf ■ tritt selten auf

Tabelle 3: Herausforderungen für geringqualifizierte Frauen und Männer

Daten: Internationaler Bodenseeraum 2008 (Quelle: Eigene Erhebung, 109 Personalberater und öffentliche Arbeitsvermittler)

10 Welche Strategien und Instrumente wenden die Behörden an?

Geringqualifizierte gehören zur Klientel zahlreicher Behörden. Befragt nach verwendeten Strategien und Instrumenten wurden Vertreter von Arbeitsmarktbehörden, welche stellensuchende Geringqualifizierte bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen; Vertreter von Berufsberatungs- und Berufsbildungsbehörden, die in erster Linie mit der Qualifikation Jugendlicher beauftragt sind; Vertreter von Migrationsbehörden, die mit der Integration ausländischer Geringqualifizierter zu tun haben.

Viele Instrumente, keine explizite Strategie

Diesen Behörden steht eine Vielfalt an Instrumenten zur Verfügung. Explizit auf Geringqualifizierte ausgerichtete Instrumente oder Strategien gibt es keine – teilweise werden die Angebote hingegen fast ausschliesslich von Geringqualifizierten genutzt (vor allem bei den Angeboten der Arbeitsmarktbehörden). Die spezifischen Herausforderungen für Geringqualifizierte werden behördenübergreifend nicht koordiniert angepackt. Viele Befragte erachten eine engere Zusammenarbeit und strategische Ausrichtung daher als wünschenswert.

Grenzüberschreitende Zusammenarbeit

Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsmarktbehörden ist im Rahmen von EURES¹³ organisiert. Ein Austausch findet statt, punktuell werden Projekte und Kurse grenzüberschreitend durchgeführt. Berufsberatungen und teilweise auch die Berufsbildungsbehörden stehen im internationalen Kontakt. Unter Migrationsbehörden ist die grenzüberschreitende Zusammenarbeit weit fortgeschritten: Es gibt Erfahrungsaustausch, man arbeitet an gemeinsamen Projekten und tauscht Informationen zu einzelnen Personen aus.

Instrumente der Arbeitsmarktbehörden

Das Interesse geringqualifizierter Stellensuchender an theorielastigen Kursen ist oft gering. Eine Mehrheit der befragten Personalberater und Arbeitsvermittler ist der Meinung, dass es genügend passende Qualifizierungsmassnahmen für Geringqualifizierte gibt. Sie wünschen hingegen mehr Praxisbezug der bestehenden Massnahmen sowie gezieltere Angebote für einzelne Gruppen (Männer, Ausländer, Personen mit gesundheitlichen Schwierigkeiten) oder Branchen (Wäscherei, Lebensmittel, Fabrikation, Metall- und Holzverarbeitung, Bauhaupt- und Nebengewerbe, Landwirtschaft). Die Arbeitsmarktbehörden einiger Schweizer Kantone haben für Geringqualifizierte eine Methodik der Kompetenzbilanzierung entwickelt (siehe Beschrieb Seite 27). In Deutsch-

land soll das Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) die Bereitschaft von Betrieben zur Weiterbildung ihrer Beschäftigten wecken. In Vorarlberg haben in den letzten Jahren zahlreiche Geringqualifizierte im Rahmen von Stiftungen einen Lehrabschluss nachgeholt. In Liechtenstein stehen den Stellensuchenden Aktivierungsprogramme zur Verfügung.

Instrumente der Berufsberatungs- und Berufsbildungsbehörden

Zur Unterstützung der Berufsfindung und Lehrstellensuche Jugendlicher stehen zahlreiche Instrumente zur Verfügung, die grösstenteils während der Schulzeit zur Anwendung kommen. In Baden-Württemberg wird beispielsweise eine Kompetenzanalyse für alle Schüler vorbereitet. Sehr wirkungsvoll für den Übergang Schule/Berufsausbildung ist auch der Einsatz der Jugendberufshelfer und Jugendberufslotsen in den Berufsvorbereitungs- bzw. Berufseinstiegsklassen. In der Schweiz läuft das Projekt «Case Management». Dieses sieht bereits ab der 7. Klasse ein System der Früherfassung und Begleitung von Schülern mit zu erwartenden Problemen bei der beruflichen Integration vor. Für Lernende des 8. Schuljahres steht mit dem «Stellwerk» eine individuelle Standortbestimmung zur Verfügung. Das erstellte Leistungsprofil weist die Stärken und Schwächen der Schüler aus und hilft den Beteiligten dabei, die richtigen Massnahmen für eine wirkungsvolle Förderung zu treffen.

Weitere Instrumente sind: Vorlehren, Brückenangebote, Praktika, Eignungsverfahren, Coaching und Mentoring. Lehrabbrecher werden begleitet und Betriebe durch Lehrstellenförderung und -marketing dazu ermuntert, mehr Lehrstellen anzubieten. Auch Erwachsenen stehen zahlreiche Förderinstrumente zur Verfügung (Förderkurse, Bildungschecks, Laufbahncoaching, Kompetenzbilanzierung).

Instrumente der Migrationsbehörden

Von der deutschen Ausländerbehörde werden Integrationskurse angeboten. In der Schweiz wird seit Beginn 2008 in jedem Kanton ein Integrationsbeauftragter eingesetzt. Zudem steht das neue Instrument der Integrationsvereinbarung zur Verfügung: Bei fremdsprachigen einreisewilligen Personen werden verbindliche Auflagen an die Aufenthaltsgewilligung geknüpft, selbst bei Familiennachzug (z. B. der Besuch eines Deutsch- oder Integrationskurses).

¹³ EURopean Employment Services, ein Kooperationsnetz der EU und der Schweiz, das die Mobilität von Arbeitnehmern im Europäischen Wirtschaftsraum fördert. (vgl. www.europa.eu.int/eures)

Best Practice der Behörden

Zum breiten Angebot der Arbeitsmarktbehörden der internationalen Bodenseeregion zählen auch folgende vier besonders innovative Massnahmen:

+ Kompetenzbilanzierung des Amts für Arbeit des Kantons St. Gallen

Im Kompetenzenportfolio werden die formell und nicht formell erworbenen Kompetenzen (Fähigkeiten/Fertigkeiten) erfasst, analysiert, in einem Portfolio dokumentiert und bewerbungswirksam umgesetzt.

Alle Teilnehmenden der St. Galler Beschäftigungsprogramme besuchen einmal pro Woche ein Bildungsmodul, in dem ein Kompetenzenportfolio erarbeitet wird. Das Amt für Arbeit hat eine spezifische Methodik für Geringqualifizierte entwickelt.

Die Stellensuchenden werden motiviert, sich mit der eigenen Person auseinanderzusetzen, berufliche Möglichkeiten einzuschätzen und realistische Ziele für die Zukunft zu erarbeiten. Sie erkennen und dokumentieren ihre Fähigkeiten, Fertigkeiten und Ressourcen sowie ihre Qualifikationen in einem Portfolio, was zur Stärkung des Selbstbewusstseins beiträgt. Sie werden im Teamwork gefördert und lernen Bewerbungsstrategien kennen.

+ Aktivierungsprogramm des Arbeitsmarktservice Liechtenstein

Der Arbeitsmarktservice Liechtenstein bietet regelmässig diverse, auf spezifische Personengruppen angepasste Aktivierungsprogramme an. Mit dem Programm «Stellensuchende in Aktion» (S.I.A.) werden als übergeordnetes Ziel die dauerhafte und rasche Eingliederung in den Arbeitsmarkt sowie die Bewältigung der Situation der Arbeitslosigkeit verfolgt. Einzige Voraussetzung zur Teilnahme sind genügend gute Deutschkenntnisse.

Über eine Zeitdauer von acht Wochen werden die Sozialkompetenz gestärkt, die Wahrnehmung der Eigenverantwortung geübt sowie Methoden- und Fachkompetenzen gefördert. In das

Programm ist ein PC-Grundkurs integriert. Kommunikations-, Rhetorik- und mentales Training sowie Situationsanalyse, Berufsorientierung und Bewerbungstechniken bilden wichtige Elemente des Programms.

Die Analyse von Stärken und Schwächen soll Potenziale aufzeigen, Zukunftsvisionen werden entwickelt und die Nutzung des sozialen Netzwerks soll Chancen ermöglichen. Als flankierende Massnahme bietet der Arbeitsmarktservice Liechtenstein allen stellensuchenden Personen die Möglichkeit für ein gezieltes Einzelcoaching an.

+ WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen)

Das Programm soll in Deutschland das Interesse und die Bereitschaft von Betrieben zur Weiterbildung ihrer geringqualifizierten oder älteren Beschäftigten wecken. Es ist als Anschubfinanzierung gedacht. Arbeitgeber können einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten, wenn gewisse Bedingungen erfüllt sind.

Ziel des Programms ist die Prävention von Arbeitslosigkeit durch Verbesserung der Beschäftigungschancen und der Be-

schäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer. Dadurch wird auch dem Fachkräftemangel entgegengewirkt.

Bisher wurde das Instrument laut Befragten noch nicht häufig von Betrieben in Anspruch genommen. 2007 zeigte sich aber eine deutliche Steigerung, nachdem Arbeitgeber verstärkt auf das Programm aufmerksam gemacht wurden.

+ Stiftungen des Arbeitsmarktservices Vorarlberg

Zwei Stiftungen haben in den letzten Jahren zahlreichen Geringqualifizierten das Nachholen eines Lehrabschlusses ermöglicht.

Arbeitsstiftung 2000: Ziel ist das Wiedererlangen eines Arbeitsplatzes der Stiftungsteilnehmer innerhalb eines vorgeschriebenen Zeitraums. Zielgruppe sind Personen, die aktuell von Kündigungsmassnahmen betroffen sind oder im Rahmen eines Sozialplans ihr Dienstverhältnis einvernehmlich beenden. Placement Stiftung: Ziel ist es, personalsuchenden Unternehmen geeignete Arbeitskräfte mit den geforderten Qualifikationen zur Verfügung zu stellen und Arbeitslose durch nachfrageorientierte und arbeitsplatzgenaue Ausbildung am

Arbeitsmarkt zu integrieren. Zielgruppe sind Arbeitslose mit Interesse an einer Aus- und Weiterbildung, welche anschliessend an die Ausbildung eine Beschäftigung im Ausbildungsunternehmen anstreben.

Die Stiftungen haben sich gut bewährt. Seit dem Jahr 2004 haben ca. 200 Geringqualifizierte über die Placement Stiftung Vorarlberg und 22 über die Arbeitsstiftung 2000 einen Lehrabschluss nachgeholt. Besonders grosse Herausforderungen haben Personen zu überwinden, die auf Grund ihrer persönlichen Lebenssituation grössere finanzielle Belastungen aufweisen und sich eine lange Umschulungsphase mit geringerem Einkommen kaum leisten können.

11 Massnahmen

Die Konferenz «Chancen für Geringqualifizierte» bot 160 Teilnehmenden aus vier Ländern eine Plattform für den grenzüberschreitenden fachlichen Austausch zur Thematik und das Knüpfen von Netzwerken. Im Rahmen der Konferenz wurden Massnahmen zur Steigerung der Arbeitsmarktchancen Geringqualifizierter entwickelt. Nach dem Prinzip der Zukunftskonferenz, das gesamte an einem Prozess beteiligte System in einem Raum zusammenzubringen, wirkten neben Wissenschaftlern die verschiedenen Partner der Arbeitsmarktintegration Geringqualifizierter mit: Arbeitsmarktbehörden, Berufsberatungen, Berufsbildungsbehörden und -institutionen, Sozialdienste, Unternehmen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, private Arbeitsvermittlungen, private Bildungsträger, Anbieter Arbeitsmarktlicher Massnahmen sowie Migrations- und Integrationsbeauftragte aus allen vier Ländern.

Handlungsfelder

Im Vorfeld der Konferenz wurden aufgrund der Forschungsergebnisse zwölf Handlungsfelder definiert. Basierend auf diesen Handlungsfeldern wurden die Massnahmenideen entwickelt. Die zwölf Handlungsfelder waren:

- Allen Jugendlichen eine Berufsausbildung ermöglichen
- Qualifikation von Ausländern nutzen
- Ausbildung nachholen
- Erfahrungen zertifizieren
- Deutsch lernen
- On the job weiterbilden
- Neue Arbeitsfelder erschliessen
- Bewerbungskompetenzen steigern
- Praxisbezogene Qualifizierung realisieren
- Praxisbezogen vermitteln
- Arbeitslosigkeit verhindern
- Gemeinsame Strategien entwickeln

Massnahmenideen

Aus dem Katalog der entstandenen Massnahmenideen wurden die wichtigsten und erfolgversprechendsten ausgewählt und in Form von Projektskizzen weiter konkretisiert. Folgende Projektskizzen sind dabei entstanden:

Brückenschlag: Schülerinnen und Schüler in den letzten Schuljahren sollen praxisbezogener und intensiver auf die Berufswahl vorbereitet werden. Dadurch soll ihre Motivation erhöht und Ausbildungsabbrüchen vorgebeugt werden.

Elterneinbindung: Diese Massnahme zielt darauf ab, die Eltern vermehrt in die Berufswahl einzubinden. Dadurch soll allen Jugendlichen eine Berufsausbildung ermöglicht werden. Zielgruppe sind in erster Linie Jugendliche mit Migrationshintergrund und/oder Eltern aus bildungsfernem Kontext. Durch Vernetzung von Eltern, Schule und Arbeitgebern sollen einerseits die Eltern für die Wichtigkeit einer Berufsausbildung sensibilisiert werden und andererseits Jugendliche ohne Anschlusslösung unterstützt werden.

Mentoring / Coaching: Jugendliche mit schlechten Ausbildungschancen im Alter zwischen 13 und 21 Jahren sollen durch Mentoren und Coaches in ihrem Prozess der Berufswahl und Lehrstellenfindung unterstützt werden.

Lernzentren und Lernverbände in Attestausbildung einbeziehen: Diese Massnahme zielt darauf ab, Schulabgänger und junge Erwachsene mit handwerklichen Fähigkeiten fit für den Arbeitsmarkt zu machen. Dies wird dadurch erreicht, dass Lernzentren vermehrt in Attestausbildungen (2-jährige schweizerisch anerkannte Berufsausbildung auf niedrigem Niveau) einbezogen werden.

Berufsbezogene Sprachkurse: Geringqualifizierte Arbeitnehmer mit berufsbezogenen Sprachdefiziten sollen durch Sprachkurse am Arbeitsplatz ihre Kenntnisse erweitern können. Dies dient dem Arbeitgeber zur Qualitätssteigerung und Betriebsbindung der Arbeitskräfte und dem Arbeitnehmer zur erhöhten Arbeitsplatzsicherheit.

Ausbildung «step by step»: Diese Massnahme zielt darauf ab, Ausländer, deren Ausbildung nicht anerkannt ist, ihrer Qualifikation entsprechend in den Arbeitsmarkt zu integrieren. «Step by step» deshalb, weil dies schrittweise geschehen muss: Durchführung eines anerkannten Assessments der Kompetenzen und Fähigkeiten der Betroffenen, anerkannte (Teil-)Qualifizierung und Zertifizierung, Schaffung der gesetzlichen Grundlagen, Anerkennung von ausländischen Abschlüssen.

Firmeninterne Trainings (FIT): Geringqualifizierte Stellensuchende mit Potenzial sollen mit Unternehmen auf der Suche nach qualifizierten Fachkräften zusammengeführt werden. Durch firmeninternes Training werden die Geringqualifizierten gezielt zu Fachkräften ausgebildet, was ihre nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt gewährleistet.

Sensibilisierung und Beratung von Personalentscheidern: Diese Massnahme zielt darauf ab, Personalentscheider zu befähigen, adäquate Massnahmen zur Förderung Geringqualifizierter in ihrem Betrieb einzuführen. Zielgruppe sind kleine und mittlere Betriebe. Erreicht wird das Ziel durch persönliche Ansprache und Workshops.

Professionalisierung der Kompetenzenbilanzierung: Die Erstellung glaubwürdiger und nachvollziehbarer Kompetenzausweise für Geringqualifizierte setzt voraus, dass die mit der Kompetenzenbilanzierung beauftragten Personen in der Lage sind, die Kompetenzen Geringqualifizierter zu erkennen und zu erfassen. Ziel ist es, weniger sprachlastige Portfolios zu erstellen.

Optimale Vermittlung Geringqualifizierter: Stellensuchende Geringqualifizierte, die ein Beschäftigungsprogramm absolvieren, sollen durch die Programmverantwortlichen aktiver als heute in der Stellensuche unterstützt und an Arbeitgeber vermittelt werden. Die Programmverantwortlichen kennen die Arbeitslosen und ihre Kompetenzen besonders gut.

Erfolgreicher runder Tisch: Der runde Tisch «Arbeitskräfte für Ihre Zukunft» führt Arbeitgeber, ihre Verbände und die Behörden zusammen mit dem Ziel, den Geringqualifizierten eine Arbeitsstelle und den Unternehmen Arbeitskräfte zu finden. Auf Betriebsebene soll der Bedarf an Arbeitskräften erhoben werden und die Möglichkeiten einer bedarfsgerechten Qualifizierung von Stellensuchenden oder Arbeitnehmern geprüft werden.

Weitere Ideen waren: Die Überarbeitung des Anreizsystems für geringqualifizierte Arbeitnehmende, die sich an der Schwelle zwischen Niedriglohnsegment und staatlicher Unterstützung bewegen; ein auf Geringqualifizierte spezialisiertes Bewerbungsbüro; das Marketing von Qualifizierungsmassnahmen durch Analyse des Bildungsbedarfs von Unternehmen und Erstellen individueller Schulungspläne; die Schaffung neuer Arbeitsfelder für Geringqualifizierte; die marktgerechte Qualifizierung Geringqualifizierter durch partnerschaftliche Netzwerkbildung; der Einsatz ehemals Geringqualifizierter zur Begleitung von Betroffenen.

Umsetzung der Massnahmen

Die Konferenzteilnehmenden wählten aus diesen Projektskizzen jene aus, deren Umsetzung sie in ihrem Kanton, Landkreis oder Bundesland als besonders wirksam betrachten. Diese wurden in einem regionalen Massnahmenplan festgehalten und konkretisiert. Jede Region hat zudem einen Umsetzungsordinator benannt, der die Umsetzung der Massnahmen regional initiieren und koordinieren wird.

Die Teilnehmenden aus dem **Kanton Aargau** werden einen Workshop organisieren, um Ideen, welche an der Umsetzungskonferenz andiskutiert wurden, weiter zu vertiefen und anschliessend konkrete Massnahmen auszuarbeiten: Eine Plattform für Unternehmen, Verbände und Arbeitsvermittler soll geschaffen werden, um die Zusammenarbeit zu intensivieren und zu verbessern. Eltern von betroffenen Jugendlichen sollen zum Thema Geringqualifizierte sensibilisiert werden und frühzeitig mit in die Berufswahl ihrer Kinder einbezogen werden. Geringqualifizierten Jugendlichen soll ausserdem ein Mentoring durch Jobcoaches ermöglicht werden. Das Angebot an berufsbezogenen Sprachkursen (Deutsch am Arbeitsplatz) soll erweitert werden. Eine Anpassung der Angebote des zweiten Arbeitsmarktes, für Personen welche längerfristig nicht mehr in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können, wird geprüft. (Umsetzungsordinator: Raphael Weisz, Amt für Wirtschaft und Arbeit)

Die Kantone **Appenzell Ausserrhoden und Innerrhoden** werden die Beratungsintensität für alle Stellensuchenden unter 25 Jahren erhöhen. Angestrebt werden soll dabei wenn immer möglich ein formeller Ausbildungsabschluss. Kann dieses Ziel nicht erreicht werden, so sollen Aktivitäten gefördert werden, die einen positiven Nutzen auf den beruflichen Werdegang haben. Die bereits laufende Optimierung der Übergänge «Schule - Brückenangebote - Arbeitsmarktbehörden» soll weitergeführt werden. Ziel ist die Verhinderung von Schulaustritten ohne Anschlusslösung. Ausserdem soll die Zusammenarbeit zwischen dem Vorgesetzten eines geringqualifizierten Stellensuchenden in Massnahmen des zweiten Arbeitsmarktes und dem zuständigen Personalberater verbessert bzw. institutionalisiert werden. Ziel ist das Erkennen von versteckten Potenzialen.

Teilnehmende der Arbeitsmarktbehörden aus dem Kanton **Glarus** werden ihre Kollegen intern für die Thematik sensibilisieren mit dem Ziel, der Wirtschaft und den Unternehmen die Chancen für Geringqualifizierte näherzubringen. Ein Kompetenzzentrum (bspw. ein betreutes Internet-Café) soll geschaffen werden (unter Berücksichtigung der

sichtigung des jetzigen Angebots), um Stellensuchende und Geringqualifizierte zu coachen bzgl. ihres Bewerbungs dossiers, Vorstellungsgesprächen etc. In Zusammenarbeit mit Behörden und Unternehmen soll ein Angebot an firmeninternen Trainings für Geringqualifizierte geschaffen werden, dazu wird ein Kriterienkatalog erstellt. Auf kantonaler Ebene wird ausserdem das Angebot an Attestlehrstellen gefördert. Die Möglichkeiten von Kompetenzenbilanzierungen werden geprüft. (Umsetzungskoordinatorin: Franzisca Matos, RAV Glarus)

Teilnehmende aus dem Kanton **Graubünden** planen, geringqualifizierte Stellensuchende mit Potenzial durch firmeninternes Training für den Facheinstieg fit zu machen. Von der Zusammenführung dieser Stellensuchenden mit Firmen, die Fachkräfte suchen, profitieren beide Seiten. Die Machbarkeit eines Projektes zur Bilanzierung von Kompetenzen wird geprüft. Ebenfalls soll ein Konzept für die Elterneinbindung ausgearbeitet werden. Zur Förderung von Attestausbildungen wird eine Informationskampagne organisiert. (Umsetzungskoordinatorin: Agatha Thürler, KIGA Graubünden)

Teilnehmende aus **Kempten** bündeln die geplanten Aktivitäten im Rahmen eines vierteljährlich stattfindenden runden Tisches mit wechselnden Themenschwerpunkten. In einem ersten Schritt sollen durch Intensivierung der Kontakte zu den Akteuren (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Kammern) der Bedarf und die Inhalte der Bildungsmaßnahmen am Arbeitsmarkt erhoben werden und die Massnahmen bedarfsgerecht auf die geringqualifizierten Stellensuchenden oder bereits im Unternehmen Beschäftigten (um Arbeitslosigkeit zu vermeiden) abgestimmt werden. (Umsetzungskoordinator: Albert Thumbeck, Agentur für Arbeit Kempten)

Teilnehmende aus **Konstanz** werden durch bedarfsgerechte Qualifizierung von Geringqualifizierten Arbeitsplätze schaffen und den Unternehmen so Arbeitskräfte sichern («erfolgreicher runder Tisch»). Auch die Idee, Arbeitsfelder für Geringqualifizierte durch neue Anreizsysteme für Arbeitgeber zu schaffen, soll weiter verfolgt werden. Ein Konzept zur besseren Einbindung der Eltern - namentlich der Väter - in die Berufswahl ist geplant. Im Rahmen von Berufsmessen («Job days») sollen Migranten die Möglichkeit erhalten, Arbeitgebern ihre Berufe zu präsentieren, um Unternehmen auf diesem Weg anzusprechen. (Umsetzungskoordinator: Rüdiger Salomon, Agentur für Arbeit Konstanz)

Die Teilnehmenden aus dem **Fürstentum Liechtenstein** werden Möglichkeiten für firmeninterne Trainings schaffen. In sechs- bis zwölfmonatigen Arbeitstrainings werden geringqualifizierte Stellensuchende mit Potenzial für den Facheinstieg fit gemacht. Von der Zusammenführung dieser Stellensuchenden mit Firmen, die Fachkräfte suchen, profitieren beide Seiten. Sie werden mit einem Zertifikat abgeschlossen. Dadurch werden Personalentscheider sensibilisiert und gleichzeitig beraten. (Umsetzungskoordinator: Uwe Fischer, Arbeitsmarktservice Liechtenstein)



Für **Ravensburg** wird der Bedarf an berufsbezogenen Sprachkursen erhoben. Die Zulassung von Personen zu Berufsabschlussprüfungen aufgrund ihrer Berufserfahrung soll unterstützt werden. Zudem soll der Brückenschlag zwischen Schulen und Unternehmen intensiviert werden, um die Berufsorientierung praxisbezogener zu gestalten. (Umsetzungskoordinatorin: Sabine Hohloch, Agentur für Arbeit Ravensburg)

Teilnehmende aus dem Kanton **Schaffhausen** werden die Möglichkeiten zur Kompetenzenbilanzierung im Kanton genauer verfolgen. Die Beziehungsnetze zu Unternehmen sollen genutzt werden mit dem Ziel, den Prozess der Bilanzierung zu beschleunigen. In Beschäftigungsprogrammen soll vermehrt darauf geachtet werden, dass Teilnehmende einen Grundwortschatz der deutschen Sprache aufbauen können, der die Mindestanforderungen der Arbeitgeber erfüllt. (Umsetzungskoordinator: Felix Müller, Arbeitsamt Schaffhausen)

Teilnehmende aus dem Kanton **St. Gallen** werden prüfen, ob die bereits heute in Beschäftigungsprogrammen für Stellensuchende angebotenen Kompetenzenbilanzierungen auf zusätzliche Zielgruppen ausgeweitet werden können. Dazu wird eine Arbeitsgruppe organisiert. Bereits bestehende Mentoring-Programme für Jugendliche sollen für Geringqualifizierte aller Altersgruppen angeboten werden. In den Beschäftigungsprogrammen der Arbeitsmarktbehörden soll die aktive Vermittlung von Geringqualifizierten in den ersten Arbeitsmarkt verstärkt angestrebt werden. Ein runder Tisch mit Arbeitgebern (Branchenvertretern), Anbietern von Einsatzprogrammen und dem Amt für Arbeit soll organisiert werden, um eine bedarfsgerechte Quali-



fizierung der Stellensuchenden zu gewährleisten. Bestehende Lernzentren sollen verstärkt genutzt werden. (Umsetzungskordinator: Walter Abderhalden, Amt für Arbeit St. Gallen)

Teilnehmende aus dem Kanton **Thurgau** werden ein Pilotprojekt zur Einführung eines Kompetenzenportfolios durchführen. Zum Case Management für Jugendliche wird eine Projektstudie erstellt. Die aktive Vermittlung von Stellensuchenden in Beschäftigungsprogrammen wird neu strukturiert und optimiert. (Umsetzungskordinator: Josef Birchmeier, Amt für Wirtschaft und Arbeit Thurgau)

Teilnehmende aus **Vorarlberg** werden ein Projekt zur Motivation Geringqualifizierter starten, in welchen ehemals Geringqualifizierte als positive Vorbilder dienen. Das geplante Coaching für benachteiligte Jugendliche zielt darauf ab, deren soziale Kompetenzen zu stärken. Für den Übergang von der Schul- in die Berufsbildung sind zusätzliche Brückenangebote geplant. Die Deutschkurse werden neu konzipiert, damit mehr Praxisbezug gewährleistet ist. (Umsetzungskordinator: Reinhard Bauer, Arbeitsmarktservice Vorarlberg)

Teilnehmende aus dem Kanton **Zug** planen die Erweiterung von Ausbildungsmöglichkeiten für Zuwanderer im Rahmen der Massnahme «step by step». Schwachen Schülern und Lehrlingen sollen Coaches als Mentoren zur Seite stehen. Gemeinden sollen dazu motiviert werden, Jugendliche ohne Perspektiven zu betreuen. Für geringqualifizierte Stellensuchende ist ein «Casting» geplant, das die standardmässige Bewerbung ergänzen soll. Zudem sollen mittels Informationsveranstaltungen über Berufsfindung resp. Berufsbildung die Eltern bes-

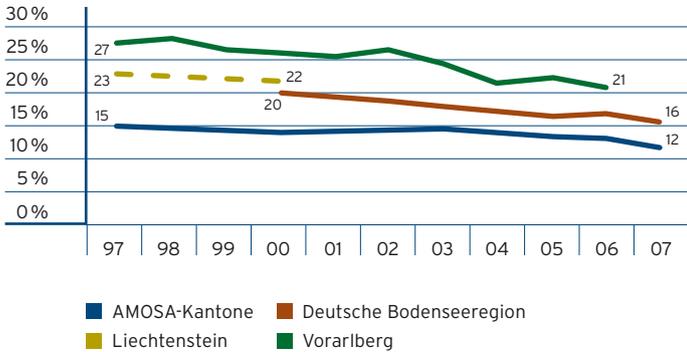
ser eingebunden werden. Das Instrument Stellwerk soll in der Oberstufe verstärkt als Ausgangspunkt für gezielte Förderung/Stützung genutzt werden. Durch Schaffung von Anreizen soll erreicht werden, dass sich Arbeit auch für Geringqualifizierte in jedem Fall lohnt. (Umsetzungskordinator: Robert Mattli, RAV Zug)

Teilnehmende aus dem Kanton **Zürich** werden einen Workshop organisieren, um folgende Ideen weiter zu vertiefen und konkrete Massnahmen auszuarbeiten: Neue Arbeitsplätze für Geringqualifizierte schaffen (wobei sich Arbeit lohnen soll); die Möglichkeit, dass sich Geringqualifizierte durch step-by-step-Ausbildungen nachträglich professionell qualifizieren können; das Ausloten von Hilfe durch Mentoring/Coaching im Milizsystem wie auch in professionellen berufsbezogenen Sprachkursen. Gleichzeitig wurde die Wichtigkeit der Vermittlungsarbeit erkannt, welche eine höhere Bewerbungskompetenz der Geringqualifizierten wünschen lässt sowie ein engeres Zusammenarbeiten mit Arbeitgebern im Generellen und dem Sensibilisieren der Personalentscheider im Besonderen mit sich bringt. (Umsetzungskordinator: Steven Peter, Amt für Wirtschaft und Arbeit Zürich)

Factsheet AMOSA-Kantone

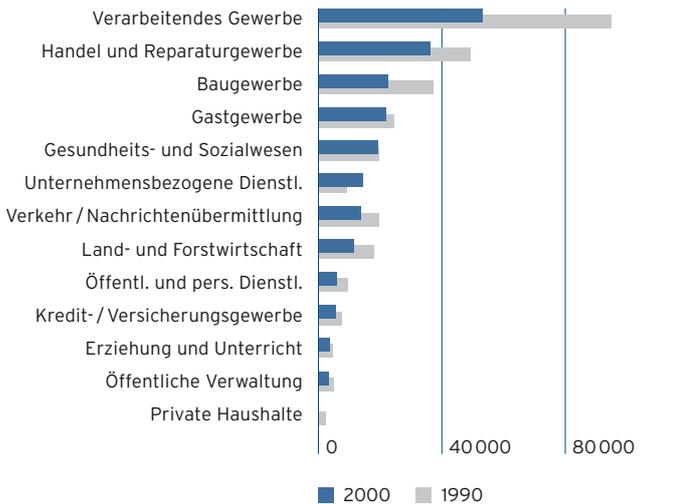
Geringqualifizierte Beschäftigte

Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Beschäftigten



Daten: vgl. Grafik 2 / Seite 6

Geringqualifizierte Beschäftigte: Branchen



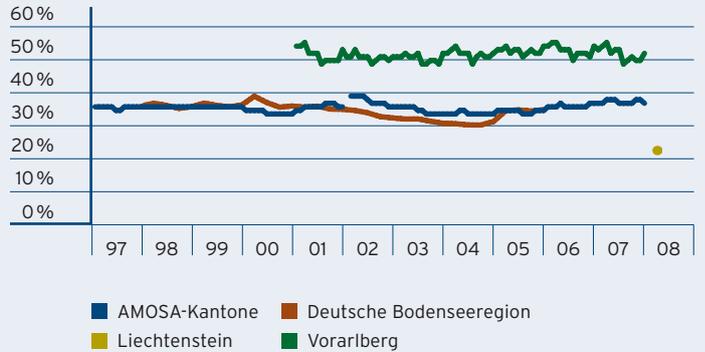
Daten: AMOSA-Kantone 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

In den AMOSA-Kantonen sind 195 000 Geringqualifizierte beschäftigt, was einem Anteil von 12 Prozent aller Beschäftigten entspricht. Die meisten von ihnen finden im verarbeitenden Gewerbe sowie im Handel und im Reparaturgewerbe eine Stelle.

Von den registrierten Stellensuchenden hat jeder Dritte (38 Prozent) weder eine anerkannte abgeschlossene Berufsausbildung noch eine höhere Schulbildung als die allgemeine Pflichtschulzeit. Im Alter zwischen 20 und 34 Jahren haben Geringqualifizierte ein überdurchschnittlich hohes Risiko, stellensuchend zu werden. Das höchste Risiko, als beschäftigter Geringqualifizierter stellensuchend zu werden, tragen Staatsangehörige aus Drittstaaten (ausserhalb EU25 und EFTA). Mangelnde Deutschkenntnisse, der fehlende Ausbildungsabschluss sowie Einschränkungen in der körperlichen Gesundheit werden von den Personalberatern als häufigste Hindernisse Geringqualifizierter auf der Stellensuche genannt.

Geringqualifizierte Stellensuchende

Die Entwicklung des Anteils geringqualifizierter Stellensuchender



Daten: vgl. Grafik 7 / Seite 12

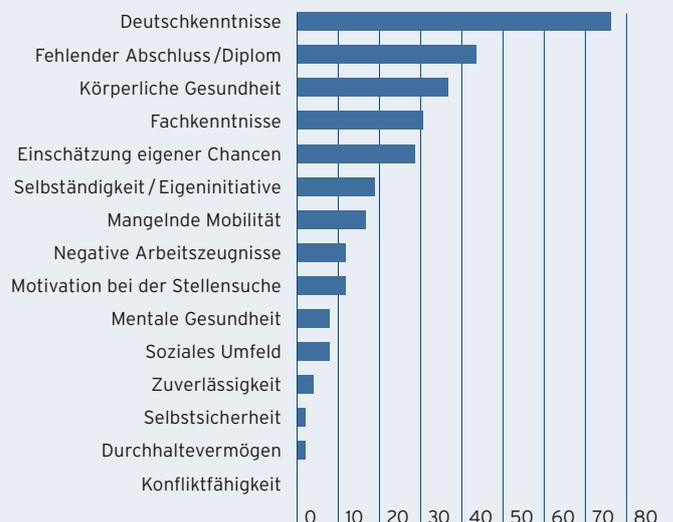
Stellensuchendenquoten (in Prozent)



Stellensuchendendaten: AMOSA-Kantone 2007 (Quelle: AVAM, SECO), Beschäftigtendaten: AMOSA-Kantone 2000 (Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

Hindernisse Geringqualifizierter bei der Stellensuche (in Prozent)

Welche drei Hindernisse stellen am häufigsten ein Problem für die Integration geringqualifizierter Stellensuchender dar?

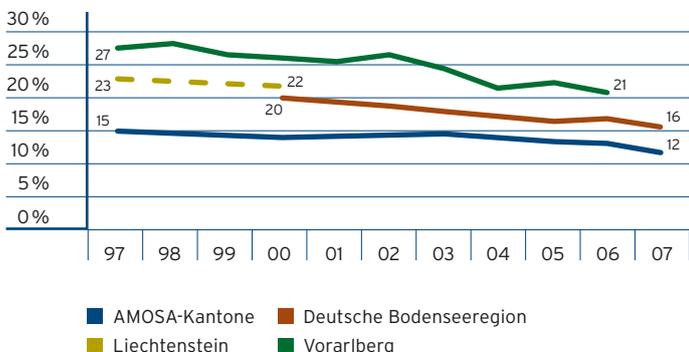


Daten: AMOSA-Kantone 2008 (Quelle: 52 Personalberater und öffentliche Arbeitsvermittler)

Factsheet Deutsche Bodenseeregion

Geringqualifizierte Beschäftigte

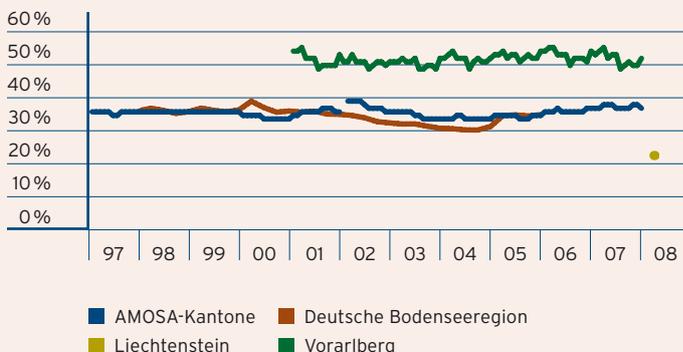
Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Beschäftigten



Daten: vgl. Grafik 2 / Seite 6

Geringqualifizierte Stellensuchende

Die Entwicklung des Anteils geringqualifizierter Stellensuchender



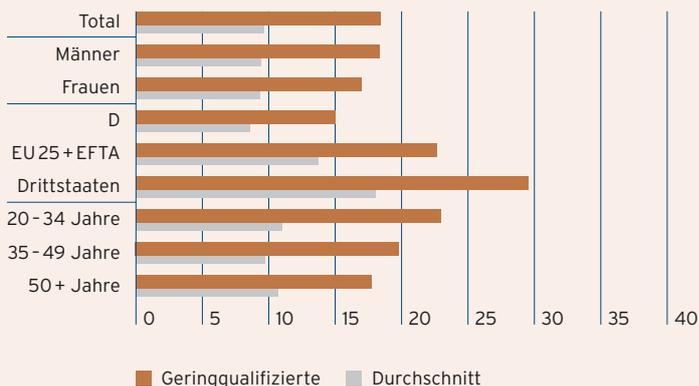
Daten: vgl. Grafik 7 / Seite 12

Geringqualifizierte Beschäftigte: Branchen



Daten: Deutsche Bodenseeregion Juni 1999 und Juni 2007 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit)

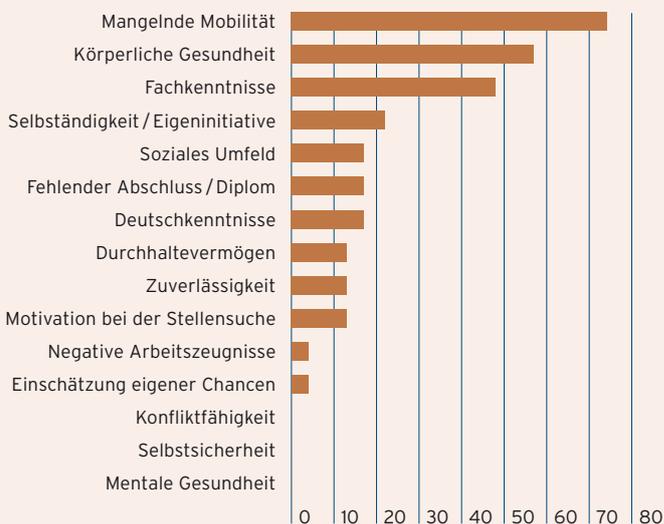
Stellensuchendenquoten (in Prozent)



Stellensuchenden- und Beschäftigtenstatistik: Deutsche Bodenseeregion 2005 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit); Stellensuchende nach Geschlecht und Herkunft ab 15 Jahre

Hindernisse Geringqualifizierter bei der Stellensuche (in Prozent)

Welche drei Hindernisse stellen am häufigsten ein Problem für die Integration geringqualifizierter Stellensuchender dar?



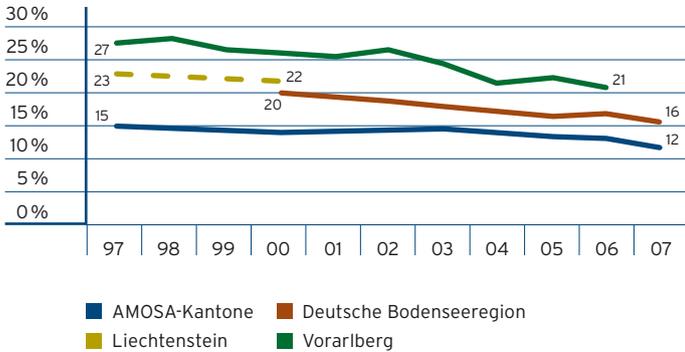
Daten: Deutsche Bodenseeregion 2008 (Quelle: 23 Personalberater und öffentliche Arbeitsvermittler)

In der Deutschen Bodenseeregion sind 69 000 Geringqualifizierte beschäftigt, was einem Anteil von 16 Prozent aller Beschäftigten entspricht. Die meisten von ihnen finden im verarbeitenden Gewerbe sowie in unternehmensbezogenen Dienstleistungen eine Stelle. Von den registrierten Stellensuchenden hat jeder Dritte (36 Prozent) weder eine anerkannte abgeschlossene Berufsausbildung noch eine höhere Schulbildung als die allgemeine Pflichtschulzeit. Das höchste Risiko, als Geringqualifizierter stellensuchend zu werden, tragen Staatsangehörige aus Drittstaaten (ausserhalb EU25 und EFTA). Mangelnde Mobilität, Einschränkungen in der körperlichen Gesundheit sowie mangelnde Fachkenntnisse werden von den Personalberatern als häufigste Hindernisse Geringqualifizierter auf der Stellensuche genannt.

Factsheet Liechtenstein

Geringqualifizierte Beschäftigte

Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Beschäftigten



Daten: vgl. Grafik 2 / Seite 6

Geringqualifizierte Beschäftigte: Branchen



Daten: Liechtenstein 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik)

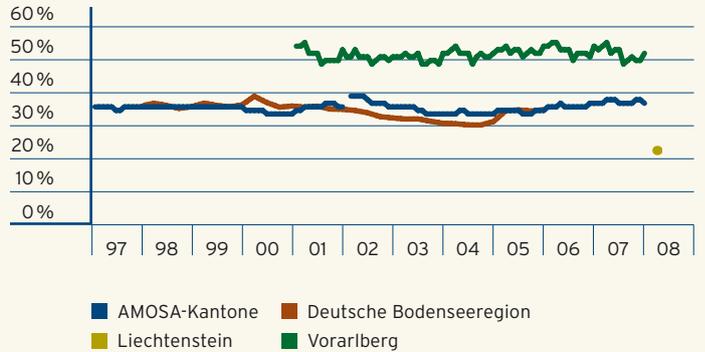
In Liechtenstein sind 4000 Geringqualifizierte beschäftigt, was einem Anteil von 22 Prozent aller in Liechtenstein wohnhaften Beschäftigten entspricht. Die meisten von ihnen finden im verarbeitenden Gewerbe sowie im Baugewerbe eine Stelle.

Von den registrierten Stellensuchenden hat jeder Vierte (23 Prozent) weder eine anerkannte abgeschlossene Berufsausbildung noch eine höhere Schulbildung als die allgemeine Pflichtschulzeit. Geringqualifizierte Männer haben ein überdurchschnittlich hohes Risiko, stellensuchend zu werden. Das höchste Risiko, als Geringqualifizierter stellensuchend zu werden, tragen Staatsangehörige aus Drittstaaten (ausserhalb EU25 und EFTA).

Mangelnde Zuverlässigkeit, unrealistische Einschätzung der eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt sowie der fehlende Ausbildungsabschluss werden von den Personalberatern als häufigste Hindernisse Geringqualifizierter auf der Stellensuche genannt.

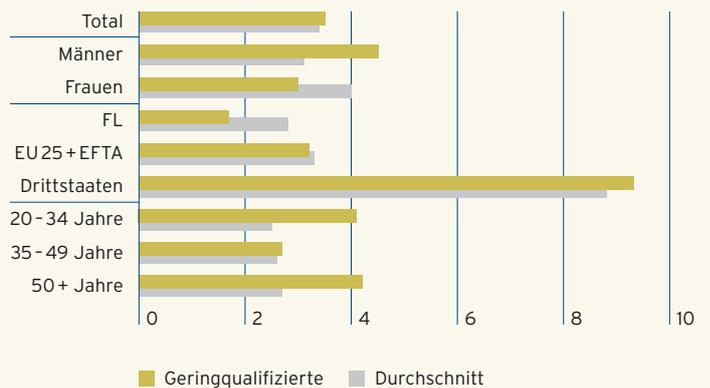
Geringqualifizierte Stellensuchende

Die Entwicklung des Anteils geringqualifizierter Stellensuchender



Daten: vgl. Grafik 7 / Seite 12

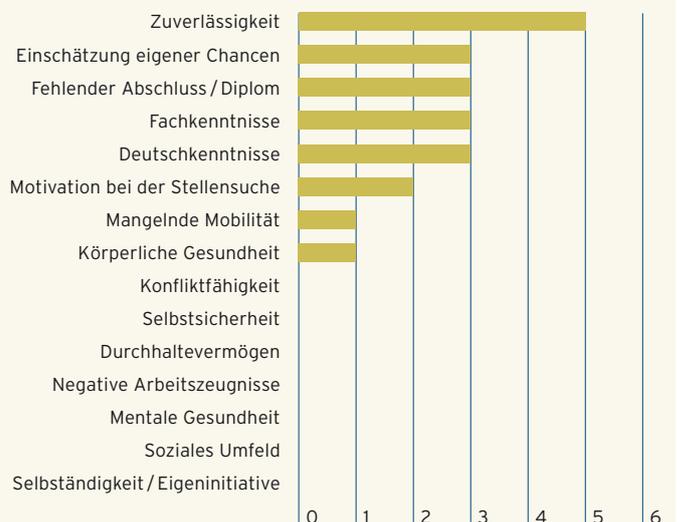
Stellensuchendenquoten (in Prozent)



Stellensuchendendaten: Liechtenstein März 2008 (Quelle: Amt für Volkswirtschaft), Beschäftigtendaten: Liechtenstein 2000 (Quelle: Volkszählung, Statistik Liechtenstein)

Hindernisse Geringqualifizierter bei der Stellensuche

Welche drei Hindernisse stellen am häufigsten ein Problem für die Integration geringqualifizierter Stellensuchender dar?

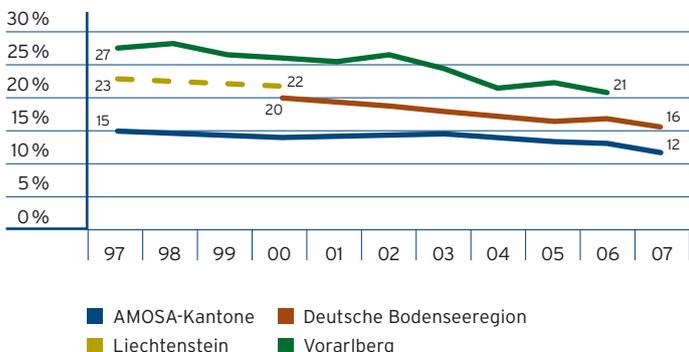


Daten: Liechtenstein 2008 (Quelle: 7 Personalberater und öffentliche Arbeitsvermittler)

Factsheet Vorarlberg

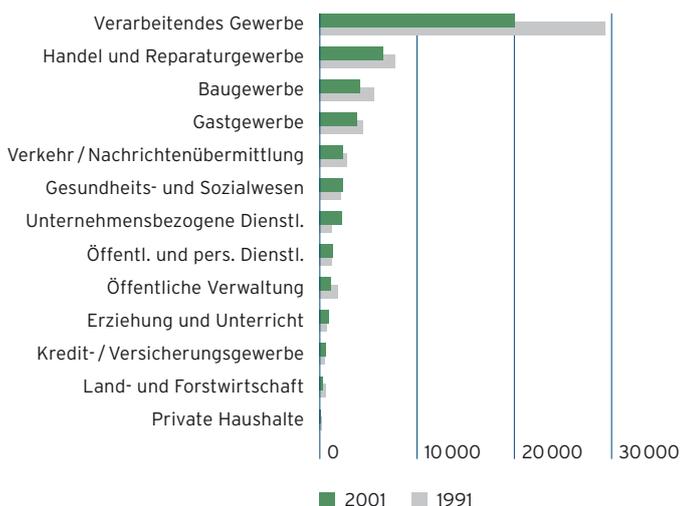
Geringqualifizierte Beschäftigte

Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Beschäftigten



Daten: vgl. Grafik 2 / Seite 6

Geringqualifizierte Beschäftigte: Branchen



Daten: Vorarlberg 1991 und 2001 (Quelle: Volkszählung, Statistik Austria)

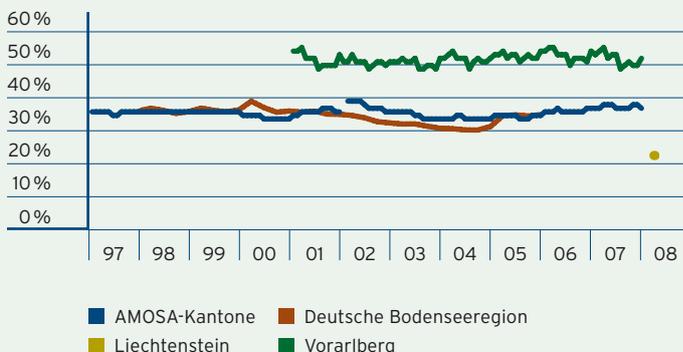
In Vorarlberg sind 38 000 Geringqualifizierte beschäftigt, was einem Anteil von 21 Prozent aller Beschäftigten entspricht. Die meisten von ihnen finden im verarbeitenden Gewerbe sowie im Handel und im Reparaturgewerbe eine Stelle.

Von den registrierten Stellensuchenden hat jeder Zweite (52 Prozent) weder eine anerkannte abgeschlossene Berufsausbildung noch eine höhere Schulbildung als die allgemeine Pflichtschulzeit. Jüngere (20 bis 34 Jahre) sowie weibliche Geringqualifizierte haben hier ein überdurchschnittlich hohes Risiko, stellensuchend zu werden.

Mangelnde Deutschkenntnisse, fehlende Fachkenntnisse sowie eingeschränkte körperliche Gesundheit werden von den Personalberatern als häufigste Hindernisse Geringqualifizierter auf der Stellensuche genannt.

Geringqualifizierte Stellensuchende

Die Entwicklung des Anteils geringqualifizierter Stellensuchender



Daten: vgl. Grafik 7 / Seite 12

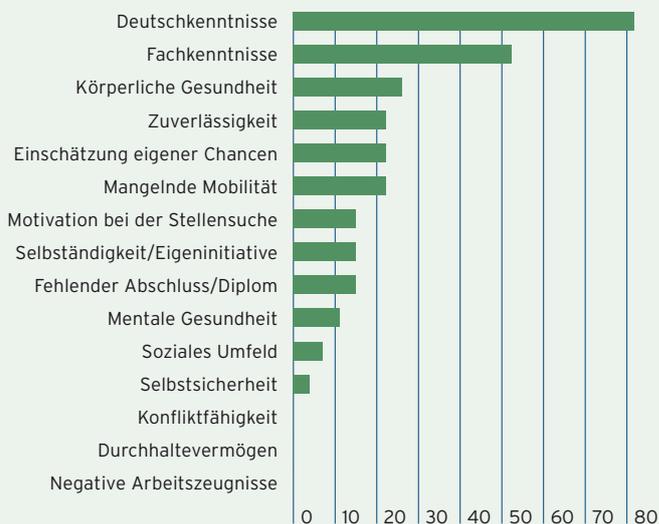
Stellensuchendenquoten (in Prozent)



Stellensuchendendaten Total, nach Geschlecht, nach Alter: Vorarlberg 2007; Stellensuchendendaten nach Herkunft: Vorarlberg 2001 (Quelle: Arbeitsmarktservice Vorarlberg) Beschäftigtendaten: Vorarlberg 2001 (Quelle: Volkszählung, Statistik Austria)

Hindernisse Geringqualifizierter bei der Stellensuche (in Prozent)

Welche drei Hindernisse stellen am häufigsten ein Problem für die Integration geringqualifizierter Stellensuchender dar?



Daten: Vorarlberg 2008 (Quelle: 27 Personalberater und öffentliche Arbeitsvermittler)

Impressum

Herausgeber

Agentur für Arbeit Kempten, Agentur für Arbeit Konstanz, Agentur für Arbeit Ravensburg, Amt für Arbeit des Kantons Nidwalden, Amt für Arbeit des Kantons Obwalden, Amt für Arbeit St. Gallen, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug, Arbeitsamt des Kantons Appenzell Ausserrhoden, Arbeitsamt des Kantons Appenzell Innerrhoden, Arbeitsamt des Kantons Schaffhausen, Arbeitsmarktservice Liechtenstein, Arbeitsmarktservice Vorarlberg, Kantonales Arbeitsamt Glarus, KIGA Graubünden

Redaktion

Michael Morlok, Natalie Känel, Ann-Sophie Gnehm

Realisation

Denon Publizistik AG, Rapperswil-Jona
Christoph Hämmig (Produktion),
Oliver Imhoff (Gestaltung)

Fotos: ImagePoint, Keystone, Raphael Weisz

Druck

gdz AG, Zürich

Kontakt

Arbeitsmarktbeobachtung
Ostschweiz, Aargau und Zug (AMOSa)
c/o Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich
Walchestrasse 19, 8090 Zürich
kontakt@amosa.net, www.amosa.net

© AMOSA
Zürich, Oktober 2008

Formelle Qualifikationen werden immer wichtiger und bestimmen die Arbeitsmarktchancen in der internationalen Bodenseeregion entscheidend mit. Personen ohne anerkannte abgeschlossene Berufsausbildung (Geringqualifizierte) sind daher überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen.

Der Rückgang an Beschäftigung für Geringqualifizierte betrifft nicht alle Wirtschaftszweige gleichermassen. Die gewichtigsten Stellenverluste sind in der Produktion sowie im Handel- und Reparaturgewerbe zu verzeichnen. Dies ist einschneidend, denn beide Branchen gehören zu den wichtigsten Beschäftigungsbereichen für Geringqualifizierte. Im Zuge gesellschaftlicher Veränderungen entstehen aber auch neue Beschäftigungsfelder, insbesondere im Dienstleistungssektor.

Der Wandel des Arbeitsmarktes resultiert in zunehmend höheren Anforderungen an alle Arbeitskräfte. Ausreichende Sprachkenntnisse sind heute auch für Geringqualifizierte unerlässlich. Neben formellen Qualifikationen werden auch persönliche Schlüsselqualifikationen immer wichtiger. Für viele Arbeitgeber signalisiert eine abgeschlossene Berufsbildung das Vorhandensein dieser Eigenschaften. Geringqualifizierte stehen unter Druck, informelle Kompetenzen auszuweisen.

In Zeiten von Fachkräftemangel stellt sich zudem die Frage, ob Geringqualifizierte zu Fachkräften ausgebildet werden können. Dies ist nicht überall möglich und stellt Unternehmen wie Behörden vor grosse Herausforderungen. Gemeinsame Strategien sind erforderlich, um diese zu bewältigen.