

## Helmut Dornmayr, Norbert Lachmayr, Barbara Rothmüller Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt – Empfehlungen aus einer Studie des AMS

**Die von den Forschungsinstituten ibw (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) und öibf (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung) im Auftrag des Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, durchgeführte Studie untersucht Möglichkeiten zur verstärkten Integration von formal Geringqualifizierten – d.h. von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« – in den Arbeitsmarkt. Das vorliegende FokusInfo resümiert die im Rahmen dieser Studie formulierten Empfehlungen an die Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik.**

### Finanzielle Anreize

Aus Sicht der befragten Unternehmen erscheinen diesbezüglich vor allem die (hundertprozentige) Förderung von Weiterbildungskosten (inklusive Lohnersatz) sowie die Übernahme der Lohnkosten für eine Probezeit (sechs Monate) besonders wirksam und attraktiv. Auch unbefristete Kombilöhne, d.h. dauerhafte staatliche Lohnsubventionen, würden bei einer entsprechend hohen öffentlichen Ko-Finanzierung eine starke Beschäftigungswirkung entfalten – allerdings verbunden mit sehr hohen Kosten für die öffentlichen Haushalte und kaum zu verhindernden Mitnahmeeffekten. Unbefristete Kombilöhne spielen daher in der österreichischen Diskussion und Praxis kaum eine Rolle.

### Weiterbildung und Qualifizierung sind unabdingbar

Die interviewten PersonalvermittlerInnen betrachten finanzielle Förderungen ebenfalls teilweise skeptisch. Sowohl die befragten Unternehmen als auch die im Zuge der Studie interviewten ExpertInnen aus Personalvermittlungs- bzw. Personalüberlassungsunternehmen sind sich aber dahingehend einig: Im Mittelpunkt aller Maßnahmen und Strategien zur verstärkten Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt sollte (Höher-)Qualifizierung stehen. Langfristige und vertiefende Qualifizierungsmaßnahmen werden von den interviewten PersonalvermittlerInnen als bessere Alternative gegenüber einem vereinzelten oder wenig systematischen Kursbesuch angesehen. Die praktische Anwendungsmöglichkeit und Einübung von gelerntem Wissen wird dabei generell als sehr wichtig erachtet.

### Empfehlungen

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

- Verstärkte öffentliche Förderung und Unterstützung der Weiterbildung/Qualifizierung von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule
- (Noch) Stärkere Zielgruppenfokussierung seitens des AMS: Hinsichtlich der grundsätzlichen Förderstrategie des AMS ist anzumerken, dass Personen mit maximal Pflichtschulabschluss die mit großem Abstand wichtigste Zielgruppe des AMS darstellen müssten: Sie stellen 47% aller Arbeitslosen (aber nur 17% der Erwerbstätigen bzw. der unselbständig Beschäftigten!), und ihre Arbeitslosenquote liegt um deutlich mehr als das Doppelte höher als jene von Personen mit anderen Bildungsabschlüssen. Unter diesem Aspekt fällt doch auf, dass es z.B. relativ wenig Förderungen gibt, die sich exklusiv oder prioritär an diese Zielgruppe richten. Dass sich die wesentlichen Qualifizierungsförderungen in genau gleichem Maße (d.h. auch in gleichem Förderumfang) auch an Personen mit Lehrausbildung oder Abschluss einer mittleren Schule richten, kann angesichts obiger Daten und der besonderen Benachteiligung von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« am Arbeitsmarkt kritisch hinterfragt werden.
- (Finanzielle) Unterstützung während einer Probezeit und Förderung von Praktika.
- Verstärkte Ermöglichung fließender Übergänge zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung/Erwerbstätigkeit.
- Forcierte Entwicklung und verstärktes Angebot von Kurz- bzw. Anlernausbildungen unterhalb der Lehrlingsausbildung für erwachsene Arbeitslose (z.B. MaschinenbedienerIn, MontagehelferIn, Küchengehilfe/-gehilfin): Derartige Kurz- und Anlernausbildungen können nicht nur für Arbeitslose interessant sein, denen einen vollwertige Lehrlingsausbildung aus unterschiedlichsten Gründen (Begabung, Zeitbudget etc.) nicht realisierbar erscheint, sondern sie können auch einen »Einstieg« (evtl. auch ein anrechenbares erstes Modul) zu einer kompletten Lehrlingsausbildung bedeuten (vgl. auch nachfolgende Empfehlung). Um derartige Kurz- bzw. Anlernausbildungen nicht attraktiver als eine komplette Lehrlingsausbildung erscheinen zu lassen, bestünde die

*Fortsetzung →*

[Themennavigator/Download der Studie](#)

**AMS report 64: Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt**

Weitere interessante Volltext-Publikationen zum Thema finden Sie unter Verwendung selbstgewählter Stichworte in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes: [Bibliographische Suche](#) – [Volltextsuche](#)

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

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

Medieninhaber und Herausgeber: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, A-1200 Wien, Treustraße 35–43  
Die in den FokusInfos geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.

Möglichkeit, diese Kurz- bzw. Anlernqualifizierungen nur für Erwachsene (z.B. Über-20jährige oder gar Über-25jährige) zugänglich zu machen. Die qualitativen Interviews mit PersonalvermittlerInnen legen nahe, dabei besonders den spezifischen Umgang von formal Geringqualifizierten mit Lernsituationen zu berücksichtigen, z.B. erleichtert implizite Wissensvermittlung ebenso wie Praxisnähe das Lernen.

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

hierfür das Projekt »Du kannst was« in Oberösterreich angeführt werden.

- Anerkennung des Führerscheins als förderungswürdige Basisqualifikation für über-25jährige Arbeitslose mit höchstens Pflichtschulabschluss: Die verstärkte (weil teilweise bereits praktizierte) Förderung des Führerscheinerwerbs (B) durch Arbeitslose mit maximal Pflichtschulabschluss bewirkt nicht nur eine Verbesserung der persönlichen und beruflichen Mobilität, sondern bedeutet vor allem auch eine höhere Qualifikation. Wie die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen, wären zudem Führerschein C oder der Staplerschein weitere wichtige Qualifikationsbausteine, welche die Arbeitsmarktchancen von formal Geringqualifizierten signifikant erhöhen würden. Um die Attraktivität von Arbeitslosigkeit für Jugendliche nicht signifikant zu erhöhen, wird bei der Förderung des Führerscheinerwerbs für Arbeitslose mit höchstens Pflichtschulabschluss aber ein Mindestalter von 25 Jahren vorgeschlagen.
- Ausbau von Gesundheitsförderung, Coaching und anonymen Beratungsangeboten.
- (Bürokratische)Vereinfachung und Unterstützung bei der Beschäftigung von Personen mit nicht-österreichischer StaatsbürgerInnenschaft.
- Optimierte Vorauswahl der BewerberInnen durch das AMS: Zur Verringerung der negativen Absageerfahrungen bei den Betroffenen und zur Steigerung der Effizienz und Qualität der Personalauswahlverfahren in den Betrieben. ❖