

Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte aus Sicht von Arbeitgebern und Sozialpartnern

Ein Arbeitsbericht des Projekts „Chancen für Geringqualifizierte“

Silke Böttcher, Bernhard Bereuter, Sandra Buchenberger, Uwe Fischer, Ann-Sophie Gnehm, Natalie Känel, Eva Maaß, Ursina Mayer, Rüdiger Salomon

Oktober 2008

Die Berichterstattung zum Projekt „Chancen für Geringqualifizierte“ umfasst neben dem vorliegenden Arbeitsbericht folgende Berichte:

- Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte in der Bodenseeregion
- Geringqualifizierte Stellensuchende
- Geringqualifizierte - Strategien und Instrumente der Behörden

Zusammenfassung

Die Chancen von Geringqualifizierten¹, in produktionsnahen Branchen eine Anstellung zu finden, sinken gegenwärtig. Wie die Befragung von Arbeitgebern und Sozialpartnern in der internationalen Bodenseeregion² ergab, werden Berufsausbildungen, auch fachfremde, in diesem Segment zunehmend zur minimalen Zugangsvoraussetzung für als „einfach“ charakterisierte Arbeitsplätze. Bildung wird folglich zunehmend auf den Besitz von Zertifikaten reduziert. Das tatsächliche Vorhandensein von Kompetenzen oder Motivation spielt hingegen eine untergeordnete Rolle.

Die Interviews ergaben jedoch, dass die Chancen Geringqualifizierter in einigen Dienstleistungsbranchen besser aussehen: vor allem in Reinigungsbetrieben, in der (Alten-) Pflege und im Gastgewerbe sowie teilweise im Bereich von Wach- und Sicherheitsdiensten. In anderen Branchen sind ihre Chancen auf Festanstellung offenbar insbesondere von der Grundeinstellung der Arbeitgebenden und der Bedeutung abhängig, die Zertifikaten beigemessen wird.

In einer Vielzahl der Interviews wurde die sich wandelnde Signalwirkung von Bildung im Allgemeinen und geringer Bildung im Besonderen deutlich: Die unteren Bildungsschichten verloren in der Vergangenheit und verlieren gemäß den Äußerungen der Befragten auch künftig weiter an Ansehen.

Hinsichtlich der Frage, ob sich der teils bereits bestehende, teils noch erwartete Fachkräftemangel als Chance für Geringqualifizierte betrachten liesse, waren sich die Befragten uneinig: Einige Interviewpartner erwarten, dass diese Entwicklung Arbeitgebende zu einer vermehrten Anstellung und gezielten Weiterbildung Geringqualifizierter zu Fach Helfern veranlassen könnte. Andere glauben grundsätzlich nicht an die Möglichkeit, Aufgaben von Fachkräften (wenn auch nur teilweise) durch Geringqualifizierte übernehmen zu lassen.

Hinsichtlich der Weiterbildung Geringqualifizierter sind einige der Befragten eher skeptisch: Einige sehen keinen Bedarf, Geringqualifizierte weiterzubilden, andere fürchten eine Abwanderung von Arbeitskräften infolge von Kompetenzerweiterungen. Folglich sind die betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten Geringqualifizierter deutlich begrenzt.

Befasst man sich mit der Frage nach möglichen Ansatzpunkten zur Verbesserung der Chancen Geringqualifizierter, wird schnell deutlich, dass es bei weitem nicht ausreicht, sich auf die häufig in den Mittelpunkt von Diskussionen gerückten Motivations-, Kompetenz- und Nachfrageprobleme zu beschränken.³ Wie die Interviews verdeutlichten, ist die Thematik wesentlich komplexer: Unzureichend funktionierende Netzwerke und mangelhaftes Bewerbungsverhalten auf Seiten der Geringqualifizierten, fehlende oder unzureichende Zertifizierungen von Kompetenzen durch Arbeitgeber oder Behörden, fehlendes Interesse der Unternehmen, Geringqualifizierte weiterzubilden und negative Erfahrungen etwa im Bildungssystem, die sich in verschiedener Hinsicht negativ auf das Selbstbild auswirken können, erschweren die Situation dieser Gruppierung wesentlich. Somit ist es unerlässlich, sich mit den verschiedenen Dimensionen von Geringqualifizierung auseinanderzusetzen und an verschiedenen Punkten anzusetzen: im Bildungssystem, bei den Geringqualifizierten selbst, den Arbeitgebern und den Methoden der Weiterbildung. Nur so kann langfristig die Situation von Geringqualifizierten verbessert und gesichert werden.

¹ Die dem Projekt zugrunde liegende Definition wurde folgendermassen festgelegt: Geringqualifizierte sind Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Diese Definition deckt sich weitgehend mit dem Verständnis der Befragten. In der Regel wurde auch von Seiten der Gesprächspartner die personenbezogene Perspektive, also die Eigenschaften der Personen, in den Mittelpunkt gerückt; nicht die Eigenschaften der Stellen, auf denen diese tätig sind („Jedermann-Arbeitsplätze“).

² Das hier als internationale Bodenseeregion bezeichnete Gebiet umfasst die AMOSA-Kantone (Aargau, Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, Glarus, Graubünden, Schaffhausen, St.Gallen, Thurgau, Zug und Zürich), die deutschen Kreise (Konstanz, Bodenseekreis, Ravensburg, Lindau, Oberallgäu und die kreisfreie Stadt Kempten), das Fürstentum Liechtenstein und das österreichische Bundesland Vorarlberg.

³ Dazu Reutter (2005: S. 4): „Alle drei Interpretationsmuster enthalten einen Kern von Wahrheit und sind trotzdem für sich genommen falsch, weil jedes dieser Interpretationsmuster eine komplexe Realität unzulässig vereinfacht. Es gilt, den Blick auf Personen und Strukturen zu richten [...]“

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage und Vorgehensweise	4
2. Tätigkeitsbereiche Geringqualifizierter	5
3. Anforderungsspektrum	6
4. Rekrutierungsprozesse	7
5. Bewerbungsverhalten	8
6. Möglichkeiten der Kompetenzerweiterung	9
7. Anreize für die Schaffung weiterer Arbeitsplätze für Geringqualifizierte	11
8. Chancen der Geringqualifizierten auf dem Arbeitsmarkt	11
9. Ideen zur Steigerung der Chancen Geringqualifizierter auf dem Arbeitsmarkt.....	12
Literaturverzeichnis	17
Projektorganisation.....	18

Ein besonderer Dank der Autoren geht an Markus Bürgler (Arbeitsmarkt Service Liechtenstein) sowie Jana Zirra und Julia Hermann (translake GmbH) für die Durchführung von Interviews im Fürstentum Liechtenstein und in der deutschen Bodenseeregion, an Manfred Ritter (Arbeitsmarktservice Vorarlberg) für die Unterstützung bei der Vor- und Nachbereitung sowie an Gerhard Reutter (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Bonn) für die wertvollen Anregungen.

Kontakt

Bei Fragen zu diesem Arbeitsbericht können Sie gerne mit der Projektleitung Kontakt aufnehmen:
AMOSA, c/o Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich, Walchestrasse 19, Postfach, 8090
Zürich, Tel. 043 259 26 77/36
kontakt@amosa.net, www.amosa.net

1. Ausgangslage und Vorgehensweise

Im Zusammenhang mit der Frage nach den Chancen Geringqualifizierter auf dem Arbeitsmarkt spielen die Einschätzungen und Perspektiven von Arbeitgebern (und Sozialpartnern) eine zentrale Rolle.

Ziel des vorliegenden Berichts ist es, die Sicht dieser in zentraler Weise am Einstellungsprozess beteiligten Akteure zum Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte zu erfassen und ihre (betrieblichen) Strategien im Zusammenhang mit Geringqualifizierung darzustellen. Abschliessend stand die Entwicklung von Ideen zur Steigerung der Chancen Geringqualifizierter auf dem Arbeitsmarkt im Mittelpunkt. Diese Ideen wurden durch die Befragten entweder direkt formuliert oder im Gespräch angedeutet und im Anschluss an die Interviews gebündelt festgehalten.

Die folgenden Fragen wurden untersucht:

- In welchen betrieblichen Bereichen werden Geringqualifizierte eingesetzt?
- Wie sehen die Anforderungen an Geringqualifizierte aus?
- Wie verläuft die Rekrutierung Geringqualifizierter?
- Wie sieht das Bewerbungsverhalten Geringqualifizierter aus?
- Welche Möglichkeiten zur Kompetenzerweiterung bestehen für Geringqualifizierte?
- Welche Anreize könnten Unternehmen dazu veranlassen, mehr Arbeitsplätze für Geringqualifizierte zu schaffen?
- Wie sehen die Chancen Geringqualifizierter auf dem Arbeitsmarkt aus?
- Wie könnten Ideen zur Steigerung der Chancen Geringqualifizierter auf dem Arbeitsmarkt aussehen?

Durchführung von 46 Interviews

Insgesamt wurden 33 Interviews mit Arbeitgebern (zehn in den AMOSA-Kantonen, jeweils acht in der deutschen Bodenseeregion und Liechtenstein sowie sieben in Vorarlberg), drei mit Temporärfirmen (Zeitarbeitsfirmen) (je eines in der deutschen Bodenseeregion, Liechtenstein und Vorarlberg) sowie zehn mit Sozialpartnern⁴ (vier in den deutschen Landkreisen, je drei in den AMOSA-Kantonen und dem Fürstentum Liechtenstein) geführt. So liegen den im Folgenden dargestellten Resultaten und Schlussfolgerungen alles in allem 46 Interviews zugrunde, die mittels (teilstandardisierter) Gesprächsleitfäden strukturiert wurden.

Gesprächspartner waren Personalverantwortliche oder (in kleineren Unternehmen) Geschäftsführer. Die Dauer der Interviews variierte zwischen etwa 30 und 90 Minuten; die Gespräche wurden schriftlich protokolliert.⁵

Bei der Auswahl der Branchen, innerhalb derer die Gesprächspartner für die Arbeitgeberinterviews rekrutiert wurden, waren drei Kriterien von Bedeutung:

- Es sollten Branchen sein, in denen in der Vergangenheit zahlreiche Stellen für Geringqualifizierte abgebaut wurden,
- Branchen, in denen derzeit viele Geringqualifizierte beschäftigt werden und
- Branchen, die über einen deutlichen Bedarf an Fachkräften verfügen.

Somit ist eine Vielzahl der bestehenden Branchen in der hier getroffenen Auswahl enthalten.

Um den regionalen Bezug zu wahren, sollte zudem bei der Auswahl der Branchen auch auf die hiesige wirtschaftliche Struktur geachtet werden.

Der Branchenauswahl wurden zum einen die Ergebnisse der im Rahmen dieses Projektes durchgeführten quantitativen Untersuchungen zum Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte in der

⁴ Es wurden sowohl Interviews mit Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerverbänden geführt.

⁵ Aufgrund der sich leicht unterscheidenden Perspektiven beziehungsweise Positionen der Gesprächspartner wurden drei Leitfäden entwickelt, die sich in Nuancen unterscheiden: einer für die Arbeitgeber-, einer für die Sozialpartner- und einer für die Zeitarbeitsinterviews.

Bodenseeregion⁶, zum anderen Gespräche mit Arbeitsmarktexperten (Personalvermittlern etc.) in der jeweiligen Region zugrunde gelegt.

	AMOSA-Kantone	Deutsche Bodensee-region	Liechtenstein	Vorarlberg
Chemische Industrie				
Maschinenbau				
Fahrzeugbau				
Metallerzeugung und Metallverarbeitung				
Ernährungsgewerbe				
Baugewerbe				
Wach- und Sicherheitsdienste				
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen				
Reinigung				
Gastgewerbe				
Land- und Forstwirtschaft				
Handel				
Verkehr/Nachrichtenübermittlung				
Energie- und Wasserversorgung				

Tabelle 1: Branchenauswahl je Teilgebiet

Aufgrund der Anzahl sowie der Zusammensetzung der Befragten liegt hier zwar keine repräsentative Befragung vor, dennoch bieten die Ergebnisse einen relevanten überaus interessanten Einblick in die Sichtweisen von Personalverantwortlichen in Unternehmen aus verschiedenen Wirtschaftszweigen.

2. Tätigkeitsbereiche Geringqualifizierter

Einsatz vor allem in einfachen, schnell zu erlernenden Tätigkeiten

In allen Teilgebieten der Bodenseeregion werden Geringqualifizierte für Tätigkeiten im Bereich von Reinigung, Entsorgung, Sicherheit, Service und Pflege, Logistik, Produktion, Montage, Bau sowie Landwirtschaft eingesetzt. Dabei handelt es sich jeweils (nahezu ausschliesslich) um einfache Tätigkeiten mit kurzer Einlernzeit, teils auch um Stellen, für die keine hohen Anforderungen an die Sprachkompetenz bestehen.

Ausnahmen ergeben sich in einigen Dienstleistungsbranchen, insbesondere im Bereich von Sicherheitsdiensten oder im (Alten-) Pflegebereich: Aussendiensttätigkeiten einer Sicherheitsfirma – beispielsweise in Privathaushalten – oder Tätigkeiten im Kontakt mit Alzheimerpatienten setzen auf Seiten der Mitarbeitenden mehr als nur den mehrfach genannten „gesunder Menschenverstand“ und körperliche Fitness voraus; Tätigkeiten wie diese gehen hinsichtlich der erforderlichen Minimalfähigkeiten deutlich über das Spektrum einfacher und repetitiver Aufgaben hinaus.⁷

In Deutschland wurde von einem Gesprächspartner die grundsätzliche Möglichkeit genannt, Geringqualifizierte für Bürotätigkeiten einzusetzen, dies geschehe jedoch nicht. Auch in den AMOSA-Kantonen wurde lediglich von einem Interviewpartner geschildert, dass Geringqualifizierte auch Büro- und Chauffeur Tätigkeiten übernehmen oder am Empfang eingesetzt würden. Ein Befragter in Vorarlberg betonte zudem, dass Geringqualifizierte fast ausschliesslich (zu 95%) für Schichtarbeit eingesetzt werden.

⁶ Die bedeutendsten Wirtschaftszweige sind für Geringqualifizierte der Untersuchung zufolge: das verarbeitende Gewerbe, Handel- und Reparaturgewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen, unternehmensbezogene Dienstleistungen sowie das Baugewerbe. Darauf folgen Gastgewerbe, Land- und Forstwirtschaft sowie Verkehr- und Nachrichtenübermittlung.

⁷ In ähnlicher Weise formulieren auch Hierming et al. und Weinkopf: Auch vermeintlich ‚einfache‘ Dienstleistungstätigkeiten würden oftmals im direkten Kontakt mit Kund/innen erbracht, was erhöhte Anforderungen an die sozialen Kompetenzen der Beschäftigten stelle: Sie müssten flexibel und situationsadäquat auf ganz unterschiedliche Erwartungen reagieren können. (Hierming et al. 2006: S. 96; Weinkopf 2002: S. 50)

3. Anforderungsspektrum

Sprachkenntnisse als unerlässliche Voraussetzung einer Beschäftigung

Die zentrale Minimalanforderung, die von Seiten der Gesprächspartner an Geringqualifizierte gestellt wird, betrifft die sprachlichen Fähigkeiten: Deutschkenntnisse – insbesondere mündliche, teilweise auch schriftliche – sind in nahezu allen Tätigkeitsfeldern unerlässlich. Darüber hinaus spielen grundlegende Fähigkeiten und Eigenschaften wie Teamfähigkeit, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Motivation, Einsatzwille, Begeisterungsfähigkeit, Fleiss, Ehrlichkeit, Vertrauenswürdigkeit, Flexibilität (im Hinblick auf Arbeitszeiten und Tätigkeitsbereiche) sowie teilweise die Bereitschaft zu Aus- und Weiterbildung beziehungsweise die Selbstlernfähigkeit eine zentrale Rolle.

Zudem sei es – tätigkeitsspezifisch – von Bedeutung, Beziehungen aufbauen zu können (speziell im Pflegebereich) und über Fingerfertigkeit, handwerkliche oder technische Grundfertigkeiten zu verfügen. Je nach Einsatzbereich ist ebenso ein gepflegtes Aussehen beziehungsweise gutes Auftreten relevant (eher im Dienstleistungsbereich, insbesondere im direkten Kundenkontakt). Eine gute körperliche Verfassung ist dagegen im Produktionsbereich von zentraler Bedeutung. Seltener genannt wurden hingegen Kriterien wie: Loyalität, Wissen über das Unternehmen oder auch Lesen, Schreiben und Rechnen.

Selbstorganisation versus Befolgung von Anweisungen

Interessant ist ausserdem, dass in der deutschen Bodenseeregion von verschiedener Seite die Fähigkeit unterstrichen wurde, sich und seinen Arbeitsalltag organisieren zu können. Dies deutet eher auf eigenständiges Denken und Arbeiten hin, während in einem Gespräch die Wichtigkeit geäußert wurde, Arbeitsanweisungen genau zu befolgen. Für diese unterschiedlichen Ansichten sind verschiedene Gründe denkbar: Je nach Branche oder Tätigkeitsbereich sind die Anforderungen sicher unterschiedlich. Möglicherweise ist auch die Unternehmensgrösse in diesem Kontext von Bedeutung, da in kleinen Unternehmen vermutlich aufgrund der geringeren Zahl an Mitarbeitenden von jedem Einzelnen mehr Eigenständigkeit gefordert wird. Und unter Umständen gibt es unterschiedliche Wahrnehmungen Geringqualifizierter, so dass ihnen mal mehr, mal weniger zugetraut wird.

Ausbildung als „Garant“ für den Besitz grundlegender Kompetenzen

Vor allem in produktionsnahen Branchen (in Deutschland) werden gegenwärtig Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung nicht mehr eingestellt. Von Seiten einiger Interviewpartner (länderübergreifend) wurde betont, eine Ausbildung (auch eine fachfremde) lasse sich als Anhaltspunkt dafür deuten, dass ein Bewerber bereits über gewisse Grundfertigkeiten oder Eigenschaften verfüge.

Die Anforderungen steigen stetig, wie die Befragten verschiedener Branchen schilderten, auch im Bereich „einfacher“ Tätigkeiten. Das Protokollieren von Arbeitsabläufen oder das Quittieren von Sicherheitsanweisungen erfordert Lese- und Schreibfähigkeit, die zunehmende Automatisierung erfordert die Fähigkeit und den Willen, mit Computern umzugehen. Doch eine abgeschlossene Berufsausbildung zeigt nach Meinung einiger Befragter noch mehr: Wer eine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hat, arbeitet vermutlich zuverlässig, bringt die nötige Motivation mit, hat den Ehrgeiz, etwas zu Ende zu bringen – und erfüllt damit die zentralen Anforderungen der Arbeitgeber.

Die Schilderungen bezüglich der Relevanz einer abgeschlossenen Berufsausbildung lassen sich als Spiegel einer sich wandelnden Signalwirkung von geringer Bildung deuten.⁸ Im Zuge der Bildungsexpansion verloren die untersten Bildungsschichten offenbar an Ansehen – nicht zuletzt vor dem Hintergrund der verbreiteten Vorstellung, jeder könne eine entsprechende Qualifikation erlangen, wenn er nur wolle und der Geringqualifizierte somit quasi selbstverschuldet geringqualifiziert sei.

⁸ Vgl. Solga (2005: S. 30): „Kurz gesagt: Bildungsgesellschaften sind in erster Linie *Zeugnisgesellschaften* [...] und nicht *Kompetenzgesellschaften* [...]. Nicht die Leistung, sondern der Leistungsnachweis (in Form von Bildungszertifikaten) ist eine notwendige Voraussetzung für den Zugang zu gehobenen Positionen.“

Standardisierte Testverfahren

Während die befragten Zeitarbeitsfirmen in der Regel persönliche Gespräche mit Geringqualifizierten führen, um die Neigungen und Interessen der Bewerber herauszufinden, setzen die anderen beiden auf den Einsatz standardisierter Testverfahren, um spezifische Fähigkeiten der Bewerber zu erfassen.

4. Rekrutierungsprozesse

Rekrutierung vor allem regional

Die Rekrutierung geringqualifizierter Arbeitskräfte erfolgt in allen Gebieten der internationalen Bodenseeregion schwerpunktmässig regional. Eine gezielte Rekrutierung im (benachbarten) Ausland erfolgt offenbar nur aus Kostengründen oder aufgrund einer zu geringen Bereitschaft von Arbeitskräften im eigenen Land, die durchzuführenden Tätigkeiten auszuüben. Dies scheint insbesondere in Liechtenstein der Fall zu sein. In den AMOSA-Kantonen hingegen wurde mehrfach geäussert, dass auch in grenznahen Bereichen keine aus den Nachbarstaaten stammenden Personen rekrutiert würden (Ausnahmen: Bau- und Landwirtschaft).

Anders ist die Situation im Fürstentum Liechtenstein: Hier werden zu einem grossen Teil österreichische Geringqualifizierte rekrutiert. In diesem Zusammenhang ist zunächst zu beachten, dass in Liechtenstein allgemein verhältnismässig viele Arbeiternehmende aus den Nachbarstaaten rekrutiert werden (Grenzgänger), da in Liechtenstein das Arbeitskräfteangebot geringer ist als die Nachfrage und somit ein Ausgleich geschaffen werden muss. Zudem liegt hier das Lohnniveau – auch im Bereich einfacher Tätigkeiten – deutlich höher als in Österreich.

Für Arbeiten, die von den jeweiligen Inländern nicht gerne übernommen werden, muss letztlich auf ausländische Arbeitskräfte zurückgegriffen werden⁹: In Liechtenstein auf österreichische, in Deutschland auch auf osteuropäische Kräfte (offenbar insbesondere im Pflegebereich, den Schilderungen eines Sozialpartners zufolge auch im Gastgewerbe). In Deutschland ist darüber hinaus das Phänomen zu beobachten, dass für Arbeitsplätze in der Gastronomie und im Tourismus häufig Personen aus Ostdeutschland rekrutiert werden – im vergangenen Jahr sei allerdings mit weniger Erfolg in den neuen Bundesländern angeworben worden, so die Schilderungen der befragten deutschen Zeitarbeitsfirma.

Netzwerke sind (fast) alles

Die Vergabe von Stellen für Geringqualifizierte verläuft den Schilderungen der befragten Arbeitgeber und Sozialpartner zufolge vor allem über Kontakte bereits im Unternehmen tätiger Geringqualifizierter. In den AMOSA-Kantonen scheint diese Variante der Stellenvermittlung vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen sowie generell in Unternehmen mit einem höheren Anteil an geringqualifizierten Mitarbeitenden genutzt zu werden. In den anderen Ländern liess sich kein Muster erkennen. Darüber hinaus wurde von Seiten der Sozialpartner innerhalb der AMOSA-Kantone betont, dass ihrer Ansicht nach die Netzwerke ausländischer Geringqualifizierter wesentlich stärker ausgeprägt seien als die Netzwerke einheimischer Geringqualifizierter.

Initiativbewerbungen - in Deutschland unwirksam?

Einen deutlichen Unterschied gibt es bezüglich der Wirksamkeit von Initiativbewerbungen (Spontan- oder Blindbewerbungen) Geringqualifizierter: Während in Liechtenstein und in Vorarlberg die Initiativbewerbungen zu den zentralen Rekrutierungswegen für diese Gruppe gehören, wurden sie von Arbeitgebern aus dem Bereich produktionsnaher Branchen in Deutschland ausgeschlossen¹⁰: Initiativbewerbungen Geringqualifizierter würden umgehend zurückgewiesen. Ein möglicher Grund für die Abwehrhaltung deutscher Arbeitgeber gegenüber Initiativbewerbungen Geringqualifizierter könnte darin bestehen, dass sich Langzeitarbeitslose infolge der Hartz-Reformen häufiger bewerben müssen als zuvor und ihre Bewerbungen als Scheinbewerbungen aufgefasst werden könnten.

⁹ Dies trifft offenbar grundsätzlich auch auf die AMOSA-Kantone zu – allerdings ist hier innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten der Anteil der Grenzgänger niedriger als unter den Höherqualifizierten.

¹⁰ Die Gesprächspartner in den AMOSA-Kantonen nannten diesen Weg der Rekrutierung nicht.

Vermittlung durch Arbeitsmarktbehörden und Zeitarbeitsfirmen

Im Verhältnis zu den anderen drei Gebieten spielt in Vorarlberg der Arbeitsmarktservice eine auffällig zentrale Rolle bei der Vermittlung von geringqualifizierten Arbeitskräften. In der deutschen Bodenseeregion wurde von den Gesprächspartnern teilweise die Vermittlung dieser Zielgruppe über die Agenturen für Arbeit sogar vollständig ausgeschlossen.

Der Rückgriff auf Zeitarbeitsfirmen scheint – insbesondere zum Ausgleich von Produktionsspitzen – in den AMOSA-Kantonen der deutschen Bodenseeregion und Liechtenstein (hier wiederum vor allem in grossen Unternehmen) praktiziert zu werden. Von den Vorarlberger Gesprächspartnern hingegen wurde in keinem Interview die Zeitarbeit als Weg der Rekrutierung geringqualifizierter Arbeitskräfte angeführt. Während allerdings in der Schweiz kein Unterschied zwischen den Branchengruppen festzustellen ist, greifen in Deutschland und Liechtenstein eher Unternehmen aus produktionsnahen Branchen mit schnellem technologischem Wandel und kurzen Innovationszyklen auf Zeitarbeitsfirmen zurück. Auf diese Weise besteht die Möglichkeit, den Personalbestand kurzfristig an die Auftragslage anzupassen, ohne dabei Vorgaben wie den Kündigungsschutz berücksichtigen zu müssen.

Mediennutzung

Der Rückgriff auf (Medien-)Inserate im Zusammenhang mit der Rekrutierung Geringqualifizierter scheint – mit Ausnahme Vorarlbergs – ein eher seltener genutzter Weg zu sein. Vor dem Hintergrund der Erkenntnis, dass Stellen für Geringqualifizierte vorwiegend über Kontakte vergeben werden, ist eine – letztlich auch kostenintensive – Rekrutierung über Inserate vermutlich wenig praktikabel. Ein möglicher Grund für die regionalen Unterschiede könnte darin bestehen, dass mit den „Vorarlberger Nachrichten“ in Vorarlberg ein tendenziell von allen gesellschaftlichen Gruppierungen rezipiertes Printmedium besteht.

Rekrutierung via Internet unterschiedlich bewertet

Und auch das Internet erscheint letztlich nur in Vorarlberg als ein verhältnismässig beliebtes Medium der Stellenausschreibung für diese Gruppe. In Liechtenstein wird dieser Weg explizit ausgeschlossen.

Dass es zwischen Personen mit höherem und Personen mit niedrigerem Bildungsstand hinsichtlich der Nutzung von Computern und Internet nach wie vor deutliche Unterschiede gibt, ist ein derweil vielfach belegtes Faktum.¹¹ So wurde zum einen von einem Schweizer Gesprächspartner die zunehmende Bedeutung des Internets im Zuge von Bewerbungs- beziehungsweise Stellenbesetzungsprozessen unterstrichen und aus diesem Grunde eine verstärkte Hinwendung geringqualifizierter Personen zu Onlinemedien gefordert. Zum anderen merkte eine Befragte in Liechtenstein an, Geringqualifizierte dürften gegenwärtig keine Angst mehr dem Computer gegenüber haben und betonten daher die Relevanz von EDV-Kursen, die wenigstens der Vermittlung von Grundkenntnissen dienen.

5. Bewerbungsverhalten

Unzulänglichkeiten von Bewerbungsunterlagen...

Die Befragten in allen Gebieten der Bodenseeregion sind sich insgesamt einig darüber, dass es deutliche Unterschiede zwischen dem Bewerbungsverhalten geringqualifizierter und höherqualifizierter Personen gibt: Es sei ein starkes Defizit auf Seiten der Geringqualifizierten feststellbar.

Kritik wird beispielsweise an den Bewerbungsunterlagen geäussert. Sie würden insgesamt eine mangelhafte Qualität aufweisen, seien unvollständig oder fehlerhaft, würden teils handschriftlich abgegeben oder seien gar nicht vorhanden, wie ein österreichischer Befragter berichtete. Einen Grund

¹¹ So formulieren etwa Froidevaux/Taube (2006: S. 36), die digitale Kluft zwischen Personen mit geringem Einkommen und tiefem Bildungsstand auf der einen und Personen mit höherem Einkommen und Bildungsstand auf der anderen Seite bleibe trotz einer insgesamt steigenden Nutzung nicht nur bestehen, sondern vertiefe sich noch (ebd. 2006: S. 36). Somit wäre eine verstärkte Heranführung solcher, den Onlinemedien noch immer eher distanziert gegenüberstehenden Personengruppen an das Internet, aber auch der PC-Nutzung im Allgemeinen als durchaus sinnvoll zu betrachten. Schliesslich decken sich die Schilderungen einiger Interviewpartner mit den Resultaten von Analysen etwa des Statistischen Bundesamtes (2006: S. 527), der Studie von Froidevaux/Taube (2006: S. 19) oder den Internetstrukturdaten der Forschungsgruppe Wahlen (2008: S. 2), denen zufolge Personen mit niedrigem Bildungsstand bzw. maximal einem Pflichtschulabschluss die kleinste Gruppe der Internetnutzer wie auch der PC-Nutzer insgesamt bilden und diese – wenn überhaupt – das Internet in anderer Weise nutzen als Höherqualifizierte.

für diese Beobachtungen sah ein liechtensteinischer Arbeitgeber in der geringeren Bewerbungserfahrung dieser Personengruppe im Vergleich zu höher Qualifizierten. Ein absolviertes Bewerbungstraining mache sich sofort bemerkbar, so die Einschätzung des Vertreters einer Zeitarbeitsfirma in der deutschen Bodenseeregion: In diesem Fall sei zumindest ein Lebenslauf verfügbar.

Verschiedentlich wurde angemerkt, dass geringqualifizierten Arbeitskräften teils keine Zwischenzeugnisse oder Bescheinigungen über interne Weiterbildungen ausgestellt würden oder sie mehr den Zeitraum einer ausgeführten Tätigkeit dokumentieren, statt Einblicke in die Arbeitsbereiche und die Arbeitsweise der Geringqualifizierten zu geben. Zu vermuten ist, dass dies eher in kleineren Unternehmen problematisch ist, da hier möglicherweise die Routinen der Ausstellung von Arbeitszeugnissen nicht so ausgeprägt sind, wie in Grossunternehmen.

... und dem Auftreten bei Bewerbungsgesprächen

Zudem wurden von Seiten der Arbeitgebenden Kritikpunkte bezüglich des Verlaufs von Bewerbungsgesprächen mit Geringqualifizierten aufgeführt: Das Selbstmarketing beziehungsweise das Auftreten im Allgemeinen sei deutlich schlechter als das von Höherqualifizierten und die Sprachkenntnisse seien teilweise so unzureichend, dass Dolmetscher die Gesprächsführung übernehmen müssten.

Geringqualifizierte treten offenbar häufig über Bekannte mit Unternehmen in Kontakt und werden dann direkt zu Gesprächen eingeladen. Auch scheinen Geringqualifizierte eher dazu zu neigen, bei einem potenziellen Arbeitgeber persönlich vorbeizugehen, um nach Arbeit zu fragen. Vor diesem Hintergrund stellen das von Arbeitgeberseite kritisierte Auftreten oder die Selbstpräsentation Geringqualifizierter Probleme dar.

6. Möglichkeiten der Kompetenzerweiterung

On-the-job-training von zentraler Bedeutung

Die am häufigsten genannte Möglichkeit der Kompetenzerweiterung für Geringqualifizierte besteht, den Interviews zufolge, im Sammeln von Praxiserfahrung (vgl. hierzu auch Ambos 2005: S. 7) – und dies ist aus Sicht eines Schweizer Arbeitgebers als äusserst positiv zu bewerten, denn Praxiserfahrung sei letztlich wichtiger als eine Berufsausbildung¹². Die Gelegenheit zur Teilnahme an internen oder (seltener auch) externen Weiterbildungsmassnahmen mit eher formellem Charakter besteht für Geringqualifizierte insgesamt weniger als für Höherqualifizierte.¹³ Auch sind sie häufiger vom internen Informationsfluss abgeschnitten. Dies gilt sowohl für Informationen bezüglich Weiterbildungsmöglichkeiten als auch für weitere Informationen wie etwa im Altenpflegebereich die Information über Todesfälle.

Wenn überhaupt, dann bestehen Möglichkeiten vor allem im Bereich von Pflichtschulungen wie etwa Sicherheits-, Material- oder Qualitätssicherungskurse. Für einige Tätigkeitsfelder ist zudem die Absolvierung spezifischer externer Schulungen Grundvoraussetzung für eine Anstellung im jeweiligen Bereich: So zum Beispiel bei Sicherheits- und Wachdiensten oder im (Alten-) Pflegebereich. Nur teilweise besteht nach Aussagen der Befragten die Möglichkeit, einen Staplerführerschein zu absolvieren, an Sprach- oder EDV-Kursen teilzunehmen. Die Möglichkeit, eine Lehre nachzuholen, gibt es nur in Einzelfällen und nur für Mitarbeiter mit grossem Potenzial und Engagement.

Qualifizierung durch Zeitarbeitsfirmen

Inwieweit Zeitarbeitsfirmen Qualifizierungsmassnahmen anbieten, ist unterschiedlich: In der deutschen Bodenseeregion werden Nachschulungen für Geringqualifizierte angeboten, wenn von Unternehmensseite ein entsprechender Bedarf geäussert wird. Die befragte Zeitarbeitsfirma führt selbst Schulungen im Bereich einfacherer Qualifikationen durch (zum Beispiel Staplerführerschein,

¹² Wobei sich das blosses Sammeln von Praxiserfahrung ohne eine Zertifizierung der Kompetenzen bei einem Stellenwechsel negativ auswirken kann.

¹³ Ambos führt dies insbesondere auf die Segmentierung der Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben zurück: Der Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsmassnahmen sei von betriebspezifischen Interessen geleitet und somit die Partizipation an Merkmale wie Qualifikationsstatus, Beschäftigtengruppe und Alter gebunden (2006: S. 9 f.).

Schweisser- oder SPS-Kurse¹⁴). Die liechtensteinische Zeitarbeitsfirma hingegen verfügt nicht selbst über ein spezifisches Weiterbildungskonzept. Und in Vorarlberg gibt es wiederum einen Fonds für Qualifizierung, durch den Fortbildungen von Leiharbeitern finanziert werden.

Bereitschaft der Arbeitgeber zur Weiterbildung Geringqualifizierter unterschiedlich

Die Bereitschaft der Arbeitgeber, Geringqualifizierte gezielt weiterzubilden, ist unterschiedlich gross und scheint – neben der Grundeinstellung der Geschäftsführung beziehungsweise Personalverantwortlichen – insbesondere von der Bedeutung dieser Arbeitskräfte für das jeweilige Unternehmen abhängig zu sein. Während von einigen Befragten schlicht keine Notwendigkeit gesehen wird, diese Mitarbeitenden zu qualifizieren, wird im Gespräch mit anderen deutlich, dass keine Möglichkeit gesehen wird, sie freizustellen – was in der Produktion und vor allem im Saisonbetrieb (beispielsweise im Tourismus und der Gastronomie) eine zentrale Rolle spielt.

Teils besteht auch bei den Arbeitgebenden die Befürchtung, dass durch eine Kompetenzerweiterung auf Seiten der Geringqualifizierten deren Lohnforderungen steigen könnten und damit unter Umständen das Risiko steige, dass diese nach einer abgeschlossenen Ausbildung den Arbeitgeber wechseln. Dieses Risiko von Abwanderungen scheint insbesondere für kleinere Betriebe gegeben zu sein; vor allem dann, wenn sie im Einzugsgebiet von Grossunternehmen liegen.

Arbeitgeber sehen vielfach nicht den Bedarf, Geringqualifizierte weiterzubilden. Dies könnte insofern als problematisch angesehen werden, als sie vor diesem Hintergrund vermutlich die in ihrem Betrieb beschäftigten Geringqualifizierten nicht über Weiterbildungsmöglichkeiten informieren. Während also arbeitslose Geringqualifizierte von Seiten der Arbeitsmarktbehörden automatisch informiert und gefördert werden, erhalten die beschäftigten Geringqualifizierten diese Informationen und Förderungen nicht. Die Verantwortung diesbezüglich liegt folglich bei den Arbeitnehmenden selbst, was aufgrund der Unübersichtlichkeit oder dem fehlenden Bewusstsein auf Seiten der Geringqualifizierten problematisch ist.

Fehlende Motivation auf Seiten der Geringqualifizierten

Von verschiedener Seite wurde kritisch angemerkt, den Geringqualifizierten fehle vielfach die nötige Motivation, neben der Arbeit Zeit (und Geld) zu investieren, um sich weiterzubilden. Aus Sicht einiger Befragter kommen auch mangelnde zeitliche und körperliche Kapazitäten aufgrund der physisch ermüdenden Tätigkeiten, Angst vor dem Versagen, Bildungsungewohntheit sowie die fehlende Kenntnis über Möglichkeiten der Kompetenzerneuerung als mögliche Gründe in Frage.¹⁵

Einfluss von Unternehmensgrösse und Branchenzugehörigkeit

Die befragten deutschen Sozialpartner formulierten, in grösseren Unternehmen seien die Chancen für Geringqualifizierte, sich weitere Kompetenzen anzueignen, grösser als in kleinen und mittleren Unternehmen. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der mehrfach geäusserten Anmerkung, es fehle (insbesondere in kleineren und mittleren Unternehmen) Weiterbildungspersonal, das sich gezielt der systematischen Personalentwicklung (auch jener von geringqualifizierten Mitarbeitern) widme, scheint dies grundsätzlich zutreffend zu sein. Dennoch ist fraglich, ob ein grösseres Weiterbildungsangebot zugleich eine Erhöhung der Chancen Geringqualifizierter bewirkt; schliesslich stehen Weiterbildungsmöglichkeiten vorwiegend Höherqualifizierten zur Verfügung, wie in einer Reihe von Interviews deutlich wurde.

¹⁴ Die Abkürzung SPS steht für „speicherprogrammierbare Steuerung“. Im Rahmen der Automatisierung von Produktionsprozessen werden Anlagen und Geräte zunehmend über SPS gesteuert.

¹⁵ Ambos (2005: S. 8 ff.) ergänzt: Neben den zu wenig lernförderlichen Arbeitsbedingungen im Bereich geringqualifizierter Arbeit sei auch die Unübersichtlichkeit des Weiterbildungsmarktes eine Ursache der geringeren Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter.

7. Anreize für die Schaffung weiterer Arbeitsplätze für Geringqualifizierte

Fachkräftemangel – ein Argument für die Einstellung Geringqualifizierter?

In den AMOSA-Kantonen sind einige Arbeitgeber der Ansicht, dass eine künstliche Arbeitsbeschaffung wenig sinnvoll wäre. Letztlich sei eine staatliche Unterstützung (spezielle Programme, Anschubfinanzierungen etc.) die einzige Möglichkeit, sie in Unternehmen zu integrieren – ein jedoch nicht erstrebenswertes Ziel. Schlussendlich könne nur eine entsprechende konjunkturelle Ausgangssituation die Chancen für Geringqualifizierte verbessern. In den anderen drei Ländern scheint der anstehende Fachkräftemangel am ehesten als Argument für die Einstellung Geringqualifizierter zu gelten: Durch gezielte Weiterbildung Geringqualifizierter zu Fachhelfern könnte möglicherweise ein Teil des Mangels aufgefangen werden. Aufgrund des nach wie vor grossen Angebots an Arbeitskräften im Bewerberpool grosser Unternehmen stellt der Fachkräftemangel bei diesen jedoch noch kein grösseres Problem und somit auch kein geeignetes Argument dar. Zugleich ist allerdings anzumerken, dass der Fachkräftemangel auch insofern negative Auswirkungen auf die Beschäftigungschancen Geringqualifizierter haben kann, als ihre Arbeitsplätze an jene von Fachkräften gebunden ist.

8. Chancen der Geringqualifizierten auf dem Arbeitsmarkt

Die Chancen Geringqualifizierter werden von Seiten der befragten Arbeitgeber und Sozialpartner insgesamt sehr unterschiedlich bewertet. Es zeichnet sich ab, dass insbesondere in produktionsnahen Unternehmen und hier wiederum vor allem in Branchen mit schnellem technologischem Wandel Stellen nicht mehr für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung offen stehen – seit längerem im Betrieb tätige Geringqualifizierte werden auch weiterhin beschäftigt, neue werden kaum mehr eingestellt.

Wenn im Bereich von Produktionstätigkeiten, Montage oder vergleichbaren Segmenten Geringqualifizierte eingesetzt werden, dann eher über Zeitarbeitsfirmen; auf diese Weise können Produktionsspitzen in Zeiten guter Auftragslagen abgedeckt werden. In Dienstleistungsbranchen gibt es Bereiche, in denen die Chancen für Geringqualifizierte relativ gut aussehen. Dazu zählen insbesondere Sicherheitsdienste, Reinigungsbetriebe und das Gastgewerbe.

Innerhalb der Dienstleistungsbranchen scheint es allerdings teilweise länderspezifische Besonderheiten zu geben: Während der (Alten-)Pflegebereich in Deutschland gemäss des geführten Interviews für Geringqualifizierte durchaus gute Chancen für Geringqualifizierte bietet (sowohl hinsichtlich stabiler Beschäftigung als auch Weiterbildungsoptionen), scheint dies aus Schweizer Sicht und der Einschätzung seitens der befragten liechtensteinischen Zeitarbeitsfirma zufolge eher nicht der Fall zu sein. Die gesetzliche Regelung, dass in Deutschland nur jeder zweite im Pflegebereich Tätige eine Fachkraft sein muss, könnte hier ein zentraler Grund sein.

Ähnlich unterschiedlich sahen die Einschätzungen im Bereich von Sicherheitsdiensten aus: Während von dem in Vorarlberg befragten Unternehmen in diesem Bereich ein relativ positives Bild gezeichnet wurde, fiel dieses mit Blick auf die Zukunft auf Seiten eines Sicherheitsunternehmens eher negativ aus. Letzterer geht von einem deutlichen Abbau der Stellen für Geringqualifizierte in den kommenden Jahren aus.

Ob Geringqualifizierte in einem Unternehmen eine Chance haben, eingestellt, längerfristig beschäftigt und teilweise auch weitergebildet zu werden, hängt offenbar vor allem anderen von der Grundhaltung der Personalverantwortlichen ab. Nur in Einzelfällen wird bei der Rekrutierung weniger auf das Vorhandensein von Zertifikaten geachtet, als vielmehr auf die Persönlichkeit der Bewerber: Hier sind offenbar Motivation, Zuverlässigkeit und Einsatzbereitschaft entscheidend – nicht das Vorhandensein einer abgeschlossenen Berufsausbildung. In der Regel aber werden diese zuvor genannten Eigenschaften als notwendige, aber nicht hinreichende Voraussetzungen erachtet; Ausbildungs- und Arbeitszeugnisse spielen in dem Fall bei den Stellenbesetzungsprozessen die zentrale Rolle – unabhängig vom Motivationsgrad des Bewerbers.

Das „Leuchten“ in den Augen zählt

Mit Ausnahme der Befragten in den AMOSA-Kantonen wurden zudem die verstärkte Begleitung von Jugendlichen am Übergang zwischen Schule und Beruf, der Ausbau von Netzwerken, die Verlängerungen von Probezeiten, die Unterstützung bei Weiterbildungen und dem Nachholen von Abschlüssen, die Verbesserung der Sprachkenntnisse oder das Angebot von Basisqualifizierungsprogrammen für Arbeitssuchende als Ansatzpunkte aufgeführt. Zudem müsse, so wurde von einem liechtensteinischen Befragten gefordert, der Arbeitsmarktservice neben der fachlichen Seite bei der Vermittlung mehr auf die „emotional employability“ achten, also auf das Interesse und den Willen des Arbeitssuchenden, eine Tätigkeit auszuführen. Dies sei letztlich eine zentrale Voraussetzung für Engagement und damit auch die Zufriedenheit – sowohl auf Seiten des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgebers, so die Meinung des Befragten. In ähnlicher Weise äusserte sich auch einer der Arbeitgeber in der deutschen Bodenseeregion: Das „Leuchten“ in den Augen eines Bewerbers sei entscheidend, nicht die Anzahl oder die Qualität der Zertifikate.

9. Ideen zur Steigerung der Chancen Geringqualifizierter auf dem Arbeitsmarkt

In den Äusserungen der Interviewpartner wurden teils explizit, teils implizit eine Reihe von Problemlagen und Ansatzpunkten deutlich, die als mögliche Ausgangspunkte für Massnahmen zur Verbesserung der Chancen Geringqualifizierter auf dem Arbeitsmarkt in Frage kommen. Diese Ideen lassen sich in drei Gruppen gliedern, die im Folgenden dargestellt werden sollen.

Ansätze auf Seiten der Geringqualifizierten

Mentoring für Geringqualifizierte

Dass Geringqualifizierte keine homogene Gruppe bilden, haben nicht zuletzt die Beschreibungen der befragten Arbeitgeber gezeigt: Es sind alle Altersgruppen vertreten, geschlechtsspezifische Unterschiede ergeben sich in Abhängigkeit von den Tätigkeitsbereichen und auch hinsichtlich der Nationalität gibt es insgesamt keine klaren Gewichte.

Bedenkt man zudem, dass Geringqualifizierung verschiedenste Ursachen haben kann – Lernschwächen, persönliche Probleme in entscheidenden Lebensphasen, die sich auf den weiteren Werdegang auswirken, kulturelle und/oder sprachliche Hürden, die Nichtanerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen und so fort – so wird deutlich, dass Geringqualifizierte individuell zugeschnittener Förderung bedürfen. Eine Art Mentoring- oder Coaching-Programm wäre vor diesem Hintergrund ein sinnvoller Ansatzpunkt. Das Ziel eines solchen Programms müsste darin bestehen, individuell Stärken und Schwächen zu ermitteln, die Betroffenen zu beraten und insbesondere zu begleiten. Idealerweise wären solche Mentoren oder Coaches Personen, die über gute Kontakte zu Arbeitgebenden verfügen, die Bedürfnisse und Strukturen der Unternehmen kennen und über die Zeit verfügen, sich ausreichend intensiv mit den Geringqualifizierten zu befassen (evtl. wäre ein Programm analog des „STARTklar“-Projektes¹⁶ denkbar), denn gerade diese Zielgruppe benötige eine persönliche, eine menschliche Unterstützung.¹⁷

Schaffung neuer Möglichkeiten der Kompetenzerweiterung

Aus Sicht einiger liechtensteinischer und Vorarlberger Arbeitgeber wäre der Einsatz externer (möglicherweise staatlicher) Coaches sinnvoll, die eine systematische Weiterbildung Geringqualifizierter etablieren. Zudem wird die Pflichtteilnahme an einer Ausbildungswoche zur

¹⁶ Informationen zu „STARTklar“ finden sich auf Seite 16 dieses Berichts sowie auf der offiziellen Internetseite des Projekts: www.stuttgart.de/sde/menu/frame/top.php?seite=http%3A//www.stuttgart.de/sde/item/gen/144012.htm

¹⁷ Einen in den Grundzügen ähnlichen Ansatz (Einzelfallarbeit; individuelle, längerfristige Perspektivenplanung) verfolgen auch die Kompetenzagenturen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert werden (www.kompetenzagenturen.de). Benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene sollen zum einen durch ein bereits vor dem Schulabschluss ansetzendes zielgruppenspezifisches Übergangsmangement unterstützt werden. Zum anderen sollen Prozesse der beruflichen Integration durch die Organisation einer "massgeschneiderten" Abfolge von Hilfen bereits bestehender Unterstützungsangebote optimiert und systematisiert werden. Ausserdem werden die Überprüfung der lokalen und regionalen Angebotsstrukturen in der Benachteiligtenförderung, die Identifizierung von Defiziten in den Angebotsstrukturen, Anregung neuer Angebote, die für eine effektivere Förderung der beruflichen Integration erforderlich sind sowie die Förderung und Verbesserung der Kooperation und Koordination zwischen den Institutionen und Akteuren der lokalen/regionalen Übergangssysteme angestrebt.

Einarbeitung in Liechtenstein als Möglichkeit der Integration Geringqualifizierter gesehen („try-and-hire-Prinzip“).

Auf Seiten der Geringqualifizierten müssten positive Anreize zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen geschaffen werden. Ausserdem müssten Weiterbildungen während der Arbeitszeit realisiert werden, da Geringqualifizierte sonst kaum teilnehmen würden, so die liechtensteinischen Arbeitgeber und Sozialpartner. Zudem müssten ihre Sprachkenntnisse gezielt gefördert werden. Zugleich wurde jedoch auch darauf hingewiesen, es müsse mehr an die Eigenverantwortung eines jeden appelliert werden: Der Einzelne müsse erkennen, dass er für sein Leben selbst verantwortlich ist und müsse die Bereitschaft aufbringen, Abend- und Wochenendschulen zu besuchen und wenigstens Sprachkurse und EDV-Grundlagen-Kurse zu absolvieren. Mangelnde finanzielle Mittel seien insofern kein Argument, als in Liechtenstein ein Grossteil der Fortbildungskosten von staatlicher Seite übernommen würde. Ihren Erfahrungen nach sei die Bereitschaft, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und somit den eigenen Arbeitsplatz zu sichern oder seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, weniger eine Frage des Qualifikationsniveaus als vielmehr eine des kulturellen Hintergrundes – ein Aspekt, der auch von Seiten eines Schweizer Arbeitgebers thematisiert wurde. Personen mit Migrationshintergrund seien teilweise zu wenig für die Teilnahme an Weiterbildungen motiviert. Sei es aufgrund der Perspektive, in naher Zukunft ins Herkunftsland zurückzukehren, sei es aufgrund einer fehlenden Sensibilisierung für die Relevanz von Weiterbildungen.

Integration: Kulturelle Hürden überwinden

Von Seiten einer Befragten wurde darauf hingewiesen, dass die Bereitschaft oder die Selbstverständlichkeit, Eigenverantwortung zu übernehmen, vom kulturellen Hintergrund abhängig sei, in dem man sozialisiert wurde. Fraglich ist, ob diese Beobachtungen aus einer tatsächlich geringen Bereitschaft zur Übernahme von Eigenverantwortung resultiert oder ob Personen aus einigen kulturellen Kreisen die Erforderlichkeit von Weiterbildungen (beziehungsweise die Fixierung auf zertifizierte Qualifikationen) auf dem hiesigen Arbeitsmarkt nicht ausreichend bewusst ist. Insofern wäre es – den Äusserungen zufolge insbesondere in der Gruppe Geringqualifizierter mit Migrationshintergrund – von zentraler Bedeutung, auf die Relevanz der Übernahme von Eigenverantwortung hinzuweisen und die Notwendigkeit der Teilnahme an Weiterbildungen zu unterstreichen. In diesem Zusammenhang wäre selbstverständlich auch das Aufzeigen von Möglichkeiten der Weiterbildung und deren Finanzierung von Bedeutung. Übernehmen müssten diese Aufgabe nach Möglichkeit zentrale Personen aus dem Umfeld der ausländischen Geringqualifizierten.

Zugang zu Informationen erleichtern

Einige der befragten Arbeitgeber verwiesen auf die Relevanz einer Erleichterung des Zugangs Geringqualifizierter zu Informationen betreffend Aus- und Weiterbildung. Der Zugang zu Informationen bezüglich Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung könnte insbesondere für beschäftigte Geringqualifizierte erschwert sein, da sie nicht wie Arbeitslose von Seiten der Arbeitsmarktbehörden informiert und gefördert werden und die Arbeitgeber oftmals keinen Bedarf sehen, Geringqualifizierte weiterzubilden. Insofern müsste vor allem in Unternehmen gezielt diese Gruppe über die Weiterbildungsrelevanz und -optionen informiert werden.

Zugang zu Weiterbildung erleichtern

Dass nicht nur Informationsdefizite den Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen erschweren können, sondern auch Schichtarbeit als ein Hemmnis wirken kann, wurde in einem Gespräch in Liechtenstein deutlich. Wöchentlich wechselnde Arbeitszeiten machen die Teilnahme beispielsweise an Abendkursen nahezu unmöglich. Es müsste folglich Kursangebote geben, deren Zeiten an die wöchentlich wechselnden Arbeitszeiten angepasst sind. Sie müssten alle 14 Tage abends oder zum Beispiel wochenweise wechselnd einmal vormittags, einmal spätnachmittags beziehungsweise abends stattfinden.

Sprachkurse während der Arbeitszeit

Deutsche Sprachkenntnisse in Wort und zunehmend auch in Schrift sind in der Regel Minimalanforderungen an geringqualifizierte Mitarbeitende. Die Frequentierung von Sprachkursen durch nicht-deutschsprachige Geringqualifizierte wurde allerdings durch die Befragten unterschiedlich beurteilt. Ein liechtensteinischer Arbeitgeber schilderte seine Erfahrung, Geringqualifizierte seien kaum

bereit, ausserhalb der Arbeitszeit an Kursen teilzunehmen. Die Konsequenz: In seinem Unternehmen werden nun während der Arbeitszeit durch externe Lehrende Sprachkurse angeboten, die auch gut besucht würden.

Qualifizierungsmassnahmen auf Bedürfnisse Geringqualifizierter anpassen

Geringqualifizierte haben vielfach bereits im Schulsystem negative Erfahrungen gesammelt und stehen dem „Lernen“ an sich eher skeptisch gegenüber. Konkrete Versagensängste oder eine allgemeine Abneigung gegenüber Bildungseinrichtungen und Lernsituationen erfordern Formen der Weiterbildung, die auf die sich daraus ergebenden spezifischen Bedürfnisse zugeschnitten sind.

Ausstellung aussagekräftiger Arbeitszeugnisse

Während der Gespräche bei der liechtensteinischen Zeitarbeitsfirma und einigen Schweizer Unternehmen wurde deutlich, dass Geringqualifizierte häufig nur über unvollständige Bewerbungsunterlagen verfügen. Dies liege darin begründet, dass Arbeitgeber für diese Gruppe vielfach keine (detaillierten) Arbeitszeugnisse ausstellen, aus denen nicht nur der Arbeitszeitraum hervorgeht, sondern zudem die Aufgabenbereiche und eine Bewertung der Arbeitsweise. Unternehmen müssten folglich dazu angehalten oder verpflichtet werden, auch für Geringqualifizierte aussagekräftige Arbeitszeugnisse zu erstellen.

Kompetenzbilanzierung

Fehlende Zertifikate – vor allem das fehlende Berufsausbildungszeugnis – stellen bei Jobfindungsprozessen in der Regel das zentrale Problem dar. Da Geringqualifizierte lediglich über Berufserfahrung verfügen, diese jedoch in vielen Fällen gar nicht oder nur unzureichend dokumentiert beziehungsweise zertifiziert wird, kommt der Validierung informell erworbener Kompetenzen eine zentrale Bedeutung zu.¹⁸

Bewerbungstraining

In den Interviews wurde sehr deutlich, dass es wesentliche Unterschiede im Bewerbungsverhalten zwischen gering- und höherqualifizierten Personen gibt. Ein zentraler Kritikpunkt bezog sich auf die vielfach unzureichend charakterisierten Bewerbungsunterlagen (explizit genannt wurden etwa fehlende Lebensläufe). Da jedoch der Lebenslauf vielfach das einzige Dokument darstellt, das einem Arbeitgeber einen Eindruck vom bisherigen Werdegang, den Einsatzbereichen etc. gibt, sollte hier gezielt angesetzt werden.

Ein Bewerbungstraining müsste folglich zum einen bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen unterstützen (beispielsweise den EUROPASS¹⁹ als Vorlage verwenden). Zum anderen könnten in diesem Zusammenhang über geeignete Suchstrategien informiert und eine Weiterbildungsberatung integriert werden, das die Beantwortung von Fragen beinhaltet wie: Welche Kompetenzen werden von Unternehmensseite gefordert? Welche Möglichkeiten der Weiterbildung gibt es? Wie können diese finanziert werden?

Bewerbungsbüro

In Anlehnung an das Thema „Bewerbungstraining“ entstand die konkrete Idee, ein Bewerbungsbüro zu etablieren, das verschiedene Standorte in der Bodenseeregion haben und dessen zentrales Instrument ein standardisierter Persönlichkeitstest sein könnte. Mit Hilfe dieses Tests könnten sich Einstellungen der Geringqualifizierten ermitteln und einstufen lassen, so dass potenziellen Arbeitgebern ein konkreteres Bild von den Bewerbern vermittelt werden kann. Somit würde sich das Risiko einer fehlenden Passung zwischen Bewerber und Stelle beziehungsweise zwischen Anforderungen auf Unternehmensseite und erbrachten Leistungen auf Arbeitnehmerseite reduzieren. Das Büro könnte beispielsweise durch EURES Bodensee²⁰ betrieben werden.

¹⁸ Zum Stand der Umsetzung von Kompetenzbilanzierungsmassnahmen in Österreich, Deutschland, Schweiz: vgl. Preisser 2007.

¹⁹ Der EUROPASS ist ein vom Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn bereitgestelltes Instrumentarium, das der Dokumentation und Darstellung von Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen dient. Geboten werden hier Anleitungen und Vorlagen zum Erstellen von Lebensläufen, Sprachenpässen, Diplomzusätzen etc. Weitere Informationen finden sich auf der Internetseite: www.europass-info.de/de/start.asp

²⁰ EURES (European Employment Services) ist eine von der EU geförderte Initiative der europäischen Arbeitsmarktverwaltungen zur Entwicklung eines gemeinsamen europäischen Arbeitsmarktes. EURES Bodensee ist eine seit Januar 2003 bestehende EURES Grenzpartnerschaft von schweizerischen, deutschen, liechtensteinischen und österreichischen Arbeitsverwaltungen,

Integration von Arbeitslosen

Aus den Interviews ergaben sich darüber hinaus eine Reihe von Ideen, wie sich geringqualifizierte Arbeitssuchende in den Arbeitsmarkt integrieren liessen beziehungsweise sich ihre Ausgangssituation durch das Sammeln von Praxiserfahrungen verbessern liesse. Die Einrichtung von Bildungswerkstätten²¹ (zum Beispiel einer „Bodensee Bildungswerkstatt“) oder gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten wären zwei Optionen. Ebenfalls liesse sich das liechtensteinische Einsatzprogramm Landesverwaltung (EIPOLA) als Ansatzpunkt oder Positivbeispiel anführen: Die Arbeitslosenversicherung stellt hier der Landesverwaltung Arbeitslose für Einsätze für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten zur Verfügung. Die Kosten werden von der Arbeitslosenversicherung über Tagegelder getragen. Der Vorteil für die Teilnehmer besteht vor allem im Nachweis einer Berufstätigkeit.

Ausbildung bei vollem Lohn

Die Möglichkeiten, eine Berufsausbildung nachzuholen, sind nicht nur von Unternehmensseite beschränkt. Auch persönliche Ereignisse im Umfeld der Geringqualifizierten selbst wie etwa die Gründung einer Familie können zu erhöhtem finanziellem Druck führen, der die Teilnahme an einer Ausbildung erschwert oder gar unmöglich macht. Vor diesem Grund nannten zwei Befragte das Angebot vollwertiger Ausbildungen bei vollem Lohn als eine Möglichkeit der Verbesserung der Chancen Geringqualifizierter.

Ansätze auf Unternehmensseite

Information oder Beratung von Unternehmen

Vereinzelt schien den befragten Arbeitgebern das Thema Geringqualifizierung eher fremd zu sein. So ging ein Arbeitgeber in der deutschen Bodenseeregion davon aus, es gebe heute kaum mehr Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung und einer im AMOSA-Gebiet habe bislang kaum in Erwägung gezogen, Geringqualifizierte im eigenen Betrieb einzusetzen. Dies könnte unter Umständen als Aufhänger genutzt und eine Aufklärungskampagne gestartet werden, in deren Rahmen man Möglichkeiten aufzeigt, wie Geringqualifizierte eingesetzt und auch gezielt gefördert werden könnten.²²

Auffangen des Fachkräftemangels

Aufgrund des erwarteten Fachkräftemangels liesse sich die Möglichkeit einer gezielten Ausbeziehungsweise Weiterbildung von geringqualifizierten Mitarbeitenden zu „Fachhelfern“ in Betracht ziehen.

Steuererleichterungen für Unternehmen

Um die Bereitschaft von Unternehmen zu belohnen, die sich dazu entschliessen, einen gewissen Anteil des intern bestehenden Stellenangebotes für Geringqualifizierte vorzubehalten, könnten Steuererleichterungen gewährt werden. Die Frage, ob finanzielle Anreize für Unternehmen (ob in Form von Lohnzuschüssen, Weiterbildungsförderungen oder Steuererleichterungen) ein wirksames Mittel der Verbesserung der Chancen Geringqualifizierter darstellen könnten, wurde allerdings sehr unterschiedlich beantwortet.²³

Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen. Zentrales Ziel des Netzwerkes ist die Förderung der beruflichen Mobilität in der grenzüberschreitenden Bodenseeregion durch individuelle Beratung. (vgl. www.jobs-ohne-grenzen.org)

²¹ Bildungswerkstätten wie die Schweriner Bildungswerkstatt e.V. (www.schweriner-bildungswerkstatt.de) sind anerkannte Einrichtungen der Weiterbildung, die benachteiligten Personengruppen (vielfach Jugendlichen und jungen Erwachsenen) eine qualifizierte Berufsausbildung in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen, eine Ergänzungsfortbildung oder eine Betreuung anbieten, die der erfolgreichen beruflichen und sozialen Integration dient.

²² In Deutschland gibt es bezüglich der Beratung von Unternehmen zwei interessante Ansätze: die Demografieberater (www.rebequa.de) und im Rahmen des Projekts WeGeBAU ein Netzwerk von Weiterbildungsberatern, die Unternehmen hinsichtlich der Qualifizierung Geringqualifizierter beraten.

²³ In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass Subventionierungen zu einer Verlangsamung oder einem Aufschub notwendiger Strukturprozesse führen könnten.

Ansatz im Bildungssystem

Unterstützung für Jugendliche mit geringerem Bildungsstand

Das von der Stadt Stuttgart und der IHK Region Stuttgart initiierte Projekt „STARTklar“ widmet sich der Förderung von Hauptschülern.²⁴ Pensionäre beziehungsweise Rentner übernehmen hier Patenschaften; sie begleiten die Jugendlichen bereits während der Schulzeit, stellen Kontakte zwischen ihnen und potenziellen Arbeitgebern her und öffnen ihnen somit Türen für Praktika, die wiederum bei entsprechender Passung zu einem Ausbildungsplatz führen können. Diese Vorgehensweise lässt sich – nicht zuletzt vor dem Hintergrund der vor allem von Seiten der deutschen Sozialpartner betonten Relevanz eines frühen Ansetzens – äusserst positiv bewerten.²⁵

²⁴ In Deutschland besteht die Problematik, dass die Hauptschule zunehmend zu einer Art „Restschule“ degradiert wird, was dazu führt, dass selbst Jugendliche mit einem in dieser Schulform absolvierten Abschluss kaum mehr Chancen haben, einen Ausbildungsplatz zu bekommen.

²⁵ Ein ähnliches Projekt gibt es auch in den Landkreisen Konstanz, Bodenseekreis und Ravensburg: „Individuelle Lernbegleitung“ (ILB): www.km-bw.de/servlet/PB/-s/loq2fnlyrltlu5o09advhf0m1xmwvdm/menu/1188091/index.html?ROOT=1075594

Literaturverzeichnis

- AMBOS, INGRID (2005): Nationaler Report. Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung – empirische Befunde zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/ambos05_01.pdf
- FROIDEVAUX, YVES; TÄUBE, VOLKER G. (2006): Internetnutzung in den Haushalten der Schweiz. Ergebnisse der Erhebung 2004 und Indikatoren. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.Document.87094.pdf>
- FORSCHUNGSGRUPPE WAHLEN (2008): Internet-Strukturdaten. Repräsentative Umfrage – I. Quartal 2008. Mannheim
http://www.forschungsgruppe.de/_/PM_Structurdaten/web_I_08.pdf
- HIERMING, BETTINA et al. (2005): Stellenbesetzungsprozesse im Bereich „einfacher“ Dienstleistungen. Abschlussbericht einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Gelsenkirchen: Institut für Arbeit und Technik
<http://www.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/hieming01.pdf>
- PREISSER, RÜDIGER (2007): Methoden und Verfahren der Kompetenzbilanzierung im deutschsprachigen Raum. Wien: Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung
http://www.oeibf.at/_TCgi_Images/oeibf/20080212131347_oeibf_Kompetenzbilanzierung_2007_08_30.pdf
- REUTTER, GERHARD (2005): Vom Nutzen und der Nutzlosigkeit beruflicher Bildung für Geringqualifizierte. Bonn: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/reutter05_01.pdf
- SOLGA, HEIKE (2005): Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive. Opladen: Verlag Barbara Budrich
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.) in Zusammenarbeit mit dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung und dem Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen, Mannheim (2006): Datenreport 2006. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung
<http://www.gesis.org/Sozialindikatoren/Publikationen/Datenreport/pdf2006/datenreport06.pdf>
- WEINKOPF, CLAUDIA (2002): Förderung der Beschäftigung von gering Qualifizierten – Kombilöhne als Dreh- und Angelpunkt? Bonn: Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung
<http://library.fes.de/pdf-files/asfo/01417.pdf>

Projektorganisation

Auftraggeber

Agentur für Arbeit Kempten

Agentur für Arbeit Konstanz

Agentur für Arbeit Ravensburg

Arbeitsmarktservice Liechtenstein

Arbeitsmarktservice Vorarlberg

Verband Schweizerischer Arbeitsämter, Regionalgruppe Ostschweiz (Arbeitsamt des Kantons Appenzell Ausserrhoden, Arbeitsamt des Kantons Appenzell Innerrhoden, Kantonales Arbeitsamt Glarus, KIGA Graubünden, Amt für Arbeit St. Gallen, Arbeitsamt des Kantons Schaffhausen, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich) sowie Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau, Amt für Arbeit des Kantons Nidwalden, Amt für Arbeit des Kantons Obwalden, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug

Steuerungsausschuss

Markus Bürgler (Arbeitsmarktservice Liechtenstein), Josef Paul Gampp (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 St. Gallen, Vorsitz), Edgar Sidamgrotzki (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau), Anton Strini (Arbeitsmarktservice Vorarlberg)

Projektleitung

Michael Morlok (AMOS), Natalie Känel (AMOS, 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 (AMOS), Wolfgang Himmel (Translake), Sabine Hohloch (Agentur für Arbeit Ravensburg), Natalie Känel (AMOS), Markus Lohr (Translake), Markus Marti (Amt für Arbeit Obwalden), Ursina Mayer (Amt für Wirtschaft und Arbeit Zürich), Michael Morlok (AMOS), Felix Müller (Kantonales Arbeitsamt Schaffhausen), Thomas Oegerli (Fachstelle für Statistik), Manfred Ritter (Arbeitsmarktservice Vorarlberg), Rüdiger Salomon (Agentur für Arbeit Konstanz), Albert Thumbeck (Agentur für Arbeit Kempten), Agatha Thürler (KIGA 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.



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