

Arbeitsmarktchancen für Geringqualifizierte steigern

Viele Stellensuchende haben keine Berufsausbildung abgeschlossen. Ihre Reintegration in den Arbeitsmarkt stellt die Arbeitsmarktbehörden, die Arbeitgeber und vor allem die Betroffenen selbst vor grosse Herausforderungen. Denn die Zahl der Arbeitsplätze, die für Geringqualifizierte offen stehen, sinkt. Im Rahmen des Projekts «Chancen für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion» wurden diese Problematik untersucht und Massnahmen zur Chancenverbesserung erarbeitet.

Der Wandel des Arbeitsmarkts resultiert in zunehmend höheren Anforderungen an die Arbeitskräfte. Formelle Qualifikationen werden immer wichtiger und beeinflussen die Arbeitsmarktchancen immer stärker. Dies schlägt sich in überdurchschnittlichen Arbeitslosenzahlen Geringqualifizierter (Personen ohne anerkannte abgeschlossene Berufsbildung oder höhere Schulbildung als die Pflichtschulzeit) nieder. Diese Ausgangslage hat die Regionalkonferenz Ost des Verbands der Schweizerischen Arbeitsämter, die Arbeitsmarktservices Liechtenstein und Vorarlberg sowie die Agenturen für Arbeit Kempten, Kons-

tanz und Ravensburg dazu bewogen, gemeinsam das Projekt «Chancen für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion» zu lancieren. Durchgeführt wurde das Projekt unter der Leitung der Arbeitsmarktbeobachtung *Amosa* (vgl. Kasten).

Vier Länder, eine gemeinsame Herausforderung

Für den Arbeitsmarkt im internationalen Bodenseeraum lässt sich eine gemeinsame Entwicklung feststellen: Die Zahl der geringqualifizierten Beschäftigten ist in den letzten 10 Jahren stetig gesunken (vgl. Grafik).

Dieser Beschäftigungsrückgang hat nicht in allen Wirtschaftszweigen stattgefunden. Insbesondere die *Produktion*, der *Handel* und das *Reparaturgewerbe* sind betroffen. Dies ist besonders einschneidend, da diese Bereiche die wichtigsten Beschäftigungszweige für Geringqualifizierte sind. In verschiedenen Bereichen des *Dienstleistungssektors* kann hingegen ein Beschäftigungszuwachs für Geringqualifizierte beobachtet werden.

Fachkräftemangel als Chance für Geringqualifizierte?

Angesichts des drohenden Fachkräftemangels drängt sich die Frage auf, ob vermehrt Geringqualifizierte eingestellt und nach Bedarf ausgebildet werden können. Im Rahmen des Projekts wurde diese Frage Arbeitgebern, Sozialpartnern und privaten Arbeitsvermittlern gestellt.⁽¹⁾ Die meisten schätzen das beschriebene Szenario als *wenig realistisch* ein, insbesondere in der *Produktion*. 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 man Fachkräfte finden kann.

Nach Aussagen der Befragten ist es in dienstleistungsnahen Bereichen eher möglich und sinnvoll, ungelernete Arbeitskräfte einzustellen und in den Unternehmen zu qualifizieren.

Die Ausbildung einer grossen Zahl von Geringqualifizierten stellt die Unternehmen aber vor grosse Herausforderungen.

⁽¹⁾ Insgesamt wurden Expertengespräche mit 33 Arbeitgebern, zehn Sozialpartnern und drei Vertreter von privaten Personalverleihern/-vermittlern geführt.

Amosa (Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug)

Der Arbeitsmarkt kennt keine Kantonsgrenzen. Ausgehend von dieser Erkenntnis haben sich die Arbeitsmarktbehörden der Kantone Aargau, Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, Glarus, Graubünden, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau, Zug und Zürich zur gemeinsamen *Arbeitsmarktbeobachtung Amosa* zusammengeschlossen.

Amosa entwickelt Massnahmen zur raschen und nachhaltigen Integration von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt. Dazu werden praxisbezogene Informationen wissenschaftlich erhoben und analysiert. Basierend auf diesen Informationen werden gemeinsam mit verschiedenen Projektpartnern (Kantonale Arbeitsmarktbehörden, Sozialpartner, Verbände, weitere Behörden) Massnahmen erarbeitet.

Amosa arbeitet projektbezogen: Bisher wurden Projekte zu den Arbeitsmärkten im Finanzsektor und im Gastgewerbe, zu Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit sowie zu Chancen für Geringqualifizierte durchgeführt. Das nächste Projekt wird die wiederholte Arbeitslosigkeit untersuchen.

www.amosa.net

Der Einstieg ins Erwerbsleben ist entscheidend

Der Anteil an Geringqualifizierten bei Beschäftigten aus Drittstaaten (Angehörige von Staaten ausserhalb der EU-25- und EFTA-Staaten), Erwerbstätigen ab 50 Jahren und Frauen ist in allen untersuchten Regionen überdurchschnittlich (verglichen mit Inländern, jüngeren Erwerbstätigen und Männern). Das bedeutet jedoch nicht, dass bei Inländern oder jungen Erwerbstätigen die Geringqualifizierten verschwunden sind: Beispielsweise waren im Jahr 2007 in den Amosa-Kantonen 7% der erwerbstätigen Schweizer gering qualifiziert, bei den unter 34-Jährigen sind es 11%. Zudem ist das Risiko, arbeitslos zu werden, für Geringqualifizierte in den ersten Jahren nach dem Berufseinstieg überdurchschnittlich hoch. Dies unterstreicht die Bedeutung einer Qualifikation für den Einstieg ins Berufsleben.

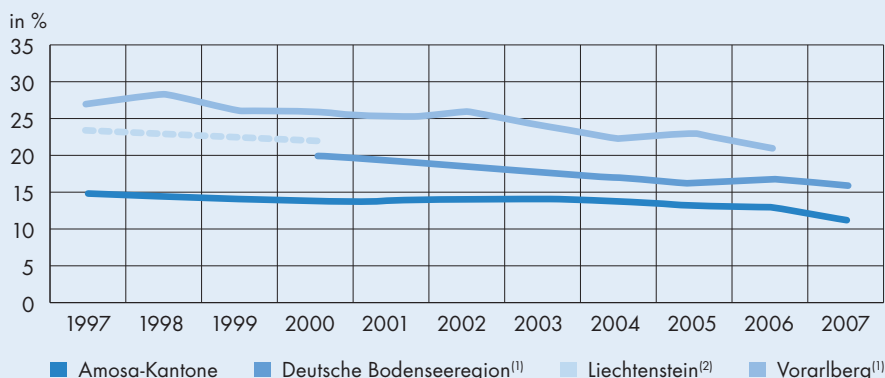
Signalwirkung von Bildung bei der Rekrutierung

Die im Rahmen des Projekts befragten Arbeitgeber heben die Bedeutung von *Berufsausbildungen* – auch fachfremden – bei der Besetzung offener Stellen hervor. Für viele Einfacharbeitsplätze werden nur noch gelernte Arbeitskräfte rekrutiert.

Denn eine abgeschlossene Berufsausbildung signalisiert nicht nur das Vorhandensein formeller Qualifikationen, sondern darüber hinaus Eigenschaften wie Zuverlässigkeit, Motivation, Ehrgeiz und Durchhaltevermögen.

Von den meisten Befragten werden ausserdem *Deutschkenntnisse* als wichtigste Grundvoraussetzung überhaupt genannt, damit jemand eine Beschäftigungschance erhält. Und sie weisen auf die hohe Bedeutung *persönlicher Netzwerke* hin, da Stellen für Geringqualifizierte vor allem über

Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an Beschäftigten



⁽¹⁾ Die Datenreihen für die deutsche Bodenseeregion und Vorarlberg sind kürzer, da nicht für alle Jahre Daten nach Bildungsstand vorliegen.

⁽²⁾ In Liechtenstein liegen nur zwei Datenpunkte (1990 und 2000) vor.

© Amosa

Kontakte der bereits im Unternehmen angestellten Geringqualifizierten vergeben werden. Inserate und Internetjobbörsen spielen dabei eine untergeordnete Rolle. Dementsprechend wird vorwiegend lokal rekrutiert.

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 die Produktionsprozesse eingebunden sind. Ausserdem befürchten viele 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.

Massnahmen zur Steigerung der Chancen für Geringqualifizierte

Ausgehend von diesen Forschungsergebnissen haben die Projektträger die Konferenz «Chancen für Geringqualifizierte» initiiert. Diese bot 160 Teilnehmenden aus den vier Ländern eine Plattform für den grenzüberschreitenden Austausch zur Thematik und

für das Knüpfen von Netzwerken. Im Rahmen der Konferenz wurden Massnahmen zur Steigerung der Arbeitsmarktchancen Geringqualifizierter erarbeitet. Darunter finden sich Massnahmen, die bei der Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt ansetzen: Schüler in den letzten Schuljahren sollen intensiver auf die Berufswahl vorbereitet werden; neue Konzepte der Elterneinbindung in die Berufswahl sollen erarbeitet werden.

Weitere Massnahmen zielen auf verstärkte Integration ausländischer Arbeitskräfte bzw. die Reintegration gering qualifizierter Stellensuchender in den Arbeitsmarkt ab: Deutschkurse sollen am Arbeitsplatz durchgeführt und berufsbezogener gestaltet werden; die Anerkennung ausländischer Diplome soll vorangetrieben werden; Stellensuchende sollen durch betriebsinterne Trainings gezielt qualifiziert werden und in Beschäftigungsprogrammen optimaler vermittelt werden. Die Kantone, Landkreise und Länder setzen nun gemeinsam mit ihren Partnern die Massnahmenempfehlungen um. ■

Natalie Känel⁽²⁾

⁽²⁾ Die Autorin ist Leiterin der Arbeitsmarktbeobachtung Amosa.