

Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion

Ein Arbeitsbericht des Projekts „Chancen für Geringqualifizierte“

Natalie Känel, Sandra Buchenberger, Uwe Fischer, Ann-Sophie Gnehm, Markus Lohr, Manfred Ritter

Oktober 2008

Die Berichterstattung zum Projekt „Chancen für Geringqualifizierte“ umfasst neben dem vorliegenden Arbeitsbericht folgende Berichte, welche im Internet unter www.amosa.net abrufbar sind:

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

Zusammenfassung

In der internationalen Bodenseeregion¹ war in den letzten Jahren ein Rückgang geringqualifizierter Beschäftigung zu verzeichnen: Seit Mitte der 1990er Jahre ging jedes zehnte Beschäftigungsverhältnis für Geringqualifizierte verloren. Die meisten davon in den AMOSA-Kantonen, Vorarlberg aber ist im Verhältnis zur Grösse des lokalen Arbeitsmarktes am stärksten betroffen: Hier ist bis 2006 jeder vierte Arbeitsplatz für Geringqualifizierte verschwunden.

Die Datenanalyse zeigt, dass sich der Stellenabbau für Geringqualifizierte auf das verarbeitende Gewerbe sowie das Handels- und Reparaturgewerbe konzentriert hat. Dies ist hauptsächlich durch technologischen Fortschritt und die Internationalisierung der Märkte (verschärfter Konkurrenzkampf, Produktionsverlagerungen ins Ausland) erklärbar. Beide Entwicklungen gehen einher mit steigenden Anforderungen an Arbeitskräfte, welche erhöhtem Druck stand halten und immer komplexere Prozessabläufe bewältigen müssen. Dies verringert die Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten. Für die kommenden Jahre wird ein weiterer Abbau der noch bestehenden Beschäftigungspotenziale für Geringqualifizierte in der Produktion erwartet.

Die Datenanalyse hat zudem Verschiebungen geringqualifizierter Arbeit hin zu dienstleistungsnahen Branchen aufgezeigt. Der technologische Fortschritt hat hier nicht nur arbeitssparende Wirkung, sondern kann Geringqualifizierten auch neue Beschäftigungsbereiche eröffnen. Auch gesellschaftliche Veränderungen können neue Tätigkeitsfelder für Geringqualifizierte schaffen (höhere Erwerbstätigkeit von Frauen, Überalterung der Gesellschaft). Zudem sind Soft Skills, die zunehmend an Bedeutung gewinnen, nicht an formelle Qualifikationen gebunden. Verlagerungen ins Ausland sind bei orts- oder zeitgebundenen Dienstleistungen nicht möglich. All dies in Betracht gezogen, fallen die Prognosen für dienstleistungsnahe Wirtschaftszweige positiver aus als in der Produktion: In dienstleistungsnahen Branchen ist davon auszugehen, dass geringqualifizierte Arbeit weiterhin nachgefragt wird und sich auch neue Beschäftigungspotenziale eröffnen.

In Zukunft wird dem Fachkräftemangel eine wichtige Bedeutung auf dem Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte zukommen. Denn oft sind Arbeitsplätze für Geringqualifizierte an Arbeitsplätze für Qualifizierte gekoppelt. Dies trifft insbesondere im verarbeitenden Gewerbe zu. Ein Fachkräftemangel dürfte hier also in erster Linie weiteren Stellenabbau für Geringqualifizierte bewirken. In dienstleistungsnahen Branchen ist die Koppelung von Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte an jene für Qualifizierte weniger ausgeprägt. Zudem wird in dienstleistungsnahen Branchen die unternehmensinterne Qualifizierung von Geringqualifizierten eher als möglich und sinnvoll betrachtet als im verarbeitenden Gewerbe (mit Ausnahme weniger Produktionszweige).

Der Anteil der Geringqualifizierten an ausländischen und älteren Beschäftigten ist erhöht (gegenüber inländischen und jüngeren Beschäftigten), aber in den letzten zehn Jahren deutlich gesunken. Besser qualifizierte Arbeitskräfte sind auf den Arbeitsmarkt in der Bodenseeregion nachgerückt. Das Bildungsniveau der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ist gestiegen, heute ist der Bildungsunterschied zwischen den Generationen deutlich geringer als noch vor zehn Jahren. Nachrückende Generationen werden in Zukunft nicht mehr deutlich besser qualifiziert sein als die aus dem Arbeitsmarkt ausscheidenden.

¹ Dieses Gebiet umfasst die AMOSA-Kantone (AG, AR, AI, GL, GR, NW, OW, SH, SG, TG, ZG, ZH), die deutsche Bodenseeregion (die Landkreise Konstanz, Bodenseekreis, Ravensburg, Lindau, Oberallgäu sowie die kreisfreie Stadt Kempten), das Fürstentum Liechtenstein und Vorarlberg.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| 1. Vorgehen | 4 |
| 2. Definition Geringqualifizierte | 4 |
| 3. Die beschäftigten Geringqualifizierten: Überblick | 5 |
| 4. Einflussfaktoren in der Vergangenheit | 12 |
| 5. Prognosen für die Entwicklung in den kommenden zehn Jahren | 14 |
| 6. Schlussfolgerungen | 20 |
| Verwendete Literatur | 20 |
| Anhang 1: Definition Geringqualifizierte | 22 |
| Anhang 2: Operationalisierung geringqualifizierte Arbeitskräfte | 23 |

Ein besonderer Dank der Autoren geht an Bernhard Weber (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO) für wertvolle Anregungen sowie an Thomas Erhart (Amt für Volkswirtschaft, Liechtenstein) für die statistischen Auswertungen der Liechtensteiner Volkszählungen.

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. Vorgehen

Die vorliegende Analyse bietet einen Überblick über den Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion:

- Wie viele Geringqualifizierte sind heute beschäftigt? Wie viele waren es in den letzten zehn Jahren? Wie viele werden es in zehn Jahren sein?
- In welchen Wirtschaftszweigen sind die Geringqualifizierten tätig?
- Wer sind die beschäftigten Geringqualifizierten? (Alter, Geschlecht, Nationalität)
- Welche Faktoren haben bisher die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte beeinflusst? Welche werden es künftig sein?

Die momentane und die vergangene Situation werden anhand von Beschäftigtendaten dargestellt. Die Prognosen für die kommenden zehn Jahre wurden im Rahmen von Befragungen von Arbeitgebern, Vertretern von Arbeitnehmer-, Arbeitgeberverbänden und Behörden qualitativ ermittelt. Die insgesamt 70 Gesprächspartner wurden zu den wichtigsten Determinanten der vergangenen und künftigen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte sowie nach einer Prognose zur Entwicklung der Anzahl Stellen für Geringqualifizierte und der geringqualifizierten Arbeitskräfte befragt.²

2. Definition Geringqualifizierte

Als geringqualifiziert werden in dieser Studie Personen ohne anerkannte abgeschlossene Berufsausbildung oder ohne höhere Schulbildung als die allgemeine Pflichtschulzeit verstanden (zur Definition vgl. Anhang 1). Umgesetzt wurde diese Definition über die Angaben zur höchsten abgeschlossenen Ausbildung der Beschäftigten (zur Operationalisierung vgl. Anhang 2). Geringqualifizierte haben maximal eine Ausbildung auf Primarstufe oder Sekundarstufe I abgeschlossen.³ Viele junge Beschäftigte befinden sich noch in Ausbildung. Um zu vermeiden, dass sie als Geringqualifizierte erfasst werden, wurden die unter 20-Jährigen aus der Analyse ausgeklammert.

Bei den statistischen Auswertungen wird jede erwerbstätige geringqualifizierte Person in die Analyse eingeschlossen. Sinkt die Zahl beschäftigter Geringqualifizierter, so wird angenommen, dass auch die Zahl der Arbeitsplätze mit geringen Qualifikationsanforderungen zurückgegangen ist.⁴ Dieses Vorgehen entspricht dem Personenkonzept, bei welchem Aussagen zur Entwicklung des Arbeitsmarktes auf Basis der Entwicklung der Anzahl Beschäftigter getroffen werden. Nicht berücksichtigt werden können bei diesem Vorgehen die Anzahl Vollzeit- und Teilzeitstellen. Das Personenkonzept muss hier aufgrund der Datenlage gewählt werden.⁵

Als Datenquellen werden in den AMOSA-Kantonen die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (1996 bis 2007) und die Lohnstrukturerhebung (1996 bis 2006) des Bundesamtes für Statistik (BFS) beigezogen. Für die deutsche Bodenseeregion steht die Beschäftigtenstatistik (Juni 1999⁶ bis Juni 2007) der Bundesagentur für Arbeit auf Kreisebene zur Verfügung. Für das Fürstentum Liechtenstein werden die Volkszählungen 1990 und 2000, für Vorarlberg die Volkszählungen von 1991 und 2001 ausgewertet. Dies sind für Liechtenstein und Vorarlberg die aktuellsten verfügbaren Daten mit Angaben zur Qualifikation der Beschäftigten. In Vorarlberg liegen zwar mit dem Mikrozensus aktuellere Daten vor,

² Die Fragebögen stehen zur Verfügung unter: www.amosa.net/downloads/geringqualifizierte.

³ Die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit erfasst nur die berufliche, nicht jedoch die schulische Qualifikation. Personen mit Abitur als höchstem Bildungsabschluss gelten hier als geringqualifiziert. Der Anzahl kann vernachlässigt werden, da die meisten weiterführende Ausbildungen absolvieren.

⁴ Der Rückgang an Arbeitsplätzen kann bei diesem Vorgehen unterschätzt werden, je nachdem wie viele Qualifizierte auf Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen tätig sind (vgl. dazu Institut für Mittelstandsforschung 2004: S. 26f).

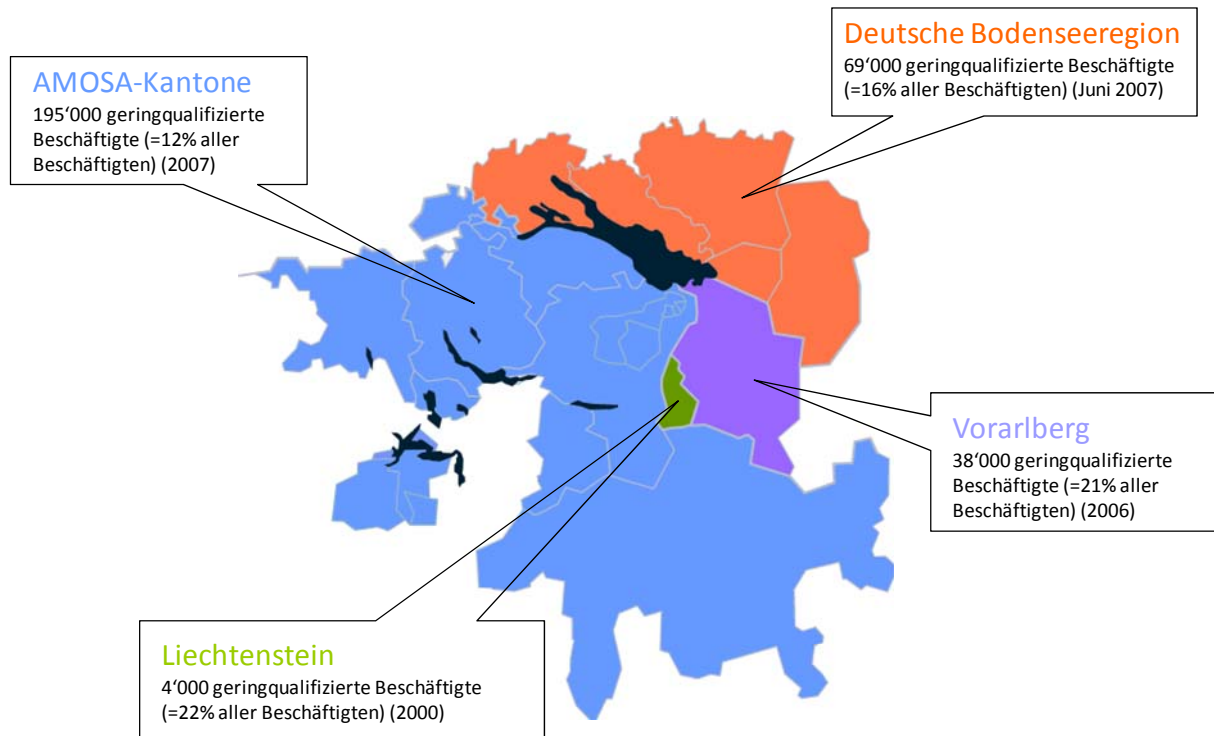
⁵ Nur in der Schweiz liegt ein Datensatz vor, welcher die Anzahl Arbeitsplätze mit einfachen und repetitiven Tätigkeiten erfasst (Lohnstrukturerhebung).

⁶ Durch die Änderung der Datenerfassungs- und Übermittlungsverordnung (DEÜV) der Bundesagentur für Arbeit liegen die Daten erst ab 1. Januar 1999 vor.

die aber hier nur zur Darstellung der Gesamtzahl der Geringqualifizierten herangezogen werden.⁷ Aufgrund der tiefen Fallzahlen der Geringqualifizierten in Vorarlberg haben die Autoren für die detaillierteren Analysen (ab Seite 7) die Volkszählungen konsultiert.

Dies hat zur Folge, dass in den Auswertungen ab Seite 7 aktuelle Werte aus den AMOSA-Kantonen und der deutschen Bodenseeregion (2007) älteren Daten aus Liechtenstein (2000) und Vorarlberg (2001) gegenüber stehen. Dies ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten.

3. Die beschäftigten Geringqualifizierten: Überblick



Grafik 1: Geringqualifizierte Beschäftigte und ihr Anteil an allen Beschäftigten⁸

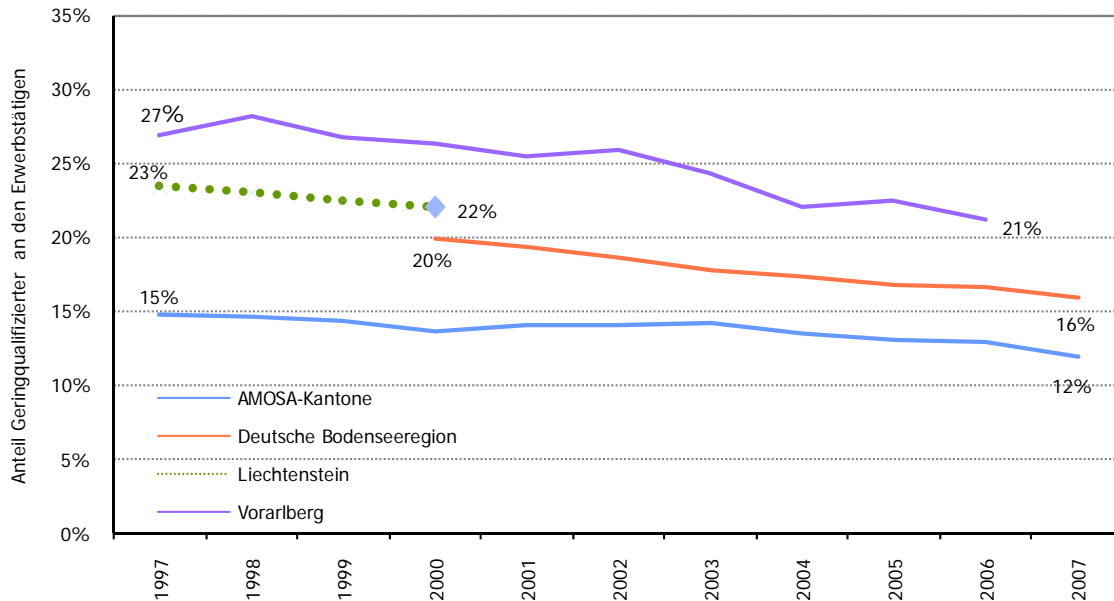
Daten: AMOSA-Kantone 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik), deutsche Bodenseeregion Juni 2007 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik), Vorarlberg 2006 (Quelle: Mikrozensus, Statistik Austria)

2007 waren in den AMOSA-Kantonen fast 200'000 Geringqualifizierte beschäftigt, was einem Anteil von 12 Prozent aller Beschäftigten entspricht. In der deutschen Bodenseeregion sind 67'000 Beschäftigte (oder 16 Prozent) geringqualifiziert. In Liechtenstein (22%) und Vorarlberg (21%) ist es jeder fünfte Beschäftigte (wobei die aktuellsten Werte für Liechtenstein aus dem Jahr 2000 stammen). In der internationalen Bodenseeregion sind 2007 304'000 Geringqualifizierte beschäftigt von 2'260'000 Beschäftigten.

1997 waren es noch 340'000 Geringqualifizierte: 220'000 (oder 15 Prozent der Beschäftigten) in den AMOSA-Kantonen, 73'000 (20 Prozent) in der deutschen Bodenseeregion (wobei der Wert hier aus dem Jahr 2000 stammt), 43'000 (27 Prozent) in Vorarlberg und 4'000 (23 Prozent) in Liechtenstein. Seither sind 40'000 Geringqualifizierte weniger beschäftigt. Im selben Zeitraum ist die Beschäftigung insgesamt um 230'000 Beschäftigte angestiegen. Entsprechend dazu war der Anteil Geringqualifizierter an allen Beschäftigten in den letzten Jahren rückläufig:

⁷ Der Mikrozensus ist eine statistische Erhebung, bei der (im Gegensatz zur Volkszählung) nur zufällig ausgewählte Haushalte befragt werden. Die Anzahl der Haushalte wird so gewählt, dass die Repräsentativität der Ergebnisse statistisch gesichert ist.

⁸ Analog zu den Geringqualifizierten sind hier nur die Beschäftigten ab 20 Jahren berücksichtigt.



Grafik 2: Die Entwicklung des Anteils Geringqualifizierter an allen Beschäftigten

Daten: AMOSA-Kantone 1996 bis 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik), deutsche Bodenseeregion Juni 1999 bis Juni 2007 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik), Vorarlberg 1996 bis 2006 (Quelle: Mikrozensus, Statistik Austria)

In den **AMOSA-Kantonen** hat die Anzahl beschäftigter Geringqualifizierter 2007 den tiefsten Stand der letzten zehn Jahre erreicht: Zum ersten Mal sind weniger als 200'000 Geringqualifizierte erwerbstätig. Gegenüber 1997 ist dies ein Rückgang um 25'000 Geringqualifizierte, während 180'000 Qualifizierte mehr beschäftigt wurden.⁹

Auch in der **deutschen Bodenseeregion** hat die Anzahl beschäftigter Geringqualifizierter 2007 den tiefsten Stand erreicht: Von den insgesamt 69'000 sind 52'000 sozialversicherungspflichtig und 17'000 geringfügig beschäftigt. Geringfügige Beschäftigung (auch Minijob) liegt in Deutschland vor, wenn die Beschäftigung geringfügig entlohnt ist (regelmässiges monatliches Einkommen übersteigt 400 Euro nicht) oder von kurzer Dauer ist (höchstens 2 Monate pro Kalenderjahr oder Begrenzung auf insgesamt 50 Arbeitstage). Geringfügige Beschäftigung ist versicherungsfrei für den Beschäftigten, der Arbeitgeber muss Pauschalbeiträge an Kranken- und Rentenversicherung entrichten.

Interessant ist die Tatsache, dass die Anzahl Geringqualifizierter, die geringfügig beschäftigt sind, seit dem Jahr 2000 jährlich gestiegen ist, während bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten 10'000 Geringqualifizierte weniger erwerbstätig sind. Dies deutet auf eine Tendenz hin, Geringqualifizierte vermehrt geringfügig zu beschäftigen. Die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Geringqualifizierten werden im Mittelpunkt der folgenden Analyse stehen: Insgesamt sind in der deutschen Bodenseeregion (seit dem Jahr 2000) 9'200 Geringqualifizierte weniger und 17'500 Qualifizierte mehr erwerbstätig.

Im **Fürstentum Liechtenstein** blieb die Anzahl beschäftigter Geringqualifizierter zwischen 1990 und 2000 bei 3'800 Personen konstant. Die Gesamtbeschäftigung ist leicht angestiegen, was den rückläufigen Anteil Geringqualifizierter an allen Beschäftigten erklärt.

Vorarlberg weist im Vergleich die höchsten Anteile Geringqualifizierter an den Beschäftigten aus und hat die bedeutendsten Beschäftigungsverluste in diesem Bereich zu verzeichnen (verglichen mit der Grösse des regionalen Arbeitsmarktes). Von den 160'000 in Vorarlberg Beschäftigten waren 1997

⁹ Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung erfasst nur die ständige Wohnbevölkerung (Schweizer, Jahresaufenthalter, Niedergelassene). Nicht erfasst sind Saisoniers, Grenzgänger und Kurzaufenthalter. Weber (2003, S. 58f.) schätzt den totalen Verlust an Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte (Wohnbevölkerung, Grenzgänger, Saisoniers und Erwerbspersonen aus dem Asylbereich) zwischen 1991 und 2002 in der Schweiz auf 67'000. Heruntergebrochen auf das AMOSA-Gebiet wird der Verlust an Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte hier also tendenziell eher unterschätzt.

43'000 (27 Prozent der Beschäftigten) geringqualifiziert, 2006 sind es noch 38'000 (21 Prozent). Seit 1997 ging jedes vierte Beschäftigungsverhältnis für Geringqualifizierte verloren, während 26'000 Qualifizierte mehr beschäftigt wurden.

Um die Ursachen für diese Entwicklung zu finden, wird nun ein Blick auf die Beschäftigung in den verschiedenen Wirtschaftszweigen geworfen.

Das verarbeitende Gewerbe ist der wichtigste Arbeitgeber

Betrachtet man die Entwicklung der Beschäftigung Geringqualifizierter in den einzelnen Wirtschaftszweigen seit Mitte der 1990er Jahre so fällt auf, dass kein einheitlicher Beschäftigungsrückgang über alle Branchen stattgefunden hat: In einigen Wirtschaftszweigen wurden weniger, in anderen mehr Geringqualifizierte angestellt.

Tabelle 2 zeigt, dass der Beschäftigungsaufbau den -abbau zahlenmässig nicht kompensieren konnte: die dunkelroten (starker Beschäftigungsverlust) und hellroten Felder (schwacher Beschäftigungsverlust) überwiegen gegenüber den blauen (schwacher Beschäftigungsaufbau). Insgesamt resultiert daraus ein Beschäftigungsrückgang für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion.


Das **verarbeitende Gewerbe** ist die wichtigste Arbeitgeberbranche für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion (vgl. Tabelle 1). Insbesondere in der deutschen Bodenseeregion und in Vorarlberg fällt die Konzentration beschäftigter Geringqualifizierter in diesem Bereich auf: Hier finden 40 bzw. 43 Prozent der Geringqualifizierten eine Stelle. Gleichzeitig ist es jener Wirtschaftszweig, in welchem in den letzten Jahren die gewichtigsten Beschäftigungsverluste für Geringqualifizierte zu verzeichnen waren: In den AMOSA-Kantonen sind hier 10'300 Geringqualifizierte weniger beschäftigt (1997 bis 2007), in der deutschen Bodenseeregion 4'500 (Juni 1999 bis Juni 2007), in Liechtenstein 100 (1990 bis 2000) und in Vorarlberg 9'300 (1991 bis 2001). Auch die Gesamtbeschäftigung in der Branche ist rückläufig (mit Ausnahme Liechtensteins), jene der Geringqualifizierten aber ist überdurchschnittlich gesunken.

| Wirtschafts- zweige | AMOSA- Kantone (2007) | Deutsche Bodensee- region (Juni 2007) | Liechtenstein (2000) | Vorarlberg (2001) |
|--|---|--|-------------------------|----------------------|
| Alle Wirtschaftszweige | 194'600 Gering- qualifizierte (GQ) | 52'300 | 3'800 | 47'000 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 44'900 GQ (=23% der GQ in AMOSA- Kantonen) | 20'900 (=40%) | 1'000 (=26%) | 20'000 (=43%) |
| Handel und Reparaturgewerbe | 24'900 (=13%) | 6'000 (=12%) | 200 (=6%) | 6'500 (=14%) |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 19'700 (=10%) | 5'300 (10%) | 200 (=5%) | 2'400 (=5%) |
| Unternehmens- bezogene Dienstleistungen | 19'300 (=10%) | 6'500 (=12%) | 200 (=5%) | 2'300 (=5%) |
| Baugewerbe | 18'900 (=10%) | 2'300 (=4%) | 600 (=15%) | 4'200 (=9%) |
| Gastgewerbe | 16'300 (=8%) | 2'500 (=5%) | 200 (=5%) | 3'900 (=8%) |
| Land- und Forstwirtschaft | 14'000 (=7%) | 700 (=1%) | 100 (=2%) | 400 (=1%) |
| Verkehr- und Nachrichten- übermittlung | 10'600 (=5%) | 1'800 (=4%) | 100 (=3%) | 2'500 (=5%) |
| Öffentliche und persönliche Dienstleistungen | 7'100 (=4%) | 1'400 (=3%) | 200 (=3%) | 1'400 (=3%) |
| Öffentliche Verwaltung | [3'900*] (=2%) | 2'200 (=4%) | 100 (=3%) | 1'100 (=2%) |
| Private Haushalte | 6'100 (=3%) | 100 (=0%) | 0 (=1%) | 100 (=0%) |
| Erziehung und Unterricht | [3'800*] (=2%) | 1'400 (=3%) | 100 (=1%) | 1'000 (=2%) |
| Kredit- und Versiche- rungsgewerbe | [3'700*] (=2%) | 700 (=1%) | 100 (=5%) | 700 (=1%) |

Tabelle 1: Geringqualifizierte Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen

Daten: AMOSA-Kantone 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik), deutsche Bodenseeregion Juni 2007 (Quelle: Beschäftigtenstatistik, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik), Vorarlberg 2001 (Quelle: Volkszählung, Statistik Austria)¹⁰

* Werte in eckigen Klammern sind statistisch nur bedingt zuverlässig.

 = Die Branche bietet mindestens 10 Prozent der beschäftigten Geringqualifizierten auf dem regionalen Arbeitsmarkt eine Stelle

Lesebeispiel Tabelle 1: In den AMOSA-Kantonen sind insgesamt 194'600 Geringqualifizierte beschäftigt. 44'900 (oder 23 Prozent von ihnen) sind im verarbeitenden Gewerbe beschäftigt.

¹⁰ In Vorarlberg werden die Beschäftigten anhand der unselbständig Beschäftigten untersucht (dies entspricht der Praxis des AMS Vorarlberg). Bei den Branchenauswertungen können die Lehrlinge nicht ausgeschlossen werden.

| Wirtschaftszweige | AMOSA-Kantone (1997 bis 2007) | Deutsche Bodenseeregion (1999 bis 2007) | Liechtenstein (1990 bis 2000) | Vorarlberg (1991 bis 2001) |
|--|---|--|----------------------------------|-------------------------------|
| Alle Wirtschaftszweige | -11% Geringqualifizierte (+10% Beschäftigte) | -13% (+4%) | +0% (+21%) | -21% (+2%) |
| Verarbeitendes Gewerbe | -19% (-4%) | -18% (-2%) | -10% (+8%) | -32% (-15%) |
| Handel und Reparaturgewerbe | -40% (-10%) | -13% (+2%) | -51% (-31%) | -17% (+9%) |
| Gesundheits- und Sozialwesen | -7% (+25%) | -8% (+13%) | +118% (+96%) | +11% (+42%) |
| Unternehmensbezogene Dienstleistungen | [+133%]* (+31%) | +91% (+52%) | -8% (+30%) | +89% (+94%) |
| Baugewerbe | +23% (+7%) | -49% (-27%) | +3% (+2%) | -25% (-1%) |
| Gastgewerbe | +42% (+41%) | -32% (+1%) | -18% (-9%) | -13% (+4%) |
| Land- und Forstwirtschaft | -18% (-1%) | -32% (+1%) | -11% (+10%) | -43% (-11%) |
| Verkehr- und Nachrichtenübermittlung | [-13%*] (+4%) | +2% (+18%) | -27% (+9%) | -13% (+11%) |
| Öffentliche und persönliche Dienstleistungen | [-36%*] (+14%) | -12% (+10%) | -1% (+51%) | +6% (+14%) |
| Öffentliche Verwaltung | [-42%*] (+15%) | -24% (+5%) | +13% (+19%) | -39% (-11%) |
| Private Haushalte | [+29%*] (+15%) | -25% (-16%) | -37% (-5%) | -56% (-48%) |
| Erziehung und Unterricht | [-51%*] (+25%) | +16% (+16%) | -9% (+25%) | +24% (+29%) |
| Kredit- und Versicherungsgewerbe | [+1%*] (+31%) | -30% (-8%) | -12% (+21%) | +7% (+21%) |

Tabelle 2: Veränderung der Beschäftigung Geringqualifizierter 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 1999 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Bundesamt für Statistik), Vorarlberg 1991 und 2001 (Quelle: Volkszählung, Statistik Austria) * Werte in eckigen Klammern sind statistisch nur bedingt zuverlässig.

- = schwacher Beschäftigungszuwachs Geringqualifizierter (mindestens 5 Prozent aller Geringqualifizierten im bezeichneten geographischen Gebiet und Zeitraum sind betroffen)
- = starker Beschäftigungsverlust (zwischen 5 und 10 Prozent der Geringqualifizierten sind betroffen)
- = schwacher Beschäftigungsverlust (mindestens 5 Prozent der Geringqualifizierten sind betroffen)
- = der Beschäftigungszuwachs/-verlust betrifft weniger als 5 Prozent aller Geringqualifizierten

Lesebeispiel Tabelle 2: in den AMOSA-Kantonen ist die Anzahl beschäftigter Geringqualifizierter im verarbeitenden Gewerbe zwischen 1997 und 2007 um 19 Prozent zurückgegangen, während sich die Gesamtbeschäftigung in diesem Wirtschaftszweig um 4 Prozent verringert hat. Insgesamt betrifft diese Veränderung weniger als 5 Prozent aller in den AMOSA-Kantonen beschäftigten Geringqualifizierten (=schwacher Beschäftigungsverlust).

Im Vorarlberger verarbeitenden Gewerbe fällt ein massiver Stellenverlust zwischen 1991 und 2001 auf. Er betraf fast 10'000 Beschäftigungsverhältnisse für Geringqualifizierte (bei insgesamt 150'000 Beschäftigten auf dem Vorarlberger Arbeitsmarkt). Dies kann über einen ausgeprägten Strukturwandel erklärt werden, welcher mit einer massiven Schrumpfung des Produktionssektors (insbesondere der Textilindustrie) einher ging (vgl. dazu auch „Die Textilindustrie in Vorarlberg“ auf Seite 12).

Deutliche Verluste an Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte sind auch im **Handels- und Reparaturgewerbe** zu verzeichnen. Dies mag auf den ersten Blick erstaunen, wird der Detailhandel doch als ein klassisches Tätigkeitsfeld für Geringqualifizierte wahrgenommen. Tabelle 2 zeigt, dass sich hier teilweise die Qualifikationsprofile der Beschäftigten verändert haben und verhältnismässig mehr Qualifizierte eingestellt werden (dies trifft in der deutschen Bodenseeregion und in Vorarlberg zu). Die Branche bleibt aber auch für Geringqualifizierte ein wichtiger Beschäftigungsbereich – trotz der verzeichneten Stellenverluste.

Weitere Dienstleistungsbranchen sind wichtige Arbeitgeber für Geringqualifizierte: das **Gesundheits- und Sozialwesen**, das **Bau- und das Gastgewerbe**, die unternehmensbezogenen Dienstleistungen.

Bei **unternehmensbezogenen Dienstleistungen** hat sich die Beschäftigung Geringqualifizierter positiv entwickelt. Dieser Stellenzuwachs ist teilweise über Beschäftigungszuwachs für Geringqualifizierte in Bereichen wie dem Reinigungs- und Verpackungsgewerbe erklärbar. Teilweise resultiert er aus Auslagerungsprozessen der Unternehmen: Reinigungs-, Empfangs- und Sicherheitspersonal wurde früher direkt von Unternehmen angestellt und wird heute immer öfter ausgelagert. Diese Geringqualifizierten werden daher statistisch bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen erfasst und nicht mehr in der Tätigkeitsbranche der Unternehmen. Faktisch birgt diese Verschiebung zwischen den Wirtschaftszweigen keine zusätzlichen Beschäftigungspotenziale für Geringqualifizierte. Sind Geringqualifizierte temporär über Stellen- und Arbeitsvermittlungen angestellt, so werden sie ebenfalls bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen erfasst. Eine weitere Erklärung für die Zunahme in dieser Branche wäre demnach der Trend, Geringqualifizierte vermehrt temporär zu beschäftigen.

Es fällt auf, dass im **Gastgewerbe** grosse Beschäftigungsverluste für Geringqualifizierte zu verzeichnen sind. Nur in den AMOSA-Kantonen sind heute mehr Geringqualifizierte im Gastgewerbe beschäftigt als noch vor zehn Jahren. Eine mögliche Erklärung dafür sind neue Gastronomiekonzepte (insbesondere in urbanen Zentren), welche auch Geringqualifizierten Arbeit bieten: Für Cateringservices, Restaurants in Detailhandelsketten und Take-aways wird oft die Produktion zentralisiert und die Mahlzeiten werden dezentral zubereitet, es entstehen viele einfache Arbeitsplätze.¹¹

Ausserdem haben auch im Gastgewerbe Auslagerungsprozesse stattgefunden: Angestellte von Betriebskantinen sind immer öfter nicht mehr vom Betrieb, sondern von der Kantine angestellt, werden daher statistisch neu im Gastgewerbe erfasst.

Die Beschäftigung Geringqualifizierter in der **Land- und Forstwirtschaft** war in den vergangenen zehn Jahren in der gesamten internationalen Bodenseeregion rückläufig. Diesem Wirtschaftszweig kam bereits vor zehn Jahren mit unter 1% Anteil an der Gesamtbeschäftigung eine relativ geringe Bedeutung bezüglich der Anzahl Beschäftigten zu, weshalb die Veränderungen hier zahlenmässig nicht ins Gewicht fallen. Dasselbe gilt für die Beschäftigung in **privaten Haushalten**.

Starker Rückgang bei Berufen der Produktion

Der Blick auf die durch Geringqualifizierte ausgeübten beruflichen Tätigkeiten unterstreicht, was die oben genannten Zahlen vermuten lassen: Eine Verlagerung weg von produktionsnahen Berufen hin zu Dienstleistungen. In den AMOSA-Kantonen ist ein Viertel aller Geringqualifizierten in **Berufen der Reinigung, Hygiene und Körperpflege**, des **Gastgewerbes** oder der **Hauswirtschaft** tätig. Demgegenüber sind in Berufen der Metallverarbeitung und des Maschinenbaus, der Elektrotechnik und Elektronik, des Fahrzeug- und Gerätebaus und -unterhalts sowie der Lebens- und

¹¹ vgl. dazu auch AMOSA: Der Arbeitsmarkt im Gastgewerbe, 2005 (www.amosa.net/gastgewerbe)

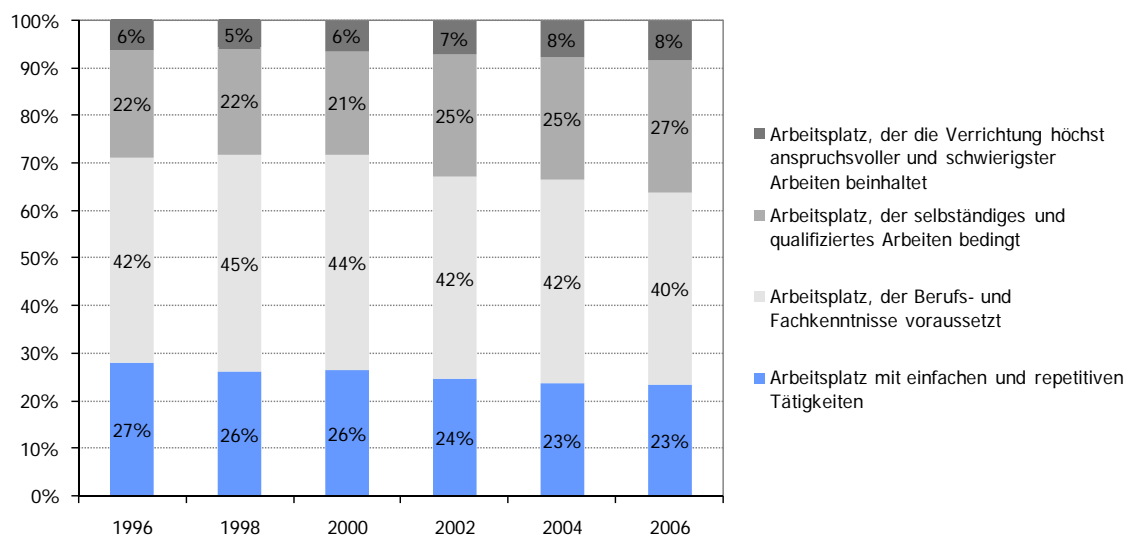
Genussmittelherstellung und -verarbeitung deutlich weniger Geringqualifizierte beschäftigt als noch vor zehn Jahren.

Auch in der deutschen Bodenseeregion ist ein starker Rückgang bei den **produktionsnahen Berufen** zu erkennen, allerdings steht diesem – anders als in den AMOSA Kantonen – kein Beschäftigungsanstieg Geringqualifizierter in Dienstleistungsberufen gegenüber. Zwar gab es einen Stellenanstieg im tertiären Sektor, davon haben aber vor allem qualifizierte Arbeitskräfte profitiert.

In Liechtenstein unterstreicht die Analyse nach Berufen die Bedeutung des Baugewerbes für Geringqualifizierte (die auch aus Tabelle 1b erkennbar ist): Im Jahr 2000 waren Berufe im **Baugewerbe** die häufigste Tätigkeit von Geringqualifizierten im Fürstentum.

Schweiz: Arbeitsplätze mit einfachen und repetitiven Tätigkeiten

In der Schweiz hat seit 1996 eine Verschiebung des Anforderungsprofils der Arbeitsplätze stattgefunden: der Anteil der Arbeitsplätze mit einfachen und repetitiven Tätigkeiten (blau) ist gesunken, jener für qualifizierte (grau) und hoch qualifizierte Arbeitskräfte (dunkelgrau) ist gestiegen.



Grafik 3: Entwicklung des Anforderungsniveaus der Arbeitsplätze
Daten: Schweiz 1996 bis 2006 (Quelle: LSE, Bundesamt für Statistik)

Arbeitsplätze mit einfachen und repetitiven Tätigkeiten gingen nicht in allen Wirtschaftszweigen verloren: In unternehmensbezogenen Dienstleistungen, im Detailhandel und im Gesundheits- und Sozialwesen wurden Stellen geschaffen. In vielen Produktionsbereichen (Textilindustrie, chemische Industrie, Verlags- und Druckgewerbe, Metallverarbeitung, Maschinenbau, Herstellung von elektronischen Geräten) wurden sie abgebaut.

Der gewichtigste Aufbau an hochqualifizierten Arbeitskräften hat im Kredit- und Versicherungsgewerbe stattgefunden.

Zur Interpretation dieser Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte wurden Gespräche mit Arbeitgebern, Vertretern von Arbeitnehmer-, Arbeitgeberverbänden und Behörden geführt.¹² Die Gesprächspartner wurden nach den wichtigsten Determinanten gefragt, welche den Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte seit Mitte der 1990er Jahre beeinflusst haben. Ausserdem wurden sie um eine Einschätzung gebeten, welche Einflussfaktoren auch in Zukunft eine Rolle spielen werden sowie um eine Prognose der künftigen Entwicklung.

¹² Insgesamt wurden 70 Gespräche in den vier Ländern geführt (zu detaillierten Resultaten vgl. „Strategien und Instrumente der Behörden“ und „Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte aus Sicht von Arbeitgebern und Sozialpartnern“ unter www.amosa.net/downloads/geringqualifizierte).

4. Einflussfaktoren in der Vergangenheit

Nach Einschätzung der Befragten gingen in produktionsnahen Branchen Arbeitsplätze aufgrund des **technologischen Fortschritts** verloren. Allerdings hat dieser Effekt nicht erst in den letzten zehn Jahren, sondern bereits Anfang der 1990er Jahre eingesetzt.

Dabei spielen zwei Mechanismen eine Rolle: einerseits sind durch Rationalisierungen und Automatisierungen Arbeitsplätze mit einfachen, repetitiven Tätigkeiten weggefallen; andererseits haben sich die Stellenprofile der verbleibenden Arbeitsplätze verändert. Die Anforderungen an Arbeitnehmende sind durch komplexe Technologien und ein erhöhtes Produktionstempo gestiegen und machen eine Ausbildung in vielen Produktionszweigen unumgänglich. Laufender technologischer Wandel erfordert zudem ständige Bereitschaft zu Veränderung und Weiterbildung.

Die Textilindustrie in Vorarlberg

Vorarlberg ist das österreichische Bundesland mit dem höchsten Beschäftigtenanteil in der Produktion – auch heute noch. Zu Beginn der 1970er Jahre zog die florierende Textilindustrie zahlreiche Gastarbeiter an (mehrheitlich aus dem Balkan und der Türkei).

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% in diesen Wirtschaftszweigen. Geringqualifizierte waren von diesem Stellenabbau überdurchschnittlich stark betroffen.

Innerhalb des Produktionssektors verzeichneten nur die Metallbetriebe merkliche Ausweitungen; heute zählt der Metallbereich mehr als dreimal so viele Beschäftigte wie der Textilbereich, kann aber die Beschäftigungsverluste der Textilindustrie nicht aufwiegen.

In dienstleistungsorientierten Branchen zeigt der technologische Fortschritt unterschiedliche Effekte: Fortschritte in Informations- und Kommunikationstechnologien bspw. haben im Handel zentrale Bewirtschaftung ermöglicht (Folge: Stellenabbau für Geringqualifizierte); technologische Fortschritte in der Gastronomie haben zu Vorproduktionen in Grossküchen und Herstellung von Convenience-Food-Produkten geführt (Folge: Stellenzuwachs für Geringqualifizierte).

Die **Internationalisierung der Märkte** hat in den letzten Jahren den Konkurrenzkampf verschärft und in produktionsnahen Branchen in der gesamten internationalen Bodenseeregion zu Verlagerungen von Arbeitsplätzen ins kostengünstigere Ausland geführt. Vor allem in den AMOSA-Kantonen weisen Befragte darauf hin, dass der Produktionsstandort Schweiz im internationalen Wettbewerb auch von Vorteil sein kann: Gesellschaftliche und politische Stabilität sowie Sicherheit fallen teilweise stärker ins Gewicht als die Kostennachteile teurer Produktion.

In dienstleistungsorientierten Branchen ist die Internationalisierung der Märkte weniger entscheidend: Ein wesentlicher Teil der Dienstleistungen (bspw. Gastgewerbe, Hotellerie, Reinigung, persönliche Dienstleistungen) muss lokal erfolgen, weshalb sich Dienstleistungserbringer als teilweise abgeschirmt vom Weltmarkt wahrnehmen.

Mit technologischem Fortschritt und erhöhtem Konkurrenzdruck gehen **steigende Anforderungen an Arbeitnehmende** einher. Seien dies erhöhter Druck durch Temposteigerungen, komplexere Prozessabläufe, Forderung nach ausgeprägten Schlüsselqualifikationen oder Soft Skills, die sich durch organisatorischen Wandel und höhere Ansprüche an Effizienz und Produktivität ergeben. Diese Entwicklungen beeinflussen den Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte.

Die zunehmende Bedeutung von Soft Skills kann allerdings auch eine Chance für Geringqualifizierte darstellen. Den Abbau an einfachen Arbeitsplätzen aber können sie nach Meinung der Befragten nicht aufwiegen.

Die Arbeitsmarktchancen Geringqualifizierter werden auch durch das **Angebot an qualifizierten Arbeitskräften** beeinflusst: In der Vergangenheit kam es zur Verdrängung von Geringqualifizierten durch Qualifizierte. Einfache Tätigkeiten wurden oft in Aufgabenbereiche von Qualifizierten integriert. Ein **Fachkräftemangel** kann insofern in zweifacher Hinsicht eine Chance für Geringqualifizierte bedeuten: Vorhandene Einfacharbeitsplätze werden vermehrt für Geringqualifizierte frei und neue Stellen für Geringqualifizierte müssen geschaffen werden, um die Fachkräfte zu entlasten. Laut Meinung der Befragten in der internationalen Bodenseeregion waren in den letzten Jahren in den meisten produktionsnahen Branchen noch genügend qualifizierte Arbeitskräfte vorhanden, während der Fachkräftemangel in dienstleistungsnahen Branchen bereits spürbar war. In einzelnen Wirtschaftszweigen (genannt wurden die Gastronomie, der Detailhandel, die Kommunikationstechnik, der Spezialfahrzeugbau) haben sich dadurch bessere Einstellungschancen für Geringqualifizierte ergeben. Der Fachkräftemangel birgt aber in erster Linie Risiken für Geringqualifizierte (vgl. dazu „Fachkräftemangel als Chance für Geringqualifizierte?“ auf Seite 15)

Auch **gesellschaftliche Veränderungen** beeinflussen den Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte, insbesondere in dienstleistungsnahen Branchen: Der Trend zu Selbstbedienung in Detailhandel und Gastronomie, der Wandel der Betriebsformen von Warenhäusern hin zu Fachmärkten, der Kneipenboom in der Gastronomie, die erhöhte Nachfrage nach persönlichen Dienstleistungen durch demographischen Wandel und erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen – all diese Entwicklungen werden als auf den Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte wirkende Einflussfaktoren genannt.

Politische Rahmenbedingungen können das Einstellungsverhalten der Unternehmen beeinflussen. Die Befragten in der deutschen Bodenseeregion messen ihnen grosse Bedeutung bei. Die Mehrheit ist der Meinung, hohe Arbeitskosten aufgrund von Mindestlöhnen, Kündigungsschutz und anderen **Marktregulierungen** seien in der Vergangenheit für einen Abbau von Stellen für Geringqualifizierte verantwortlich gewesen. In Liechtenstein und Vorarlberg ergeben die Antworten kein eindeutiges Bild. In den AMOSA-Kantonen war die Liberalisierung des Post- und Telekommunikationsmarktes von Bedeutung. Sie führte zu Rationalisierung und Stellenverlagerungen, insbesondere für Geringqualifizierte.

Das **Angebot an Lehrstellen und Ausbildungsplätzen** betrachten die Befragten als entscheidenden Faktor dafür, wie viele geringqualifizierte Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt vertreten sind. Besonders schulisch schwache Jugendliche haben dadurch noch geringere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Mehrere Befragte vertreten allerdings die Ansicht, dass kein Lehrstellenmangel herrsche, sondern dass vielmehr das Gleichgewicht auf dem Lehrstellenmarkt gestört sei: Einerseits werde von den Jugendlichen immer mehr gefordert, was es diesen erschwere, den Erwartungen gerecht zu werden. Andererseits hätten die Jugendlichen selber oft unrealistische Berufswünsche.

Die Aussagen zu den Auswirkungen der **Personenfreizügigkeit** auf den Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte sind widersprüchlich: Oft wird angemerkt, das Personenfreizügigkeitsabkommen beeinflusse die Anzahl geringqualifizierter Arbeitskräfte nicht. Andere Befragte sind der Meinung, es habe zu einem tieferen Anteil Geringqualifizierter in der Migrationsbevölkerung geführt, aber auch dass die Personenfreizügigkeit die Anzahl Geringqualifizierter erhöht habe. Erwähnt wird zudem der härtere Verdrängungskampf zwischen den Geringqualifizierten.

Die **Migration aus Drittstaaten** hat nach Ansicht der grossen Mehrheit der Befragten in der Vergangenheit das Angebot an geringqualifizierten Arbeitskräften erhöht. Mehrfach weisen Befragte auf die Wichtigkeit einer erfolgreichen Integration zur Prävention von Geringqualifikation hin. Für die Zukunft erwarten einzelne Befragte in diesem Bereich Verbesserungen.

Mehrfach weisen Befragte aus verschiedenen Ländern auf die Bedeutung der **Schule** und der **Familie** im Zusammenhang mit der Entstehung von Geringqualifikation hin. An den Schulen wird dabei verschiedentlich Kritik geübt, beispielsweise an der Qualität der Schulbildung und an einer einseitigen Förderung der Kinder, die auch für viele bildungsmüde Schulabgänger verantwortlich sei.

5. Prognosen für die Entwicklung in den kommenden zehn Jahren

Die Befragten sind mehrheitlich der Meinung, dass in den kommenden zehn Jahren ein starker Stellenabbau für Geringqualifizierte zu erwarten ist, der in den produktionsnahen Branchen mehr ins Gewicht fällt als in dienstleistungsnahen Branchen. Die Prognosen zur Entwicklung der Anzahl geringqualifizierter Arbeitskräfte fallen weniger eindeutig aus.

Der **technologische Fortschritt** sei noch nicht abgeschlossen und werde auch künftig zu Stellenabbau für Geringqualifizierte in allen Branchen führen. Zwar hätten wesentliche Rationalisierungen bereits stattgefunden, weitere seien aber zu erwarten. Als Beispiele genannt werden die Automatisierung von Lager- und Rüstvorgängen, welche das Lagerwesen und die Logistik verändern werden, oder Scanningsysteme im Detailhandel, welche das Kassenpersonal ersetzen. Aber auch in Zukunft kann technologischer Wandel neue Chancen für Geringqualifizierte schaffen; bspw. eröffnen sich durch den Trend des Einkaufs über das Internet neue Tätigkeitsfelder im Abpacken und Liefern von Waren.

Die **Internationalisierung der Märkte** wird den Wettbewerbsdruck nochmals erhöhen, weitere Produktionsverlagerungen ins Ausland werden zu Stellenabbau für Geringqualifizierte führen – so die Einschätzung der meisten Befragten. Besonders im Bereich der arbeitsintensiven Produktion ist ein wesentlicher Teil dieser Auslagerungen allerdings bereits vollzogen. Dienstleistungen müssen oft ortsgebunden erfolgen, weshalb sie auch künftig weniger als die Produktion von dieser Entwicklung beeinflusst sein werden. Bei nicht ortsgebundenen Dienstleistungen weisen die Befragten der zukünftigen Entwicklung der Lohnkosten eine zentrale Rolle zu.

Mit technologischem Fortschritt und erhöhtem Konkurrenzdruck einhergehend werden die **Anforderungen an Arbeitnehmer** auch in Zukunft steigen, was die Anzahl einfacher Arbeitsplätze negativ beeinflusst.

Hinsichtlich des drohenden **Fachkräftemangels** ist die Einschätzung geteilt. In einigen Produktionszweigen ist die interne Ausbildung Geringqualifizierter eine Option, in anderen Branchen wird dies als unwahrscheinlich dargestellt. Die Qualifikation von Ungelernten in grossem Ausmass überfordert die Unternehmen nach Einschätzung der Befragten grundsätzlich. Da Arbeitsplätze von Geringqualifizierten oft nachgelagert und damit an Arbeitsplätze von Hochqualifizierten gekoppelt sind, sehen viele Befragte durch einen Fachkräftemangel in erster Linie einen drohenden Stellenabbau für Geringqualifizierte.

In dienstleistungsorientierten Branchen erachten die Befragten die Koppelung von Stellen für Geringqualifizierte an Arbeitsplätze für Fachkräfte als weniger bedeutend, die unternehmensinterne Qualifizierung wird hier eher als möglich und sinnvoll betrachtet. So ist die Substitution von Fachkräften durch Geringqualifizierte bspw. im Gastgewerbe, im Detailhandel und im Sicherheitsbereich bereits Realität, im Gesundheitswesen könnte dies – beschränkt auf den Pflegebereich - zu einem Thema werden.

Die Problematik des **Mangels an Lehrstellen und Ausbildungsplätzen** wird sich nach Ansicht der Mehrheit der Befragten deutlich abschwächen. Ausschlaggebend dafür ist primär der demographische Wandel, der die Chancen der Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz auch bei gleich bleibendem Lehrstellenangebot erhöht. In den AMOSA-Kantonen wird erwartet, dass sich die Chancen für schulisch Schwächere durch die neu geschaffene Attestausbildung¹³ erhöhen.

Gesellschaftliche Veränderungen könnten in Zukunft den Bedarf an persönlichen Dienstleistungen erhöhen, als Ursachen werden erhöhter Wohlstand, erhöhte Erwerbsbeteiligung sowie im Bereich der Altenbetreuung der **demographische Wandel** genannt. In den Bereichen Gesundheit und Pflege sowie in öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen erwarten die Befragten dadurch neue Beschäftigungspotentiale für Geringqualifizierte.

¹³ Im Rahmen der Revision des Berufsbildungsgesetzes wurde die Anlehre durch die berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) ersetzt, welcher neu eine standardisierte berufliche Bildung bietet.

Fachkräftemangel als 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?

Das Projektteam „Chancen für Geringqualifizierte“ hat dazu Experten befragt und festgestellt, dass dies nicht so einfach ist, wie es klingen mag. 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.

Zwar mag es durchaus Wirtschaftszweige geben, in denen ungelernte Arbeitskräfte eingestellt und durch die Unternehmen ausgebildet werden können. Nach Aussage der Befragten trifft dies in dienstleistungsnahen Bereichen teilweise bereits heute zu (bspw. im Detailhandel, 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 Geringqualifizierter in grossem Ausmass aber stellt die Unternehmen vor grosse Herausforderungen.

Der Fachkräftemangel mag in Nischen des Arbeitsmarktes Chancen für Geringqualifizierte schaffen, dürfte aber in erster Linie zu weiterem Stellenabbau auch für Geringqualifizierte führen.

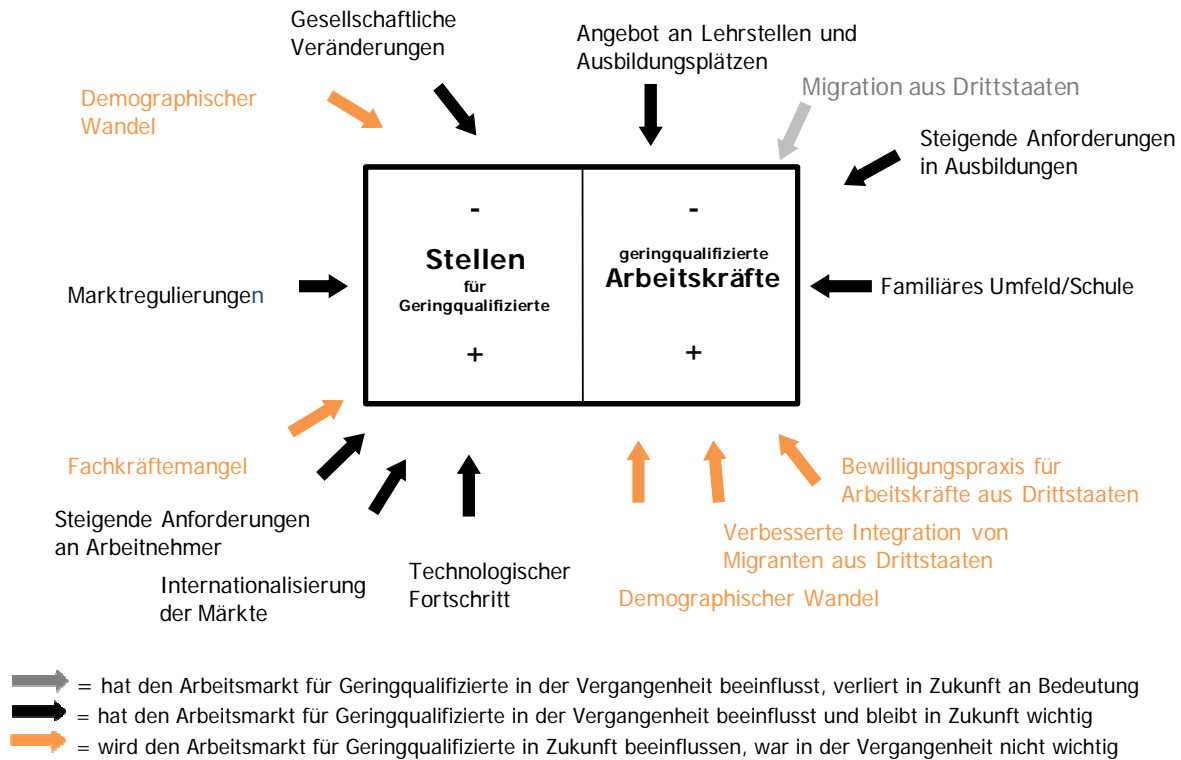
Von **politischen Rahmenbedingungen** wird kein entscheidender Einfluss auf den Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte erwartet. Als möglichen positiven Faktor werden in Österreich Liberalisierungen der Ladenöffnungszeiten durch das neue Arbeitszeitgesetz genannt. Insbesondere Befragte in den AMOSA-Kantonen warnen davor, den Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte in Zukunft durch Erhöhungen der Mindestlöhne oder Ausdehnung des Arbeitnehmerschutzes zu stark zu regulieren, da dann der Verlust von Arbeitsplätzen drohe.

Künftig erwarten die Befragten eine Abschwächung der **Migrationsbewegung aus Drittstaaten** aufgrund zunehmend restriktiver Handhabung der Bewilligungspraxis.¹⁴ Durch verstärkte Integrationsbemühungen wird ausserdem ein weiter sinkender Anteil Geringqualifizierter an der Immigrationsbevölkerung erwartet.

Über die zukünftigen Auswirkungen der **Personenfreizügigkeit** sind sich die Befragten uneinig. Vereinzelt wird die Zuwanderung Geringqualifizierter aus Osteuropa erwartet, eine Mehrheit der Befragten sieht jedoch auch zukünftig in der Personenfreizügigkeit keinen entscheidenden Einflussfaktor auf den Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion.

¹⁴ In der Schweiz hat sich die Qualifikationsstruktur der Einwanderer aufgrund ausländerpolitischer Entscheide der letzten Jahrzehnte verändert: Die Zuwanderung aus Drittstaaten ist weitgehend auf hoch qualifizierte Arbeitskräfte beschränkt (vgl. dazu Weber, Bernhard, 2003: S. 57ff.).

Einflussfaktoren auf den Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte



Grafik 4: Die wichtigsten Einflussfaktoren auf den Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte

Daten: Internationaler Bodenseeraum 2008 (Quelle: Befragungen von 33 Arbeitgebern, 10 Sozialpartnern, 3 Personalverleihern/ -vermittlern, 4 Bildungsträgern und 22 Behördenvertretern)

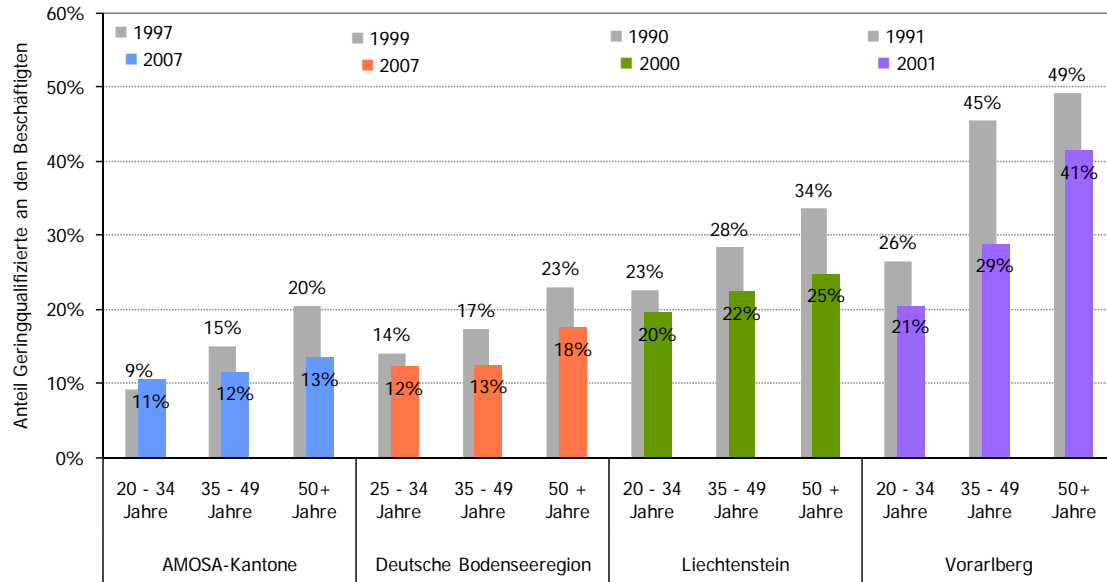
In Grafik 4 sind nur die wichtigsten Einflussfaktoren, die nach Aussagen der Befragten auf den Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte einwirken, dargestellt. Nicht abgebildet sind die branchen- und regionenspezifischen Besonderheiten (detaillierte Erklärungen zu den einzelnen Einflussfaktoren sind im Text ab Seite 12 enthalten).

Die Anzahl Stellen für Geringqualifizierte wurde in der Vergangenheit durch gesellschaftliche Veränderungen erhöht, erwartet wird auch in Zukunft ein positiver Effekt. Der Fachkräftemangel hat nur in der Vergangenheit die Anzahl Stellen für Geringqualifizierte tendenziell erhöht, in Zukunft wird ein negativer Einfluss erwartet. Der demographische Wandel hingegen wird künftig als positiven Einfluss gewertet, während steigende Anforderungen an Arbeitnehmer, eine fortschreitende Internationalisierung der Märkte, Marktregulierungen und technologischer Fortschritt in Vergangenheit und Zukunft als negative Einflüsse auf die Anzahl Stellen für Geringqualifizierte eingeschätzt werden.

Die Anzahl geringqualifizierte Arbeitskräfte wird nach Einschätzung der Befragten durch Lehrstellenmangel erhöht und durch das familiäre Umfeld und die Qualität der Schulbildung entscheidend beeinflusst. Die Migration aus Drittstaaten hat in der Vergangenheit die Anzahl Geringqualifizierter erhöht, in Zukunft wird dies aufgrund der restriktiven Bewilligungspraxis und verbesserter Integration nicht mehr erwartet. Ausserdem wird der demographische Wandel den Wettbewerb um Ausbildungsplätze verringern, was die Anzahl Geringqualifizierter mindert.

Nicht nur ältere Beschäftigte sind geringqualifiziert

Die höchsten Anteile Geringqualifizierter sind unter den Beschäftigten ab 50 Jahren zu finden (Grafik 5): In den AMOSA-Kantonen sind 13 Prozent der mittleren Altersgruppe geringqualifiziert, in der deutschen Bodenseeregion 18 Prozent, in Liechtenstein 25 Prozent (Stand: 2000) und in Vorarlberg 41 Prozent (Stand: 2001).



Grafik 5: Anteile der Geringqualifizierten an allen Beschäftigten nach Altersgruppen

Daten: AMOSA-Kantone 1997 und 2007 (Quelle: SAKE, Bundesamt für Statistik), deutsche Bodenseeregion Juni 1999 und Juni 2007 (Quelle: Beschäftigtenstatistik¹⁵, Bundesagentur für Arbeit), Liechtenstein 1990 und 2000 (Quelle: Volkszählung, Statistik Liechtenstein), Vorarlberg 1991 und 2001 (Quelle: Volkszählung, Statistik Austria)

In allen Altersgruppen der internationalen Bodenseeregion ist der Anteil der Geringqualifizierten (an allen Beschäftigten) über die Zeit gesunken.¹⁶ Die auf den Arbeitsmarkt nachrückenden Generationen waren demnach besser qualifiziert als die aus dem Arbeitsmarkt ausscheidenden. Am deutlichsten ist der Anteil Geringqualifizierter bei den Über-50-Jährigen gesunken, also jener Altersgruppe, die anteilmässig am stärksten von Geringqualifikation betroffen war - und es noch immer ist. (Vorarlberg bildet hier eine Ausnahme: Zwischen 1991 und 2001 war der Anteil in der mittleren Altersgruppe am stärksten rückläufig).

Der qualifikationsspezifische Unterschied zwischen den Generationen ist heute deutlich geringer als noch vor zehn Jahren: In den AMOSA-Kantonen sind heute 11 Prozent der jüngsten und 13 Prozent der ältesten Beschäftigtengruppe geringqualifiziert (Differenz 2 Prozentpunkte; Differenz 1997: 11 Prozentpunkte). In der deutschen Bodenseeregion liegt die Differenz zwischen der jüngsten und der ältesten Gruppe Beschäftigter bei 6 Prozentpunkten (1999: 9 Prozentpunkte). In Liechtenstein waren es im Jahr 2000 5 Prozentpunkte (1990: 11 Prozentpunkte), in Vorarlberg im Jahr 2001 20 Prozentpunkte (gegenüber 23 Prozentpunkten im Jahr 1991) - der Trend war also bereits in den 1990er Jahren erkennbar.

Viele ältere Beschäftigte, die noch vor der Bildungsexpansion ins Berufsleben traten, haben den Arbeitsmarkt in den letzten Jahren verlassen. Besser ausgebildete junge Generationen sind nachgerückt. In der Vergangenheit resultierte daraus ein durchschnittlich höheres Bildungsniveau. Dieser beobachtete Effekt - dass die Pensionierung weniger gut ausgebildeter Jahrgänge in Kombination mit dem Neueintritt besser ausgebildeter Jahrgänge das Bildungsniveau angehoben hat - wird in Zukunft nicht mehr zutreffen.

¹⁵ 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.

¹⁶ Eine Ausnahme bilden die 20 bis 34-Jährigen in den AMOSA-Kantonen. Vgl. dazu Seite 16.

Sind die Geringqualifizierten vom Arbeitsmarkt verschwunden?

Die Bildungsexpansion legt die These nahe, dass es keine geringqualifizierten Arbeitskräfte mehr gibt: Nachobligatorische Bildung scheint heute eine Selbstverständlichkeit zu sein.

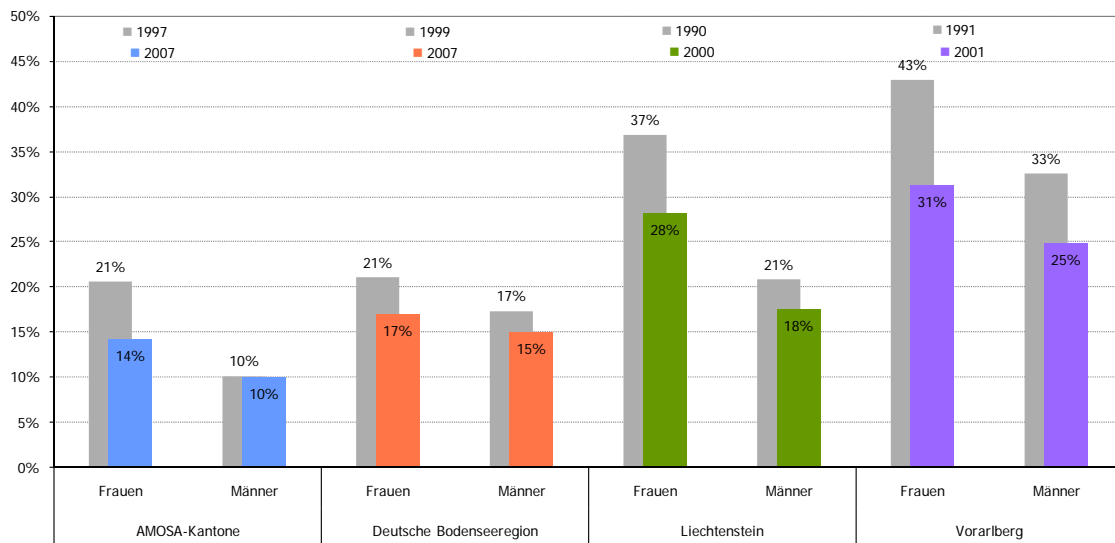
Viele ältere Erwerbstätige, die noch vor der Bildungsexpansion ins Berufsleben traten, haben den Arbeitsmarkt in den letzten Jahren verlassen. Besser ausgebildete junge Generationen sind nachgerückt.

Dies aber wird in Zukunft nicht mehr in dieser Weise zutreffen: Heute sind die Bildungsunterschiede zwischen den Generationen geringer. Dies bedeutet auch, dass in die Zukunft die nachrückenden Generationen nicht mehr deutlich besser qualifiziert sein werden als die älteren, die altersbedingt den Arbeitsmarkt verlassen.

Immer weniger Frauen sind geringqualifiziert

Rund die Hälfte aller beschäftigten Geringqualifizierten in der internationalen Bodenseeregion sind Frauen. Da insgesamt aber weniger Frauen als Männer erwerbstätig sind, ist der Anteil Geringqualifizierter unter den beschäftigten Frauen höher als bei ihren männlichen Arbeitskollegen (siehe Grafik 4).

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede haben sich über den Zeitverlauf verringert: In der deutschen Bodenseeregion war 1999 jede fünfte beschäftigte Frau geringqualifiziert, heute sind es noch 17 Prozent; in Liechtenstein waren es 1990 noch 37 Prozent und im Jahr 2000 28 Prozent; und in Vorarlberg waren es 1991 41 Prozent und 2001 30 Prozent der beschäftigten Frauen.



Grafik 6: Anteile der Geringqualifizierten an allen Beschäftigten 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)

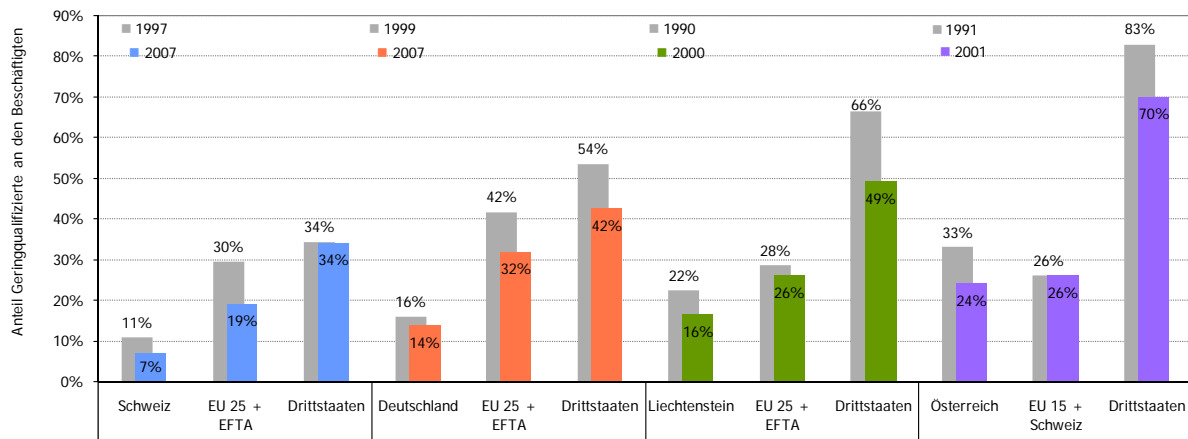
In Liechtenstein stechen die weiterhin hohen Unterschiede zwischen den Geschlechtern hervor: Im Jahr 2001 waren 28 Prozent der beschäftigten Frauen geringqualifiziert, bei den Männern lagen die entsprechenden Werte um 10 Prozent tiefer. Die Vergleichswerte aus den AMOSA-Kantonen von 1997 (11 Prozent Differenz) legen nahe, dass sich die Bildungsunterschiede zwischen den Geschlechtern in den letzten zehn Jahren verringert haben.

Interessant ist zu sehen, dass der in den AMOSA-Kantonen verzeichnete Rückgang um 20'000 Geringqualifizierte zwischen 1997 und 2007 ausschliesslich Frauen betraf. Im betrachteten Zeitraum ist die Anzahl männlicher Geringqualifizierter sogar leicht gestiegen. Insbesondere die älteren erwerbstätigen Frauen sind heute besser qualifiziert als noch vor 10 Jahren. Unter geringqualifizierten Frauen sind heute deutlich weniger Schweizerinnen und Italienerinnen zu finden als noch vor 10

Jahren: Viele Gastarbeiterinnen aus Italien haben das Pensionsalter erreicht. Weiter spielt für Schweizerinnen und Italienerinnen sicherlich auch Qualifikation oder der Rückzug vom Arbeitsmarkt eine Rolle.

Herkunft ist entscheidend

Die ausländische Beschäftigung spielt in den AMOSA-Kantonen und in Liechtenstein eine gewichtigere Rolle als in der deutschen Bodenseeregion: In den AMOSA-Kantonen haben 29 Prozent der Beschäftigten (=344'500 Beschäftigte) einen ausländischen Pass, in Liechtenstein gar 41 Prozent (=7'100 Beschäftigte), in der deutschen Bodenseeregion sind es nur 9 Prozent (=30'000 Beschäftigte).¹⁷ In Liechtenstein machen Bürger aus dem EU25/EFTA-Raum¹⁸ den überwiegenden Teil dieser ausländischen Beschäftigten aus (=84 Prozent), während in den AMOSA-Kantonen 59 Prozent der ausländischen Beschäftigten aus dem EU25/EFTA-Raum stammen. In den AMOSA-Kantonen hat sich die Anzahl ausländischer Beschäftigter in den letzten zehn Jahren deutlich erhöht (Stand 1997: 290'000), während sie in der deutschen Bodenseeregion konstant blieb.



Grafik 7: Anteile der Geringqualifizierten an allen 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)¹⁹

Der Anteil Geringqualifizierter an den ausländischen Beschäftigten ist in allen drei Regionen überdurchschnittlich. Drittstaatler sind im Vergleich zu ihren ausländischen Arbeitskollegen aus dem EU25/EFTA-Raum wiederum häufiger geringqualifiziert: in Liechtenstein machen sie die Hälfte aller Beschäftigten aus Drittstaaten aus, in Vorarlberg gar 70 Prozent.

Heute sind in den AMOSA-Gebieten noch 7 Prozent der Schweizer (=80'000 Beschäftigte), in der deutschen Bodenseeregion 13 Prozent der Deutschen (=40'000), in Liechtenstein 16 Prozent der Liechtensteiner (=1'600) und in Vorarlberg 24 Prozent der Österreicher (=31'000 Beschäftigte) geringqualifiziert.

Wichtig ist zu sehen, dass der Anteil Geringqualifizierter an allen Nationalitäten gesunken ist über die Jahre - mit Ausnahme der Drittstaatler in den AMOSA-Kantonen und den EU15-Bürgern/ Schweizern in Vorarlberg. Der Anteil Drittstaatler in den AMOSA-Kantonen blieb konstant, während die Anzahl sich in

¹⁷ Dies kann mit unterschiedlichen Einbürgerungsverfahren zusammenhängen, wird im Rahmen dieser Analyse aber nicht genauer untersucht.

¹⁸ EU 25/ EFTA = Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Italien, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Malta, die Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, die Schweiz, die Slowakische Republik, Slowenien, Spanien, die Tschechische Republik, Ungarn, das Vereinigte Königreich und Zypern.

¹⁹ 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. Die Vergleichbarkeit ist nicht beeinträchtigt, 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.

den letzten 10 Jahren verdreifacht hat (von rund 18'000 auf 63'000). In der Schweiz ist die Zulassungspolitik gegenüber Drittstaaten im Ausländergesetz klar geregelt: Arbeitsmigration aus Drittstaaten ist weitgehend auf Hochqualifizierte beschränkt, weshalb dies hier keinen Erklärungsansatz bietet.

Ein Teil des Anstiegs dürfte über die Umwandlung von Saison- in Dauerbewilligungen vor der Auflösung des Saisonstatuts zustande gekommen sein.²⁰ Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) erfasst nur die ständige Wohnbevölkerung, also Schweizer und Ausländer mit Jahres- und Niederlassungsbewilligungen, Saisoniers waren nie erfasst. Mit Umwandlung der Saison- in eine Daueraufenthaltsbewilligung ist diese Personengruppe neu in die Befragung eingegangen. Dieser Effekt würde also keine reale Verschiebung auf dem Arbeitsmarkt spiegeln, sondern eine Veränderung der Erfassung.

Einen weiteren Erklärungsansatz kann der Krieg auf dem Balkan und späterer Familiennachzug bieten: Die Zunahme an Geringqualifizierten aus Drittstaaten zwischen 1997 und 2007 betrifft zu grossen Teilen Staaten des ehemaligen Jugoslawien (Kosovo: +11'000, Mazedonien + 8'000, Serbien +5'000, Bosnien und Herzegowina +4'000).²¹

Wenn die Anteile Geringqualifizierter an den ausländischen Beschäftigten in der internationalen Bodenseeregion sinken, so ist ein Erklärungsgrund naheliegend: Das Qualifikationsprofil der Immigranten hat sich verändert. Es wandern mehr Qualifizierte und weniger Geringqualifizierte ein.

6. Schlussfolgerungen

Die vorliegende Analyse weist insgesamt einen Beschäftigungsrückgang Geringqualifizierter für die internationale Bodenseeregion nach. In mehreren dienstleistungsnahen Wirtschaftszweigen ist die Beschäftigungsentwicklung für Geringqualifizierte zwar positiv, diese Bereiche können den Rückgang in der Gesamtwirtschaft aber nicht auffangen. Die Stellenverluste in den für Geringqualifizierte bedeutendsten Branchen – dem verarbeitenden Gewerbe und dem Handels- und Reparaturgewerbe – sind gewichtiger als die zusätzlichen Beschäftigungspotenziale.

Dieser Beschäftigungsrückgang wird oft dadurch erklärt, dass von Arbeitskräften immer mehr formale Qualifikation verlangt werde, auch infolge der fortlaufenden Tertiarisierung der Wirtschaftsstruktur. In diesem Zusammenhang ist die hier von den Befragten getroffene Prognose spannend, dass gerade dienstleistungsnahe Branchen künftig immer mehr auf Geringqualifizierte angewiesen sein dürften: Viele Dienstleistungen sind orts- oder zeitgebunden und können daher nicht ins kostengünstigere Ausland verlagert werden. Ausserdem sind hier jene wenigen Bereiche zu verorten, in denen der Fachkräftemangel Chancen für Geringqualifizierte bieten könnte, schätzen die Befragten doch die Qualifizierung Geringqualifizierter für gewisse Positionen als möglich ein.

Verwendete Literatur

- Institut für Mittelstandsforschung Universität Mannheim (imf): Umfang, Entwicklung und Potenziale an Einfacharbeitsplätzen in der Region Rhein-Neckar, Abschlussbericht Teil 1, November 2004. (www.ifm.uni-mannheim.de/unter/fsb/pdf/EAP-Gesamt.pdf)
- Weber, Bernhard: Zulassungspolitik im neuen Ausländergesetz aus volkswirtschaftlicher Sicht. In: Die Volkswirtschaft, 1-2003, Seite 57ff.

²⁰ Ein Saisonier hatte das Recht, maximal neun Monate in der Schweiz zu arbeiten und musste dann das Land für mindestens drei Monate verlassen. Nach einer Gesamtarbeitsdauer von 36 Monaten (in vier aufeinanderfolgenden Jahren) konnte die Saison- in eine Jahresaufenthaltsbewilligung umgewandelt werden. Das Saisonierstatut wurde mit Inkrafttreten des Personenfreizügigkeitsabkommens 2002 hinfällig. Es wurde durch das Kurzaufenthaltsstatut ersetzt (deren Bewilligungsdauer ist gebunden an die Dauer des Arbeitsvertrags, maximal 1 Jahr).

²¹ Unter Familiennachzug wird die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung an Familienangehörige verstanden, nachdem zuvor ein Familienmitglied in der Schweiz eine Aufenthalts- oder Niederlassungsbewilligung erhalten hat.

- Weber, Bernhard: Ursachen erkennen und beseitigen. Auf der Suche nach Gegenstrategien. Dossier Sockelarbeitslosigkeit. Panorama 4-2005, Seite 4f.

Anhang 1: Definition Geringqualifizierte

Da keine anerkannte Definition des Begriffes geringqualifiziert besteht, hat sich das Projektteam auf folgende Definition geeinigt:

| | | |
|--|---|---|
| Geringqualifizierte Personen (GQ) = keine abgeschlossene anerkannte Berufsausbildung | Mittelqualifizierte Personen (MQ) = abgeschlossene anerkannte Berufsausbildung (Sekundärausbildung) | Hochqualifizierte Personen (HQ) = abgeschlossene anerkannte Tertiärausbildung |
|--|---|---|

Geringqualifizierte verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung (oder keine nachobligatorische Schulbildung). Die Abgrenzung der Geringqualifizierten von nicht Geringqualifizierten beruht auf den verschiedenen Bildungsstufen nach ISCED (= International Standard Classification of Education) der UNESCO zur Klassifizierung und Charakterisierung von Schultypen und Schulsystemen.

| Geringqualifizierte | | | | |
|--|---|--|--|--|
| <i>ISCED</i> | <i>Schweiz</i> | <i>Deutschland</i> | <i>Österreich</i> | <i>Liechtenstein</i> |
| Primarstufe (ISCED 1) ("primary education or first stage of basic education") | <ul style="list-style-type: none"> Primarschule (1.-6. Schuljahr) obligatorische Schule ohne abgeschlossene Berufsausbildung | <ul style="list-style-type: none"> Ohne Schulabschluss ohne beruflichen Abschluss | <ul style="list-style-type: none"> Pflichtschule ohne Abschluss | <ul style="list-style-type: none"> Primarschule (1.-5 Schuljahr) obligatorische Schule ohne abgeschlossene Berufsausbildung |
| Sekundarstufe I (ISCED 2) ("lower secondary or second stage of basic education") | <ul style="list-style-type: none"> Real- und Sekundarschule (7. -9. Schuljahr) 10. Schuljahr einjährige allgemein bildende Programme | <ul style="list-style-type: none"> Haupt- oder Realschulabschluss Anlernausbildung Praktikum Berufsvorbereitungsjahr | <ul style="list-style-type: none"> Pflichtschule mit Abschluss (mindestens 9 Jahre) | <ul style="list-style-type: none"> Real- und Sekundarschule (6 -9. Schuljahr) 10. Schuljahr einjährige allgemein bildende Programme |
| Sekundarstufe II (nur ISCED 3c beruflich kurz) = Berufsausbildung bis 2 Jahre Dauer | <ul style="list-style-type: none"> unternehmensinterne Berufsausbildung (nicht anerkannt) Anlehre | | | <ul style="list-style-type: none"> unternehmensinterne Berufsausbildung (nicht anerkannt) Anlehre Einjährige Fachkurse |

| Nicht Geringqualifizierte | | | | |
|--|--|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Sekundarstufe II (ISCED 3) Nach-sekundär nicht-tertiär (ISCED 4) Tertiärstufe I (ISCED 5) Tertiärstufe II (ISCED 6) | <ul style="list-style-type: none"> 2-jährige Grundausbildung mit eidgenössischem Berufsattest²² abgeschlossene Berufsausbildung Maturitätsschulen Berufsmaturität Handels- und Diplommittelschulen Höhere Berufsausbildung Höhere Fachschule Lehrerbildung Fachhochschule Pädagogische Hochschule Universitäre Hochschule Promotion | <ul style="list-style-type: none"> Lehrausbildung Berufsfachschulen einjährigen Schule des Gesundheitswesens Fachhochschulreife Hochschulreife Meister- oder Techniker Ausbildung Fachschulabschluss Fachakademie Berufsakademie Verwaltungshochschule Fachschule der ehemaligen DDR Fachhochschulabschluss Hochschulabschluss künstlerischer Abschluss Lehramtsprüfungen Promotion | <ul style="list-style-type: none"> Lehrabschluss Lehrabschluss mit Meisterprüfung Mittlere Ausbildung (Fachschulen): <i>Mittlere kaufmännische technische oder berufsbildende Schule, Mittlere sonstige Schule</i> Höhere Schulen (Matura) <i>Allgemeinbildende Höhere Schule, Höhere Technische Gewerbliche Schule, Höhere Kaufmännische Schule, Höhere Sonstige Schule</i> Hochschule Fachhochschule Bakkalaureatstudium Universität | <ul style="list-style-type: none"> abgeschlossene Berufsausbildung Maturitätsschulen Berufsmaturität Handels- und Diplommittelschulen Höhere Berufsausbildung höhere Fachschule Lehrerbildung Fachhochschule Pädagogische Hochschule Universitäre Hochschule Promotion |

²² Gemäss Bundesamt für Statistik wird in der Schweiz die nicht anerkannte Anlehre als „ISCED 3c short“ codiert und die offizielle Anlehre mit Berufsattest neu als „ISCED 3c“, wird also im internationalen Vergleich als Berufsausbildung verstanden.

Anhang 2: Operationalisierung geringqualifizierte Arbeitskräfte

| | Datenquelle | Variable | Geringqualifizierte Arbeitskräfte |
|---|---|---|---|
| Schweiz | Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) | höchste abgeschlossene Ausbildung | obligatorische Schule |
| | | | Haushaltslehrjahr, Handelsschule, Sprachaufenthalt |
| | | | noch in obligatorischer Schule, kein Abschluss |
| | Lohnstrukturerhebung (LSE) | Ausbildung der Arbeitnehmenden | Anlehre |
| ausschliesslich unternehmensinterne durch das BBT nicht anerkannte Berufsausbildung | | | |
| | | | obligatorische Schule ohne abgeschlossene Berufsausbildung |
| Deutschland | Beschäftigtenstatistik | höchste abgeschlossene Berufsausbildung | ohne Berufsausbildung |
| Österreich | Volkszählungen | höchste abgeschlossene Ausbildung | allgemein bildende Pflichtschule |
| | Mikrozensus | Höchste abgeschlossene Schulbildung | Pflichtschule |
| Liechtenstein | Volkszählungen | höchste abgeschlossene Ausbildung | keine Ausbildung abgeschlossen |
| | | | obligatorische Schule, Diplommittelschule oder berufsvorbereitende Schule |

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 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

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