

# Geringqualifizierte - Strategien und Instrumente der Behörden

Ein Arbeitsbericht des Projekts „Chancen für Geringqualifizierte“

**Michael Morlok, Josef Birchmeier, Sabine Hohloch, Agy Thürler, Albert Thumbeck, Raphael Weisz**

Oktober 2008

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

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

## Zusammenfassung

Nach Aussagen der befragten Behördenvertreter sind Geringqualifizierte typischerweise einer der folgenden Gruppen zugehörig: Junge Erwachsene; Migranten, deren Berufsabschluss nicht anerkannt wird; Migranten ohne Berufsabschluss, die über den Familiennachzug eingewandert sind; ältere Personen und Wiedereinsteigerinnen. Ihre Hauptprobleme sind sprachliche Defizite, mangelnde kulturelle Integration, tiefe Bewerbungskompetenzen, körperliche Einschränkungen und geringe Flexibilität.

Geringqualifizierte Personen sind eine stark vertretene Klientel für verschiedene Behörden: Arbeitsmarkt-, Berufsberatung-, Berufsbildung- und Migrationsbehörden. Diese Behörden wenden eine grosse Vielfalt an Instrumenten zur Betreuung Geringqualifizierter an, wenn auch nur selten unter dem spezifischen Titel „Geringqualifizierte“. Es gibt zurzeit in der Bodenseeregion<sup>1</sup> keine expliziten gemeinsamen Strategien der verschiedenen Behörden, um die Herausforderungen koordiniert anzupacken.

Im Rahmen der Befragungen und eines Workshops wurden viele Ideen gesammelt, wie die Chancen von Geringqualifizierten auf dem Arbeitsmarkt erhöht werden könnten. Diese reichen von präventiven Massnahmen in der Schule und bei der Lehrstellensuche bis hin zur effektiveren Beratung und Qualifizierung von geringqualifizierten Arbeitslosen. Die Vorschläge werden an der Massnahmenkonferenz „Chancen für Geringqualifizierte“ am 18./19. September 2008 aufgegriffen und weiterentwickelt.

---

<sup>1</sup> 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. Ausgangslage.....	4
2. Ziel und Vorgehen .....	4
3. Herausforderungen für Geringqualifizierte.....	5
4. Instrumente und Strategien der Arbeitsmarktbehörden .....	9
5. Instrumente und Strategien anderer Behörden.....	16
6. Behördenübergreifende Zusammenarbeit.....	17
7. Internationale Zusammenarbeit .....	18
8. Ideenbörse .....	18
9. Schlussfolgerungen.....	22
Anhang: Liste interviewte Personen / Workshopteilnehmende .....	23
Projektorganisation.....	25

### Dank

Die Autoren bedanken sich bei Markus Bürgler (AMS Liechtenstein) und Uwe Fischer (AMS Liechtenstein) für die Gesprächsführung in Liechtenstein und bei Manfred Ritter (AMS Vorarlberg) für die Durchführung von Interviews in Vorarlberg. Die Autoren danken den Interviewpartnern, den Teilnehmern der schriftlichen Befragungen und den Workshopteilnehmenden für ihr Engagement und ihre Offenheit während den Gesprächen.

### 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](mailto:kontakt@amosa.net), [www.amosa.net](http://www.amosa.net)

# 1. Ausgangslage

## Zentrale Klientengruppe

Geringqualifizierte haben mit einem stark erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko zu kämpfen. Werden sie einmal arbeitslos, dann bleiben sie im Durchschnitt länger angemeldet.<sup>2</sup> Geringqualifizierte sind daher sowohl von der zahlenmässigen Bedeutung wie auch vom Betreuungsaufwand eine zentrale Klientengruppe der Arbeitsmarktbehörden.

Auch für Berufsberatungs- und Berufsbildungsbehörden ist die Arbeitsmarktsituation von Geringqualifizierten ein wichtiges Thema. Diese Behörden koordinieren den Übergang von der Schule in die Berufslehre. Klappt dieser Übergang nicht, ist dies häufig die Ursache für die Geringqualifikation einer Person.

Die Migrationsbehörden kommen mit Geringqualifizierten bei der Einreise, Niederlassung und beim Erwerb einer Arbeitsbewilligung in Kontakt. Eine wichtige Gruppe darunter sind die Frauen und Kinder, die über den Familiennachzug<sup>3</sup> einwandern.

## Eine gemeinsame Herausforderung

Die Schwierigkeiten von Geringqualifizierten auf dem Arbeitsmarkt sind ein typisches Querschnittsthema, an welchem mehrere Behörden arbeiten. Die langfristigen Probleme werden für Behörden und Politik erst richtig sichtbar, wenn Geringqualifizierte arbeitslos werden und Schwierigkeiten haben, wieder eine Stelle zu finden. Leider ist es dann schon sehr spät, um grundlegende Probleme erfolgreich angehen zu können. Um die Chancen von Geringqualifizierten auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen, müssen daher alle Partner an einem Strick ziehen: Neben den genannten Behörden in erster Linie natürlich auch die Betroffenen selbst und ihre (potentiellen) Arbeitgeber.

# 2. Ziel und Vorgehen

Der vorliegende Bericht hat zum Ziel, die Instrumente und Strategien der verschiedenen Behörden im Umgang mit Geringqualifizierten zu beleuchten. Es soll ermittelt werden, ob es behördenübergreifende Strategien gibt. Ausserdem sollen bei den Befragten Ideen gesammelt werden, wie man die Herausforderungen besser meistern und die Chancen der Geringqualifizierten auf dem Arbeitsmarkt steigern könnte.

Der Auftrag wurde mit einem vierteiligen Vorgehen umgesetzt:

1. Schriftliche **Umfrage bei den Leitern der Abteilungen Beratung und Abteilungen Bildung der Arbeitsmarktbehörden im Bodenseeraum**<sup>4</sup>: Alle Leiter der Abteilungen, die mit der Beratung und/oder Qualifizierung von Arbeitslosen beauftragt sind, gaben zum Angebot (spezielle Prozesse, Kurse und Programme für Geringqualifizierte) in ihrem Agenturbezirk, Bundesland, Kanton resp. Land Auskunft. Damit konnte ein Überblick über die bestehenden Angebote für Geringqualifizierte geschaffen werden.

2. **Expertengespräche mit Behördenvertretern**: Befragt wurden insgesamt 23 Vertreter der Arbeitsmarkt-, Berufsberatungs-, Berufsbildungs- und Migrationsbehörden aus der Bodenseeregion. Ausserdem wurden vier Gespräche mit Bildungsträgern resp. Anbietern von Arbeitsmarktlichen Massnahmen geführt, die einen engen Klientenkontakt mit Geringqualifizierten haben und eine zusätzliche „Aussenansicht“ zum Umgang der Behörden mit Geringqualifizierten einbringen. Diese rund 90 Minu-

<sup>2</sup> Siehe Arbeitsbericht „Geringqualifizierte Stellensuchende“ ([www.amosa.net/geringqualifizierte](http://www.amosa.net/geringqualifizierte)).

<sup>3</sup> Darunter versteht sich die Erteilung von Aufenthaltsbewilligungen an Familienangehörige einer ausländischen Person, die bereits eine Bewilligung erhalten hat.

<sup>4</sup> 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.

ten dauernden Expertengespräche erlaubten es, die Komplexität des Themas umfassender zu analysieren und ein fundiertes Stimmungsbild der befragten Akteursgruppen wiederzugeben.<sup>5</sup>

**3. Internetbefragung von 109 öffentlichen Arbeitsvermittlern/Personalberatenden:** Die in den ersten beiden Schritten entwickelten Thesen und weiterführende Fragen wurden bei einer grösseren Zahl von Befragten getestet resp. beantwortet. Diese Befragung gibt die Meinung von Personen wieder, die tagtäglich für die Arbeitsmarktbehörden mit arbeitslosen Geringqualifizierten arbeiten. Die grössere Zahl an Befragten ermöglicht es, repräsentative Aussagen zu machen.<sup>6</sup>

**4. Workshop mit Arbeitsvermittlern/Personalberatenden:** Als letzter Schritt wurde am 7. April 2008 ein Workshop mit 20 Vermittlern/Beratenden aus den vier Ländern des Bodenseeraums durchgeführt, um Ideen zu entwickeln, wie die Chancen für Geringqualifizierte auf dem Arbeitsmarkt gesteigert werden können. Diese Vorschläge fliessen in die Erarbeitung der Massnahmen am Ende des Projekts ein.

### Ähnliche Herausforderungen über die Länder hinweg

Wo grosse Unterschiede über Länder oder Behördentypen feststellbar waren, wurde dies im Bericht explizit hervorgehoben. Bei vielen Themen war dies jedoch nicht notwendig, weil die Wahrnehmung sehr ähnlich war oder keine landes- oder behördentypische Meinung festgestellt werden konnte.

### Themenspezifischer Aufbau des Berichts

Der Bericht ist aus Gründen der Lesbarkeit nicht nach diesen Vorgehensschritten geordnet, sondern nach Themen. Die Quelle der Information ist mit den Begriffen „Bereichsleiter“, „Interviewpartner“, „Vermittler/Berater“ und „Workshop-Teilnehmende“ jeweils gekennzeichnet. Da diesen vier Gruppen unterschiedliche, aber teilweise überlappende Fragen gestellt wurden, stammen die Informationen in den folgenden Kapiteln teilweise von einer, teilweise von zwei oder mehr Gruppen.

## 3. Herausforderungen für Geringqualifizierte

Informationsquelle: Interviewpartner und Workshop-Teilnehmende

### Definition von „geringqualifiziert“ allgemein anerkannt

Im Folgenden wird als geringqualifiziert bezeichnet, wer keine abgeschlossene und anerkannte Berufsausbildung oder nachobligatorische Schulbildung aufweist.<sup>7</sup> Da es keine allgemeingültige Definition des Begriffs gibt, wurden die Interviewpartner gefragt, ob die (Projekt-)Definition mit jener übereinstimmt, die in ihrer Verwaltungseinheit verwendet wird.

Eine grosse Mehrheit der Interviewpartner, unabhängig von Land oder Behörde, findet die Projekt-Definition des Begriffs „Geringqualifizierte“ zutreffend. Einige Befragte ergänzen, dass für sie zusätzlich die faktischen Arbeitsmarktchancen ausschlaggebend seien: Personen, die wenig Erfahrung aufweisen, keine Weiterbildung genossen haben oder schon lange nicht mehr in ihrem erlernten Beruf arbeiten, sollten ihrer Meinung nach zu den Geringqualifizierten gezählt werden. Um die Vergleichbarkeit der Aussagen sicherzustellen, wurden alle Gespräche auf Basis der Projektdefinition geführt.

### Mehrere typische Gruppen von Geringqualifizierten

Laut den Interviewpartnern und Workshopteilnehmenden sind Geringqualifizierte typischerweise einer der folgenden Gruppen zugehörig:

<sup>5</sup> In den AMOSA-Kantonen wurden 10 Personen befragt, in der deutschen Bodenseeregion 10, im Fürstentum Liechtenstein 2 und in Vorarlberg 5. Kriterien der Auswahl waren, ob die Institutionen besonders interessante Projekte durchführen oder in besonders durch die Arbeitslosigkeit Geringqualifizierter betroffenen Gebieten tätig sind. Gleichzeitig wurde auf eine soweit wie möglich geographisch ausgeglichene Auswahl geachtet. Trotz der grossen Anzahl von Gesprächen muss beachtet werden, dass die statistische Repräsentativität eingeschränkt ist. Der Gesprächsleitfaden steht zur Verfügung auf [www.amosa.net/geringqualifizierte](http://www.amosa.net/geringqualifizierte).

<sup>6</sup> In den AMOSA-Kantonen und in Liechtenstein wird die Berufsbezeichnung „Personalberater“ von den Arbeitsmarktbehörden verwendet, in Deutschland und in Vorarlberg der Begriff „Arbeitsvermittler“. In den AMOSA-Kantonen wurden 52 Personen befragt, in der deutschen Bodenseeregion 29, im Fürstentum Liechtenstein 7 und im Vorarlberg 27. Die Auswahl wurde innerhalb des Landes rein zufällig getroffen. Insgesamt sind im Bodenseeraum rund 1'000 Berater tätig.

<sup>7</sup> Für weitere Informationen zur Begriffsdefinition siehe Anhang des Arbeitsberichtes „Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte in der Bodenseeregion ([www.amosa.net/geringqualifizierte](http://www.amosa.net/geringqualifizierte))“

- Junge Erwachsene, die keine Berufsausbildung antreten können oder wollen
- Migranten ohne anerkannten Berufsabschluss
- Migranten ohne Berufsabschluss, die über den Familiennachzug eingewandert sind
- Ältere Personen (speziell ältere Frauen)
- Personen von unteren sozialen Schichten, Personen mit weiteren Familienangehörigen, die bereits Sozialversicherungsbeiträge beziehen

Zum erweiterten Kreis der Geringqualifizierten zählen laut den Befragten:

- Personen in Berufen, die aufgrund des technischen Wandels sehr selten werden
- Wiedereinsteigerinnen, (alleinerziehende) Frauen
- Quereinsteiger aus berufsfremden Gruppen

### Gründe für den geringen Bildungsstand

Der **familiäre Hintergrund** spielt laut den Befragten eine besonders zentrale Rolle: Ein bildungs-fremdes Umfeld oder mangelnde Unterstützung während der Ausbildung können die Motivation, sich auszubilden, beeinträchtigen. Dabei spielen auch Freunde und deren Ausbildungswünsche/-erfolge eine wichtige Rolle. Familienmitglieder, die Unterstützungszahlungen beziehen, können einen negativen Einfluss haben. Ein Befragter meint allerdings auch, dass gerade diese Erfahrung die Erkenntnis auslösen könnte, dass die eigenen Kinder durch eine bessere Bildung vor Arbeitslosigkeit geschützt werden sollten.

Bei **Migranten und Migrantinnen** haben die gesellschaftlichen und kulturellen Hintergründe im Heimatland einen starken Einfluss auf die Ausbildung. Bei Kindern kann die Integration deutlich erschwert sein, wenn sie gegen oder nach Ende der Schulzeit einwandern. Die sprachlichen Hürden sind dann sehr gross. Ausländische Namen können bei der Lehrstellensuche eine Hürde darstellen, ebenso die mangelnde Vernetzung der Familie.

**Schlechte Schulleistungen** können durch tiefe „schulischer Intelligenz“ verursacht sein. Möglicherweise wurden "nichtformale" Intelligenzen nicht wahrgenommen, erkannt oder gefördert. Dies kann zu tiefem Selbstvertrauen und „Abgelöschtheit“ gegenüber der Schule führen. Jugendliche realisieren früh in der schulischen Laufbahn, dass sie kaum Chancen haben, ihren Wunschberuf zu erlernen. Ausserdem liegt der Schulabschluss in der Pubertät und einem Teil der Jugendlichen sind die Konsequenzen der ungenügenden schulischen Noten nicht bewusst. Hinter den schlechten Leistungen kann aber auch eine **schwierige persönliche Situation oder Entwicklung** liegen, wie sie zum Beispiel bei Sucht, Scheidung der Eltern, fehlendem Wille / Ehrgeiz, Schicksalsergebenheit, mangelnder mentaler Beweglichkeit, Labilität, mangelnden Finanzen etc. gegeben ist. Einige Befragte üben Kritik am Schulsystem, welches bereits früh in Leistungsklassen trennt.

Die schlechten Schulleistungen können in Kombination mit der Lehrstellensituation (die **Lehrstellenknappheit** in gewissen Branchen) Geringqualifikation verursachen. „Klassische“ einfache handwerkliche Berufsausbildungen werden immer seltener angeboten oder nachgefragt. Die Anforderungen steigen. Dadurch ist es nicht jedem Jugendlichen möglich, eine Lehrstelle zu erhalten. Auf der anderen Seite ist es in Boomzeiten möglich, eine Stelle auch ohne Lehre zu finden. Mit dem Hilfsjob ist man möglicherweise später nicht mehr bereit, für einen Lehrlingslohn zu arbeiten. Jugendliche, die in einem unrealistischen Berufswunsch verharren, haben Schwierigkeiten bei der Lehrstellensuche. Ein Befragter meint, dass bei Kindern aus der zweiten Einwanderergeneration (Secondos) diese Berufswünsche oft durch die Eltern geprägt sind, welche für ihre Kinder eine bessere Zukunft wünschen. Schliesslich verursachen **Lehrstellenabbruch** oder -verkürzung auch Geringqualifikation: Ein Schweizer Befragter weist darauf hin, dass in gewissen Branchen (z.B. Gastgewerbe, Hauswirtschaft, Betriebsunterhalt, Metzger) ein hoher Anteil der Lehrverträge in Anlehen und Attestausbildungen umgewandelt werde.

Laut mehreren Befragten treten die oben genannten Faktoren häufig gemeinsam auf und führen zu einer **Mehrfachproblematik und -frustration**.

### Was sind Hindernisse für Geringqualifizierte auf dem Arbeitsmarkt?

Geringqualifizierte weisen per Definition keine, wenig oder nicht anerkannte **Schul- oder Berufsausbildung** auf. Dies kann ein Hindernis auf dem Arbeitsmarkt darstellen, abhängig von den Anforderungen im Suchbereich. Ein Interviewpartner macht hingegen darauf aufmerksam, dass von (potentiellen) Arbeitgebern persönliche Motivation, die Bereitschaft zu Flexibilität und praktische, handwerkliche Fähigkeiten wesentlich stärker gewichtet werden als ein Bildungstitel.

Mehrmals wurde von den Interviewpartnern und Workshopteilnehmenden der **Mangel an Stellen** für Geringqualifizierte (unter anderem durch steigende Anforderungsprofile und die Verdrängung durch besser Qualifizierte) erwähnt. Geringqualifizierte laufen Gefahr, **in kurzen Arbeitseinsätzen** (Temporärjobs/Zeitarbeit) hängen zu bleiben. Diese Jobs sind eine Chance, können langfristig aber auch zum Hemmnis für die weitere persönliche Entwicklung werden: Es wird wenig oder keine Weiterbildung in diesen Jobs angeboten. Geringqualifizierte Stellen sind teilweise starker Saisonalität ausgesetzt (Bau, Gastgewerbe) und ein Teil der Befragten meint, es seien die ersten Stellen, die bei einer Rationalisierung wegfallen. **Mindestlöhne**, die gerade für Geringqualifizierte speziell relevant sind, können die Arbeitslosigkeit erhöhen, da bei einem höheren Lohnniveau weniger Personen eingestellt werden.

**Wenig Möglichkeiten oder Bereitschaft zur Weiterbildung:** Für Personen, die körperlich harte Arbeit ausüben, braucht es sehr viel Überwindung, am Feierabend oder Wochenende Weiterbildungen zu besuchen. Mehrere Befragte weisen auf finanzielle Schwierigkeiten bei der Weiterbildung hin, wenn Geringqualifizierte diese selbst tragen müssen. Häufig fehlt es an der Bereitschaft von Arbeitgebern, Geringqualifizierte bei diesen Möglichkeiten finanziell oder mittels Arbeitszeit zu unterstützen. Es wird aber auch eine **mangelnde Bildungsmotivation und -tradition**, Lerngewohntheit, vor allem bei Älteren, thematisiert.

Häufig haben Geringqualifizierte **sprachliche Defizite**. Sie reichen von Mühe, sich schriftlich in Deutsch auszudrücken, bis zum Nichtverstehen von einfachsten Arbeitsanweisungen. Dies ist heute stärker ein Problem als früher (ein Befragter meint, dass Fabrikhallen, in denen der „Vorarbeiter“ die wenigen Arbeitsanweisungen übersetzte und weitergab, heute weitgehend der Vergangenheit angehören). Die Defizite sind teilweise schwierig aufzudecken. Beispielsweise versuchen Analphabeten häufig, ihre Defizite zu vertuschen, weil sie sich für ihr Nichtkönnen schämen.

**Mangelnde gesellschaftliche Integration** erschwert die Arbeitssuche (nicht nur die Sprachprobleme, sondern auch die kulturellen Unterschiede etc.). Wo Diskriminierung bei der Lehrstellen- und der Arbeitssuche stattfindet, löst sie Frustration bei den Betroffenen aus. In der Integrationsarbeit kann es eine zusätzliche Hürde darstellen, Ausländern mit nicht anerkannter Ausbildung zu erklären, dass sie hier „nur“ im unqualifizierten Bereich tätig sein können.

Geringqualifizierte haben häufig **tiefe Bewerbungskompetenzen** und Probleme beim Verfassen der Bewerbungsunterlagen. Sie sind nicht in der Lage, ihre Kompetenzen optimal darzustellen und haben Schwierigkeiten beim Suchen einer Stelle (z.B. mittels Internet). Teilweise kennen Geringqualifizierte auch Umgangsformen und Spielregeln beim Bewerben nicht.

Mehrere Befragte machen darauf aufmerksam, dass bei Geringqualifizierten **körperliche Einschränkungen** wie Rückenbeschwerden ein grosses Handicap darstellen können. Es wird aber auch darauf hingewiesen, dass gesundheitliche Probleme bei Geringqualifizierten nicht durchgehend häufiger auftreten: Mittel- bis Hochqualifizierten würden beispielsweise häufiger unter psychische Probleme leiden.

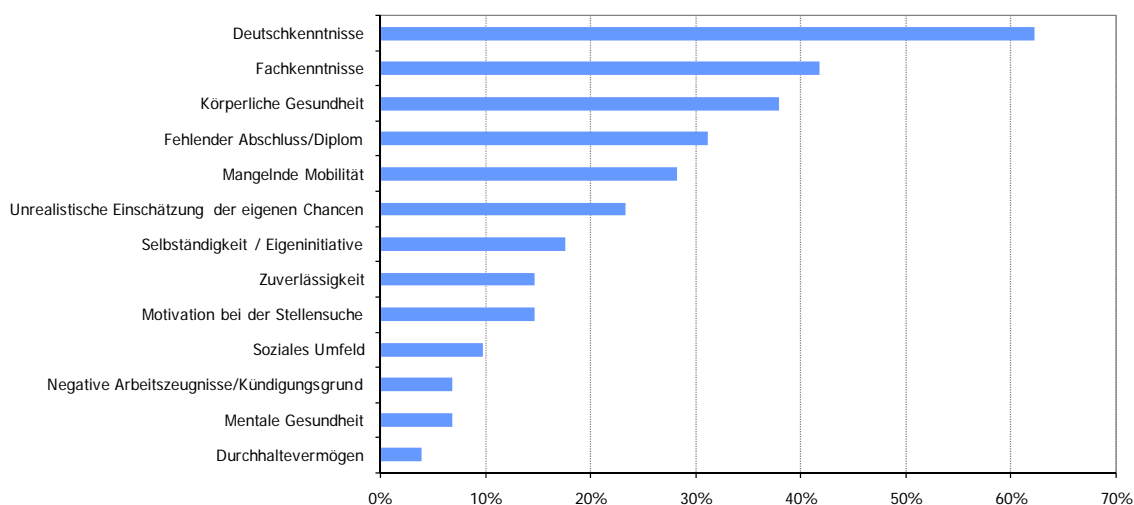
**Flexibilität:** Der Suchbereich von Geringqualifizierten ist eingeschränkt, weil sie sich nicht nach Jobs mit noch tieferen Anforderungen umschauchen können (eine Befragte meint, es sei einfacher, nach unten als nach oben zu fallen). Teilweise fehlt aber bei Personen mit langer Betriebszugehörigkeit die Bereitschaft, in einer tieferen Funktionsstufe zu arbeiten. Hochgediente Geringqualifizierte verlieren bei einem Stellenwechsel oder bei Arbeitslosigkeit ihren Jobstatus und müssen gewaltige Abstriche (auch beim Lohn) machen. Viele geringqualifizierte Stellensuchende haben keinen Führerschein oder Auto und sind dadurch in ihrer Mobilität eingeschränkt.

Für Wiedereinsteigerinnen oder (alleinerziehende) geringqualifizierte Mütter ist die **zeitliche Flexibilität** ein wichtiges Thema. Fehlen die (finanziellen) Möglichkeiten für externe Kinderbetreuung, sind sie zeitlich wenig flexibel. Nach einigen Jahren Familienphase ist ausserdem die Qualifikation veraltet.

**Weitere Faktoren**, die genannt wurden, waren: Mangelnde Eigeninitiative (hohe Hemmschwelle, selbst aktiv zu werden), Motivationsprobleme, tiefes Selbstwertgefühl, das Alter und fehlendes Netzwerk, mangelnde Mobilität, Unpünktlichkeit, Unzuverlässigkeit, kein zügiges Arbeiten, schwieriges/kein soziales Umfeld, Suchtprobleme, Orientierungslosigkeit, benötigen mehr „Begleitung“, äussere Erscheinung und Probleme sich zu „präsentieren“, fehlendes Verhandlungsgeschick bei Stellensuche bzw. Vorstellungsgesprächen.

### Umfrage Arbeitsvermittler / Personalberater

**Welche Hindernisse stellen bei geringqualifizierten Stellensuchenden am häufigsten ein Problem bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt dar (drei ankreuzen)?**



**Grafik 1:** Anteil der Vermittler/Berater, welche ein bestimmtes Hindernis zu den drei wichtigsten Problemen Geringqualifizierter zählen

**Daten:** Bodenseeraum 2008 (Quelle: Eigene Erhebung bei 109 Vermittlern/Beratern)

### Unterschiede zwischen Vermittlern unterschiedlicher Ausrichtung<sup>8</sup>

Vermittler mit Ausrichtung auf Arbeitgeber betonen die Sprachprobleme und Zuverlässigkeit stärker als der in der Grafik dargestellte Durchschnitt über alle Vermittler. Weniger wichtig erachten sie einen fehlenden Abschluss, unrealistische Einschätzung der eigenen Chancen und mangelnde Mobilität.

### Unterschiede zwischen den Ländern

In den AMOSA-Kantonen werden Deutschkenntnisse und fehlender Abschluss häufiger als im Durchschnitt genannt, das Fehlen von Fachkenntnissen und Motivation hingegen weniger häufig. In Deutschland werden Motivation und Gesundheit überdurchschnittlich häufig aufgeführt, deutlich weniger dafür Deutschkenntnisse und realistische Chancen auf dem Arbeitsmarkt. In Liechtenstein werden Zuverlässigkeit und die realistische Einschätzung betont, Gesundheit und Deutschkenntnisse hingegen weniger häufig aufgeführt. In Vorarlberg sind Deutschkenntnisse und Fachkenntnisse überdurchschnittlich häufig ein Problem, mangelnde Motivation und fehlender Abschluss unterdurchschnittlich häufig.

**Hindernisse, die häufiger bei Frauen auftreten:** Geringqualifizierte Frauen werden im Vergleich zu Männern bzgl. ihrem Suchbereich als eingeschränkter wahrgenommen (soziale und familiäre Einschränkungen, Kinderbetreuung, Teilzeit, mangelnde Mobilität) und haben auf dem Arbeitsmarkt ein kleineres Angebot an Hilfsarbeitsplätzen (da sie körperlich weniger schwere Arbeiten leisten können).

<sup>8</sup> Vermittler / Berater, die die Hälfte ihrer Arbeitszeit oder mehr für Arbeitgeberkontakte verwenden, werden hier als arbeitgeberorientiert bezeichnet, die anderen als stellensuchendenorientiert.

Auf der anderen Seite wurde mehrmals verzeichnet, dass sie weniger Motivationsprobleme aufweisen als Männer.

**Hindernisse, die häufiger bei Ausländern auftreten:** Neben geringeren Sprachkenntnissen kämpfen geringqualifizierte Ausländer teilweise mit Vorurteilen (Reputation gewisser Nationalitäten, Diskriminierung), sind weniger integriert und sind möglicherweise durch ihre Arbeitsbewilligungen eingeschränkt. Mehrere Befragte meinen, dass ausländische Stellensuchende sich tendenziell weniger überschätzen als inländische und eher bereit sind, eine Hilfsstelle anzutreten.

#### Umfrage Arbeitsvermittler / Personalberater

##### **Pessimistische Prognose zum Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte**

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

Rund die Hälfte der Befragten ist der Meinung, dass die Zahl der Stellen für Geringqualifizierte bis 2018 abnehmen und die Zahl der geringqualifizierten Personen zunehmen wird. Dies würde bedeuten, dass der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte in Zukunft noch härter umkämpft sein wird als bereits heute. Wenn diese Prognose eintrifft, wird die Zahl geringqualifizierter Arbeitsloser mit grosser Wahrscheinlichkeit steigen. Die andere Hälfte der Befragten ist der Meinung, dass sowohl die Zahl der Stellen wie auch der geringqualifizierten Personen steigen wird, oder dass sowohl die Anzahl der Stellen wie auch der Personen sinken wird. Falls eine dieser Prognosen eintreffen würde, sollte die Zahl der geringqualifizierten Arbeitslosen ungefähr gleich bleiben.

## 4. Instrumente und Strategien der Arbeitsmarktbehörden

Informationsquelle: Umfrage Bereichsleiter und Interviewpartner

Die Informationen in diesem Kapitel stammen aus den Befragungen der Leiter der Abteilungen Beratung und Abteilungen Bildung der Arbeitsmarktbehörden. Ergänzt werden sie durch Einzelaussagen der Interviewpartner.

#### **Beratung und Vermittlung durch Arbeitsvermittler/Personalberatende**

Es wird in keiner der Arbeitsmarktbehörden um den Bodensee eine Beratungsstrategie ausschliesslich für die Gruppe der Geringqualifizierten angewendet. Mehrere Bereichsleiter berichten hingegen, dass in ihrem Amt geringqualifizierte Stellensuchende (generell schwierig zu vermittelnde Arbeitslose) besonders intensiv beraten werden. Geringqualifizierte werden von den Beratern/Vermittlern für eine geregelte Tagesstruktur und Vermittlung meist in die Beschäftigungsprogramme zugewiesen.

Ergänzungen der Interviewpartner: Eine Person berichtet, dass in ihrer Geschäftsstelle durch die Administration ein einfacher Lebenslauf und ein Bewerbungsanschreiben für geringqualifizierte Kunden verfasst wird, welche ständig aktualisiert werden können. Dadurch werde kompensiert, dass Geringqualifizierte häufig nur eingeschränkte Bewerbungskompetenzen aufweisen. Ein anderer Befragter meint, vor allem bei Geringqualifizierten sollte das Bewerbungstraining früher einsetzen. Vielfach haben diese Personen in dieser Hinsicht nämlich grosse Defizite. Eine weitere Person meint, die Kommunikation in der Beratung müsse „massgeschneidert“ sein, so können z.B. Migranten, die bildungsgevoht sind, nicht gleich beraten werden wie bildungsfremde. Zwei Befragte meinen, geringqualifizierte Stellensuchende brauchen stärkere Kontrollen in Bezug auf Pflichterfüllung/Zuverlässigkeit.

#### **Bildungsmassnahmen**

Keine der befragten Arbeitsmarktbehörden organisiert Kurse ausschliesslich für Geringqualifizierte. Bei allen Behörden gibt es Massnahmen, die vor allem von Geringqualifizierten besucht werden (und die man als Kurse für Geringqualifizierte bezeichnen könnte). In grösseren Arbeitsmarktbehörden, die viele Stellensuchende und dadurch Möglichkeiten für Differenzierung aufweisen, werden Sprachkurse getrennt für Lerngewohnte und Lernungewohnte durchgeführt.

Das Interesse Geringqualifizierter an theoretischen Kursen ist eher gering. Das vermittelte Wissen muss daher praxisnah und sofort anwendbar sein.

Folgende Kurse werden von Geringqualifizierten besonders häufig genutzt:

- Bewerbungsstrategie und -technik
- Kurse zu Persönlichkeitsentwicklung
- Kurse zur Erfassung und Entwicklung nicht formaler Kompetenzen
- Deutschkurse
- Kurse für Fremdsprachige (zum Teil Fachkurse)
- Standortbestimmung mit Praktikum oder Coaching
- Kaufmännische Grundkurse
- Berufliche Weiterbildungen in verschiedenen Branchen (z.B. Pflege, Metall, Verkauf, Tourismus, Lager)

Ergänzungen der Interviewpartner: Spezifische Angebote ausschliesslich für Geringqualifizierte werden nicht als sinnvoll angeschaut, da dies ein zu enges Kriterium bei der Organisation resp. Zuweisung zu Kursen darstellen würde. Mehrere Befragte sprachen das Problem der kurzen Dauer der Kurse an: Die Defizite seien nur über langfristige Betreuung in entsprechenden Massnahmen zu beheben. Diese Zeit fehle häufig (selbst bei seit Jahren wiederkehrenden saisonalen Arbeitslosen). Das Grundgerüst der Bildung lässt sich nicht ohne weiteres nachholen. Dies halten die Befragten für bedauernd, denn durch vertiefte Kenntnisse würden sie für den Arbeitgeber wertvoller und würden z.B. auch den Sprung von Saisonstellen zu Festanstellungen schaffen.

Ein Interviewpartner spricht die seiner Meinung nach wichtige Frage nach der Akzeptanz der Kurse bei Arbeitgebern an. Er ist überzeugt, dass Kurse, die von Branchenverbänden angeboten werden, von Arbeitgebern besser beurteilt werden. Mehrmals wurde betont, dass es wichtig sei, dass die Teilnehmer Praxiserfahrungen machen können und nicht eine Masse von Theorie vermittelt erhalten (Prinzip: „Learning by doing“). Wenn die Teilnehmer bei den Kursinhalten nicht folgen können und den Sinn der intellektuellen und reflektiven Übungen nicht erkennen, wird das Geforderte ohne Gewinn für die Stellensuche absolviert. Die Motivation der Teilnehmer sei zentral.

Es gibt nicht eine Massnahme, die für alle geeignet ist. Bei manchen Stellensuchenden wirken Gruppen-, bei anderen Einzelmassnahmen. Es braucht daher eine Vielfalt an verschiedenen Instrumenten. Die Herausforderung sei, herauszufinden, was bei wem wirkt. Mehrere Befragte wünschten sich, dass es einen besseren Überblick über die Massnahmen gäbe.

### Beschäftigungsprogramme und Praktika

Alle Arbeitsmarktbehörden bieten Beschäftigungsprogramme für Stellensuchende an, welche die Arbeitsmarktfähigkeit stabilisieren sollen.<sup>9</sup> Als Hauptvorteil dieser Programme wird von den Befragten hervorgehoben, dass sie eine geregelte Tagesstruktur garantieren. Die Teilnehmenden werden täglich intensiv betreut, müssen erhöhten Anforderungen und Kontrolle gerecht werden. So entwickeln sich die Requalifizierung des fachlichen Könnens, die Schlüsselqualifikationen und die berufliche Selbstständigkeit, wodurch die Arbeitsmarktfähigkeit steigt. Viele Geringqualifizierte können dank der intensiven Arbeit mit den Teilnehmenden und dem Beziehungsnetz der Anbieter der Beschäftigungsprogramme zur Wirtschaft in Nischenplätze vermittelt werden. Ähnliches gilt auch für Praktika.

Ergänzungen der Interviewpartner: Während die einen Befragten davon ausgehen, dass die Beschäftigungsprogramme in ihrer Region eine wichtige „Intensivstation“ für schwer vermittelbare Arbeitslose sind, glauben andere, dass sie nur für weniger motivierte Geringqualifizierte geeignet sind. Einige Befragte meinen, in Beschäftigungsprogrammen können nichtfachliche Kompetenzen gesteigert werden, Klienten wieder „lernfähig“ gemacht werden und Selbstvertrauen und Sicherheit gegeben werden. Ein Interviewpartner weist darauf hin, dass Geringqualifizierte eher in Kollektivarbeitsplätzen

<sup>9</sup> Beschäftigungsprogramme bezwecken, die dauerhafte und möglichst rasche berufliche Eingliederung bzw. Wiedereingliederung der Versicherten zu erleichtern. Die wird erreicht durch berufsnahe Tätigkeiten, welche der Ausbildung und den Fähigkeiten der Versicherten sowie der Arbeitsmarktlage bestmöglich entsprechen sowie integrierte Bildungsanteile, die auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes sowie der versicherten Personen ausgerichtet sind. In der Regel ist die Teilnahme eines Versicherten an den Programmen zeitlich beschränkt.

vermittelt werden, obwohl Einzelplätze erfolgreicher seien.<sup>10</sup> Diese werden hingegen für Stellensuchende mit höherer Arbeitsmarktfähigkeit verwendet.

### Angebote für Jugendliche, ältere Stellensuchende und Wiedereinsteigerinnen

Die Arbeitsmarktbehörden stellen eine Vielzahl von Angeboten für Jugendliche bereit, die keine Lehrstelle finden und dadurch von Geringqualifikation betroffen sind. Diese Angebote reichen von Brückenangeboten und Motivationssemestern über Coaching, Mentoring, intensive individuelle Betreuung und Training bis zu einem Jobmarkt für Jugendliche, Koordinationsstellen zwischen den Behörden und einem Wohnheim. Auch für ältere Stellensuchende und Wiedereinsteigerinnen gibt es spezialisierte Angebote.

### Erfassen von nichtformalen Fähigkeiten

Das Erarbeiten eines Kompetenzportfolios nicht formaler Fähigkeiten hat zum Ziel, dass geringqualifizierte Stellensuchenden sich mit der eigenen Person auseinandersetzen, ihre berufliche Möglichkeiten selbstbewusst einschätzen und sich realistische Ziele für die Zukunft setzen. Diese explizite Massnahme für Geringqualifizierte ist relativ neu und wird in einigen Schweizer Kantonen umgesetzt. Geringqualifizierte brauchen dafür eine enge Begleitung. Dies ist beispielsweise in den Beschäftigungsprogrammen möglich. Im Kanton St.Gallen werden Kompetenzenportfolios in Beschäftigungsprogrammen und in speziellen Kursen erarbeitet (siehe Seite 13). Der Kanton Thurgau wird 2008 einen entsprechenden Pilotversuch starten. Auch hier will man die Bilanzierung im Rahmen eines Beschäftigungsprogramms durchführen. Der Kanton Schaffhausen kennt bereits ein Kompetenzportfolio.

Der Arbeitsmarktservice (AMS) Liechtenstein führt im Rahmen eines Assessments einen Arbeitsplatzparcours und Arbeitsversuche durch: Dies dient den Teilnehmenden, ihre praktischen und individuellen Fertigkeiten systematisch zu erproben, zu erfassen und auszuwerten.

### Eingliederungsmassnahmen direkt beim Arbeitgeber

Die Arbeitsmarktbehörden setzen diverse Eingliederungsinstrumente direkt beim Arbeitgeber ein (nicht nur, aber auch für geringqualifizierte Stellensuchende): Einarbeitungszuschüsse, Ausbildungszuschüsse, Praktika.<sup>11</sup> Ein Befragter meint, diese hätten einen grossen Eingliederungserfolg wegen dem Direktkontakt mit potentiellen Arbeitgebern.

In Deutschland erhalten Arbeitgeber, die einem Arbeitnehmer die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung ermöglichen und dafür einen Arbeitslosen einstellen (Job-Rotation), einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt des Arbeitslosen. Der Einstellungszuschuss wird für die Dauer der Beschäftigung des Arbeitslosen in Höhe von mindestens 50 und höchstens 100 Prozent des Arbeitsentgelts gezahlt. Der Zuschuss für die Beschäftigung eines Vertreters bei demselben Arbeitgeber darf während höchstens zwölf Monaten bezahlt werden. Die Erfahrung bisher zeigt, dass das Instrument relativ selten durch die Betriebe in Anspruch genommen wird.

### Präventive Weiterbildung Geringqualifizierter in Unternehmen

Das Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) in Deutschland soll das Interesse und die Bereitschaft von Betrieben zur Weiterbildung ihrer Beschäftigten wecken (siehe Beschreibung Seite 13). Das Programm kann dadurch Arbeitslosigkeit verhindern (Prävention).

### Zusammenarbeit mit anderen Behörden

In der Schweiz werden Einzelfälle mit Mehrfachproblematiken durch Spezialisten der „Interinstitutionellen Zusammenarbeit“ (IIZ) beraten.<sup>12</sup> Bei der IIZ-Beratung stehen mehr Zeit und die Massnahmen

<sup>10</sup> Bei Kollektivarbeitsplätzen wird mit einer Gruppe von Arbeitslosen gearbeitet. Bei Einzelarbeitsplätzen ist die stellensuchende Person meist in einer privaten Firma/Institution als Teil einer ansonsten nichtarbeitslosen Belegschaft beschäftigt.

<sup>11</sup> Die Arbeitslosenversicherung kann Beiträge an die Einarbeitung oder Ausbildung von Stellensuchenden in einem Betrieb ausrichten. Diese Finanzierungshilfe sollen Arbeitgeber dazu motivieren, Arbeitskräfte zu beschäftigen, die eine ausserordentliche Einarbeitung benötigen, die (noch) nicht die volle Leistung erbringen und die sie sonst nicht anstellen oder weiterbeschäftigen würden.

<sup>12</sup> „Interinstitutionelle Zusammenarbeit“ wird zwischen den kantonalen Arbeitsmarktbehörden, Sozialdiensten und der Invalidenversicherung, teilweise auch weiteren Institutionen durchgeführt. Ziel dieser Zusammenarbeit ist es, Stellensuchende mit

aller Institutionen zur Verfügung. Vor allem kann durch die Früherfassung und Frühintervention präventiv eine längere Arbeitslosendauer verhindert werden

In Deutschland, Vorarlberg und Liechtenstein sind die Behörden teilweise unter dem gleichen Dach zusammengefasst, interinstitutionelle Zusammenarbeit geschieht dann direkt und vereinfacht zwischen den einzelnen Abteilungen (weitere Informationen zur Zusammenarbeit der Behörden ab Seite 18).

#### Vier Beispiele aussergewöhnlicher Programme

##### **A) Kompetenzbilanzierung des Amts für Arbeit des Kantons St. Gallen**

Alle Teilnehmenden der St. Galler Beschäftigungsprogramme besuchen einmal pro Woche einen Bildungsmodul, in dem ein Kompetenzenportfolio erarbeitet wird. Da das üblicherweise verwendete Konzept sehr sprachlich orientiert ist und sich eher an mittel- bis hochqualifizierte Stellensuchende richtet, wurde durch das Amt für Arbeit eine Methodik für Geringqualifizierte entwickelt. Die Methodik ist nun für die Zielgruppe Geringqualifizierte so angepasst, dass die Erhebung von nichtformalen Kompetenzen erfolgen kann und durch die Bewertung/Bilanzierung die Chancen am Arbeitsmarkt gesteigert werden können.

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

- Erarbeiten und Dokumentieren der formell und nicht formell erworbenen Kompetenzen (Fach- und persönliche Kompetenzen aus allen Bereichen) mit Einbezug der Erkenntnisse aus den internen Einsatzprogrammen
- Biographiearbeit
- Standortbestimmung
- Selbst- und Fremdbild
- Ziele setzen und erste Schritte erarbeiten
- Reflexion

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

##### **B) Aktivierungsprogramm des Arbeitmarktservice Liechtenstein**

Der Arbeitmarktservice Liechtenstein bietet regelmässig diverse, auf spezifische Personengruppen angepasste Aktivierungsprogramme an. Mit dem Programm «Stellensuchende in Aktion» (S. I. A.) werden als übergeordnetes Ziel die dauerhafte und rasche Eingliederung in den Arbeitsmarkt sowie die Bewältigung der Situation der Arbeitslosigkeit verfolgt. Einzige Voraussetzung zur Teilnahme sind genügend gute Deutschkenntnisse. Über eine Zeitdauer von acht Wochen werden die Sozialkompetenz gestärkt, die Wahrnehmung der Eigenverantwortung geübt sowie Methoden- und Fachkompetenzen gefördert. In das Programm ist ein PC-Grundkurs integriert. Kommunikations-, Rhetorik- und mentales Training sowie Situationsanalyse, Berufsorientierung und Bewerbungstechniken bilden wichtige Elemente des Programms. Die Analyse von Stärken und Schwächen soll Potenziale aufzeigen, Zukunftsvisionen werden entwickelt und die Nutzung des sozialen Netzwerks soll Chancen ermöglichen. Als flankierende Massnahme bietet der Arbeitmarktservice Liechtenstein allen stellensuchenden Personen die Möglichkeit für ein gezieltes Einzelcoaching an.

---

Mehrfachproblematiken schneller und einheitlicher zu integrieren. Welche Massnahmen ergriffen werden, soll nicht nach Zuständigkeit der Behörde, sondern nach dem grösstmöglichen Integrationsnutzen entschieden werden. Drehtüreffekte, Doppelgleisigkeiten und Lücken im Arbeitsmarkt- und Sozialsystem sollen mit IIZ minimiert werden. Vgl. Handbuch zur Interinstitutionellen Zusammenarbeit ([www.iiz.ch/dokumente/DE/Handbuch/handbuch\\_deutsch.pdf](http://www.iiz.ch/dokumente/DE/Handbuch/handbuch_deutsch.pdf)).

### **C) WeGebAU, Präventives Programm der Bundesagentur für Arbeit**

Das Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) in Deutschland soll das Interesse und die Bereitschaft von Betrieben zur Weiterbildung ihrer Beschäftigten wecken. Als Anschubfinanzierung gedacht ist das Programm auf Beschäftigte ausgerichtet, die geringqualifiziert oder älter sind.

Arbeitgeber können einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind: Der Arbeitnehmer hat bisher keinen Berufsabschluss erworben; er oder sie erwirbt im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses und unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts einen anerkannten Berufsabschluss oder Teilqualifizierung; und kann wegen der Teilnahme an der Weiterbildung die Arbeitsleistung nicht oder nur teilweise erbringen. Der Arbeitsentgeltzuschuss wird dem Arbeitgeber gewährt, die Weiterbildungskosten werden an den Arbeitnehmer gezahlt.

Ziel des Programms ist es, die Entstehung von Arbeitslosigkeit zu vermeiden, die Beschäftigungschancen und die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer zu verbessern und dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken.<sup>13</sup>

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

### **D) Stiftungen des Arbeitsmarktservices Vorarlberg**

Im Rahmen von Stiftungen haben in den letzten Jahren zahlreiche Geringqualifizierte einen Lehrabschluss nachgeholt.

#### **Arbeitsstiftung 2000**

Ziel ist die Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes der StiftungsteilnehmerInnen innerhalb eines vorgeschriebenen Zeitraums. Zielgruppe sind Personen, die aktuell von Kündigungsmassnahmen betroffen sind oder im Rahmen eines Sozialplans ihr Dienstverhältnis einvernehmlich beenden. Es werden dabei individuelle Qualifizierungsmassnahmen zur Erhöhung des Ausbildungsgrades sowie Qualifizierung am Arbeitsplatz und betriebliche Ausbildung mit formalem Abschluss (z.B. Lehre) angewandt.

#### **Implacement Stiftung**

Ziel ist es, personalsuchenden Unternehmen geeignete Arbeitskräfte mit den geforderten Qualifikationen zur Verfügung zu stellen und Arbeitslose durch nachfrageorientierte und arbeitsplatzgenaue Ausbildung in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Zielgruppe sind Arbeitslose mit Interesse an einer Aus- und Weiterbildung, welche anschliessend an die Ausbildung eine Beschäftigung im Ausbildungsunternehmen anstreben. Das Unternehmen meldet den Personalbedarf dem Service für Unternehmen des AMS. Ist es nicht möglich, die offene Stelle innert 14 Tagen aus dem Kreis der beim AMS gemeldeten Personen zu besetzen, kann die Implacement Stiftung in Anspruch genommen werden.

Während der Ausbildung beziehen die StiftungsteilnehmerInnen je nach Art und Dauer der Arbeitslosigkeit unterschiedliche Sozialversicherungsleistungen (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes).<sup>14</sup> Die für externe und interne Qualifizierung anfallenden Kosten trägt das Unternehmen. Zusätzlich erhalten die StiftungsteilnehmerInnen ein geringes Stipendium, welches das Unternehmen trägt. Die theoretische und praktische Ausbildung ist auf maximal 3 Jahre begrenzt.

Die Stiftungen haben sich gut bewährt. Seit dem Jahr 2004 haben ca. 200 Geringqualifizierte über die Implacement Stiftung Vorarlberg und 22 über die Arbeitsstiftung 2000 einen Lehrabschluss nachgeholt. Eine Herausforderung ist hingegen, dass Personen, die auf Grund ihrer persönlichen Lebenssituation größere finanziellen Belastungen aufweisen, sich eine lange Umschulungsphase mit geringerem

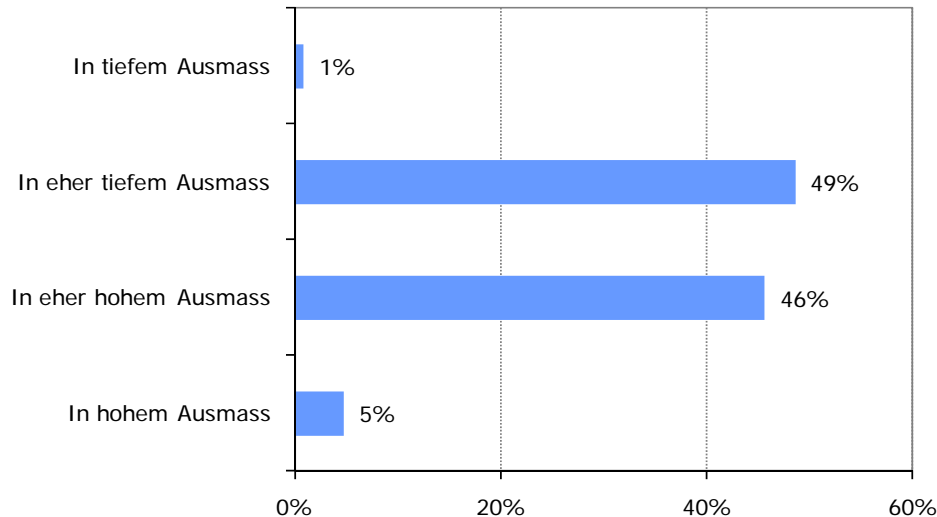
<sup>13</sup> Quelle: [www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Faltblatt-Sonderprogramm-Wegebau-Chancen.pdf](http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Faltblatt-Sonderprogramm-Wegebau-Chancen.pdf)

<sup>14</sup>

Einkommen kaum leisten können. Der Lehrabschluss ist für Geringqualifizierte ausserdem ein relativ hoch gestecktes Ziel.

### Umfrage Arbeitsvermittler / Personalberater

**Verbessern die Qualifizierungsinstrumente die Chancen von Geringqualifizierten, wieder einen Stelle zu finden?**



**Grafik 3: Nutzen Qualifizierungsmassnahme aus Sicht der Vermittler/Berater**

**Daten:** Bodenseeraum 2008 (Quelle: Eigene Erhebung bei 109 Vermittlern/Beratern)

#### Vermittler mit Ausrichtung auf Stellensuchende benoten besser

Vermittler mit Ausrichtung auf Stellensuchende sind den Qualifizierungsmassnahmen gegenüber etwas positiver als der in der Grafik dargestellte Durchschnitt über alle Vermittler eingestellt: 50% geben die Antwort „in eher hohem Ausmass“ oder „in hohem Ausmass“ (Ausrichtung Arbeitgeber: 44%)

#### Deutsche und Vorarlberger benoten besser

Deutsche Bodenseeregion: 61% geben die Antwort „in eher hohem Ausmass“ oder „in hohem Ausmass“, Liechtenstein: 43% (3 von 7 Befragten), AMOSA-Kantone: 41%, Vorarlberg: 64%

#### Falls „in eher tiefem Ausmass“ / „in tiefem Ausmass“, warum?

Mindestens zwei Mal genannt wurden (der Wichtigkeit nach geordnet):

- Deutschkurse: Es dauert zu lange, bis Defizite aufgearbeitet werden, eingeschränkte Lernfähigkeit und Motivation, daheim wird weiterhin Muttersprache gesprochen
- Lernungewohntheit, negative Lernerfahrungen, fehlendes Selbstbewusstsein
- Mangelnde Motivation und Wille am Lernen
- Mängel wie z.B. geringe Mobilität sind nur bedingt zu beheben.
- Zu wenig Zeit um Defizite aufzuarbeiten, da Stellenfindung im Vordergrund
- Nicht dem Arbeitsmarkt angepasst resp. von Betrieben nicht anerkannt

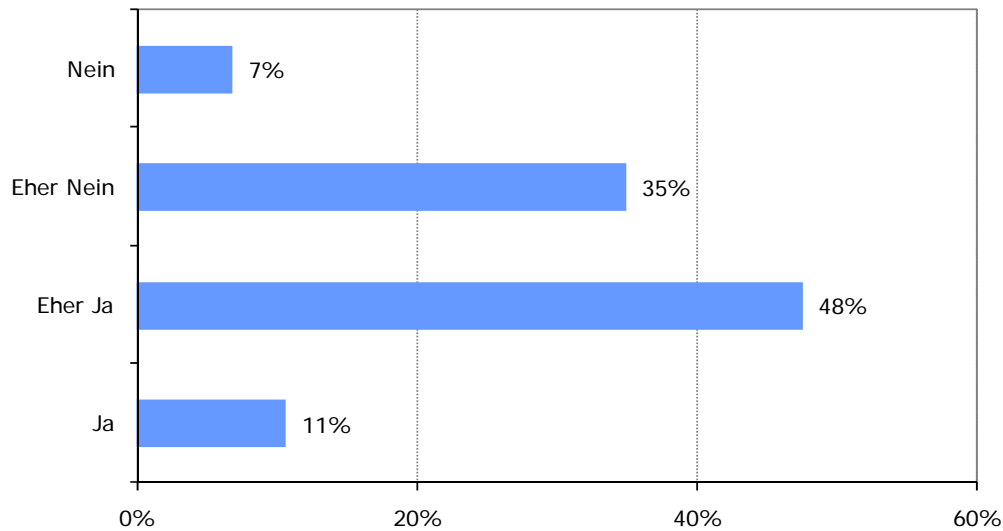
#### Was sollten die Arbeitsmarktbehörden nicht mehr unternehmen?

Mindestens zwei Mal genannt wurden (der Wichtigkeit nach geordnet):

- Erzwungene Massnahmen bei fehlender Motivation der Stellensuchenden
- Beschäftigungsprogramme, bei denen nicht die Vermittlung im Vordergrund stehen; Massnahmen die ausschliesslich der Tagesstruktur dienen; Beschäftigungsprogramme ohne richtige Integration und ohne Zwang, Deutsch zu sprechen.
- Massnahmen, die dazu dienen, dass die Person nicht ausgesteuert wird (Taggeldschonung)
- Ungezielter Einsatz von Massnahmen

## Umfrage Arbeitsvermittler / Personalberater

### Gibt es genügend passende Qualifizierungsmassnahmen für Geringqualifizierte?



**Grafik 4:** Angebot Qualifizierungsmassnahmen aus Sicht der Vermittler/Berater

**Daten:** Bodenseeraum 2008 (Quelle: Eigene Erhebung bei 109 Vermittlern/Beratern)

### Kein Unterschied zwischen Vermittlern mit Ausrichtung Arbeitgeber / Stellensuchende

Der Anteil Ja/Eher Ja ist bei beiden Gruppen praktisch gleich gross (Ausrichtung Arbeitgeber: 56%, Ausrichtung Stellensuchende: 53%)

### Deutsche und Schweizer zufriedener mit Auswahl

Deutschland: 65% geben eine Antwort Ja oder Eher Ja, Liechtenstein: 43% (3 von 7 Befragten), Schweiz: 63%, Vorarlberg: 45%

### Falls „Eher Nein“/„Nein“, warum nicht?

Mindestens zwei Mal genannt wurden (der Wichtigkeit nach geordnet):

- Mehr Praxisbezug: Realistischere Arbeitsbedingungen, Praktika, Ausbildungen mit Theorie- und Praxisteil
- Angebote für weitere Gruppen nötig. Nennungen: Männer; Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen; Ausländer die Ausbildung/Anlehre aufweisen, aber Vertiefung brauchen
- Angebote für weitere Branchen. Nennungen: Wäscherei, Lebensmittel, Fabrikation, Metall- und Holzverarbeitung, Bauhaupt- und Nebengewerbe, Landwirtschaft
- Es braucht zusätzliche Massnahmen. Nennungen: Längere und fundiertere Ausbildungen, individuellere Kurse, Motivationsseminare, „Jobcenter“ u.a. für Personen im Zwischenverdienst (mehr in Pflicht nehmen), Bewerbungsunterstützung, Kurse mit gleichzeitig fachlicher und sprachlicher Qualifikation und sozialer Integration
- Die Massnahmen müssten anders erarbeitet werden. Nennungen: Mehr freier Bildungsmarkt, Erstellung eines Konzepts mit grösseren Unternehmen

## 5. Instrumente und Strategien anderer Behörden

**Informationsquelle: Interviewpartner**

Da mit Vertretern anderer Behörden eine kleinere Anzahl von Interviews durchgeführt wurde, ist folgende Aufstellung nicht als umfassend zu verstehen. Sie soll einen exemplarischen Einblick in die Vielzahl der Instrumente und Angebote dieser Behörden bieten.

### Berufsberatungs- und Berufsbildungsbehörden

Die Klientel der Berufsberatungs- und Berufsbildungsbehörden sind zum Grossteil Jugendliche, wobei sich bei der Berufsberatung auch Erwachsene beraten lassen (zu Möglichkeiten des Jobwechsels und Anforderungen im Suchbereich). Die Beratung für Erwachsene ist teilweise kostenpflichtig.

Es bestehen diverse **Instrumente für Jugendliche**, um die Übergänge von der Schule in die Berufslehre (Schnittstelle I) und von der Berufslehre auf den Arbeitsmarkt (Schnittstelle II) zu vereinfachen. Diese beinhalten Angebote, welche für die Berufsfindung unterstützend wirken (Vorlehren, Brückenangebote, Praktika und Eignungsverfahren der psychologischen Dienste) und bei der Lehrstellensuche helfen (Case Management, Coaching und Mentoring). Lehrstellenförderung und -marketing sollen Betriebe ermuntern, mehr Lehrstellen anzubieten. Die Begleitung von Lehrabbrechern soll erreichen, dass diese die Ausbildung nicht ganz aufgeben.

Mehrfach wird von den Befragten bemerkt, dass die Anforderungen in der Berufslehre sehr stark gestiegen seien. Dies sei auch eine Folge von Angebot und Nachfrage auf dem Lehrstellenmarkt: Gibt es viele Jugendliche, die sich für eine Lehre interessieren, wird die Messlatte immer höher gesetzt. Andererseits steigen die Anforderungen aber auch aufgrund offizieller Richtlinien (z.B. Sicherheitsrichtlinien). Ein Schweizer Befragter meint in Bezug auf die höheren Anforderungen durch die Attestausbildungen, dass auch in Zukunft nicht auf niederschwellige Angebote wie die Anlehre verzichtet werden könne. In diesem Zusammenhang ist die in Vorarlberg angebotene Teillehre zu erwähnen. Ziel dieser zweijährigen Ausbildung ist der Abschluss als gut qualifizierter Hilfsarbeiter. Es handelt sich dabei um einzelne Module aus der eigentlichen anerkannten Lehre. Die Teillehren sind im restlichen Österreich nicht anerkannt und daher vor allem von lokaler Bedeutung.

In der Schweiz wurde mehrmals darauf hingewiesen, dass eine Vielzahl an Instrumenten nach dem AMOSA-Projekt „Jugendarbeitslosigkeit“ eingeführt worden sind (Umsetzungsbericht siehe [www.amosa.net](http://www.amosa.net)).

Es werden auch diverse **Förderinstrumente für Erwachsene** bereitgestellt. Dazu gehören beispielsweise Förderkurse, Bildungschecks und Laufbahncoaching in Berufsschulen. In Vorarlberg gibt es eine Lehrstellenförderung für Frauen in nicht-traditionellen Bereichen: Wenn eine Frau den Lehrabschluss in einer solchen Branche (Frauenquote kleiner als 5 Prozent) nachholt, wird dies vom AMS gefördert. In der Schweiz ist die Kompetenzbilanzierung (siehe Seiten 11 bis 13) auch bei der Berufsbildung und Beratung ein wichtiges Thema.

Ein Befragter meint, es sei schwierig, erwachsene Geringqualifizierte in die Berufsberatung miteinzu beziehen. Bei Weiterbildungen von Erwachsenen gehe es immer auch um die Frage, wer diese finanziere. Eine Befragte weist darauf hin, dass die Gespräche in der Beratung zentral seien, da die vielen schriftlichen Informationen bei Geringqualifizierten zu einer Überforderung führen.

### Migrationsbehörden

Durch den Besuch der von der deutschen Ausländerbehörde durchgeführten Integrationskurse sollen sich Migranten im Alltag verständigen und an der deutschen Gesellschaft teilhaben können. Der Integrationskurs umfasst Sprache, aber auch Kultur, Geschichte etc. Zudem gibt es spezielle Integrationskurse für Eltern, Jugendliche, Frauen und Teilnehmer, die noch nicht schreiben und lesen können. Für Personen mit einem erhöhten sprachpädagogischen Förderbedarf werden Förderkurse angeboten.

In der Schweiz gibt es seit Beginn 2008 das neue Instrument der Integrationsvereinbarungen mit fremdsprachigen einreisewilligen Personen. In diesen Vereinbarungen können verbindliche Auflagen an die Bewilligung geknüpft werden, selbst bei Familiennachzug (z.B. der Besuch eines Deutschkur-

ses). Die Auflagen in den getroffenen Vereinbarungen werden überprüft. In jedem Kanton wird ab 2008 ein Integrationsverantwortlicher eingesetzt, der die Integration im Auftrag des Bundes in den Kantonen koordiniert und die Finanzierung regelt.

Diverse Angebote werden von privaten Akteuren und Hilfswerken bereitgestellt, z.B. Abklärungsmodulare für Migranten, Vermittlung von Basis-Kompetenzen, Integrationsprojekte von vorläufig in den Arbeitsmarkt Aufgenommenen, diverse Deutsch- und Integrationskurse.

## 6. Behördenübergreifende Zusammenarbeit

Informationsquelle: Interviewpartner

### Kaum gemeinsame Strategie zwischen den Behörden

Das Thema der Zusammenarbeit ist aufgrund der Vielschichtigkeit der Problematik von zentraler Bedeutung in allen Ländern. In der Schweiz gibt es aufgrund der subsidiären Verteilung der Aufgaben auf verschiedene Träger mehr Schnittstellen als in den anderen Ländern, wo die Aufgaben teilweise unter dem gleichen gemeinsamen Dach einer Behörde ausgeführt werden.

Es ist zu beachten, dass die Zahl der Gespräche zu tief liegt, um detaillierte Aussagen über die einzelnen Verbindungen zu machen. Es sind hier nur Aussagen über das Gesamtgefüge und einzelne Inputs möglich. Die Aussagen betreffen häufig die allgemeine Zusammenarbeit und nicht nur das Thema „Geringqualifizierte“.

Bei den Arbeitsagenturen in **Deutschland** gibt es diverse Formen der Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen und anderen Behörden. Die Partner sind vom Standort und davon, wie die Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) II<sup>15</sup> erbracht werden (Arbeitsgemeinschaften „ARGE“, optierende Kommunen), abhängig. Auch die Qualität und Intensität der Zusammenarbeit ist personen- und ortsabhängig (in kleineren Städten/Regionen gestaltet sie sich einfacher, da man sich kennt).

Während die Zusammenarbeit mit den SGB II und III-Partnern klar und eng geregelt ist, gibt es mit weiteren Partnern (z.B. Sucht-, Schuldner-, psychosoziale Beratung, Schulbehörden) häufig eine eher grobe Abstimmung. Mehrmals wurde von den Befragten erwähnt, dass sie eine engere Zusammenarbeit wünschenswert finden (z.B. durch einen Koordinator oder eine koordinierende Stelle). Ein Befragter meint, ein „runder Tisch“ werde immer wieder versucht, aber dieser sei schwierig, weil die Herangehensweisen sehr unterschiedlich seien und klare Eigeninteressen beständen (es braucht laut ihm klare Spielregeln). Ein weiterer Befragter meint, es sollten verstärkt die Betriebe mit an den Tisch geholt werden, diese sollen ihren Bedarf melden.

In der **Schweiz** sind die Befragten mehrheitlich zufrieden mit der Zusammenarbeit mit ihren Partnerbehörden. Die Zusammenarbeit wird als wichtig betrachtet. Als störend wird bezeichnet, dass teilweise zu fest in den eigenen Strukturen gedacht wird und dass die Partner teilweise nicht genügend professionalisiert seien (z.B. im Fall von kleinen Gemeinden). Ein Befragter findet, teilweise werden Personen immer noch von einer Institution zur anderen Institution herumgeschoben, wobei viel Energie verloren ginge.

Im Hinblick auf die Interinstitutionelle Zusammenarbeit zwischen Arbeitsmarktbehörde, Sozialdienst und der Invalidenversicherung (IV) (z.T. mit weiteren Partnern), wird bemängelt, dass zwischen den diversen Institutionen keine gemeinsamen Anreize bestehen; es fehle auch ein gemeinsames Controllinginstrument. Durch die ab 1. Januar 2008 geltenden neuen IV-Richtlinien (Früherfassung/Frühintegration) wird erwartet, dass künftig eine vermehrte Zusammenarbeit in der Praxis auch mit der IV erfolgen wird. Dies könnte insbesondere für die Geringqualifizierten einen positiven Effekt haben. Entscheidend bei der Zusammenarbeit sind letztlich das persönliche Netzwerk der Akteure und die Bereitschaft zum Austausch untereinander, da die Zusammenarbeit noch nicht stark institutionalisiert sei.

<sup>15</sup> Das Sozialgesetzbuch II regelt die Grundsicherung für Arbeitssuchende, während das Sozialgesetzbuch III die Leistungen und Massnahmen zur Arbeitsförderung umfasst. Das Sozialgesetzbuch III beschreibt den Leistungsauftrag der Arbeitsagenturen.

Im **Fürstentum Liechtenstein** gibt es Austausch und behördenübergreifende Strategien, z.B. zwischen der Arbeitsmarktbehörde und dem Ausländer- und Passamt sowie dem Amt für soziale Dienste. In Einzelfällen nehmen Invalidenversicherung, Krankenkassen und Ärzte teil. Die Zusammenarbeit wird grundsätzlich als positiv wahrgenommen, teilweise gibt es noch Optimierungspotentiale. Man fände es wünschenswert, wenn man die Mitarbeiter besser kennen würde und einen Austausch bzgl. Arbeitsabläufen machen würde. Eine Befragte wünscht sich, dass auch die Exekutive und die operativen Mitarbeitenden mehr miteinbezogen würden.

In **Vorarlberg** sind beim Arbeitsmarktservice (AMS) verschiedene Beratungen unter einem Dach vereint, was die Zusammenarbeit vereinfacht. Die Zusammenarbeit auf der politischen Ebene geschieht über die Beiräte des AMS. Die Kooperation mit der Sozialhilfe ist im Aufbau (Spezialisierung auf die jeweiligen Fähigkeiten der Behörden resp. auf die jeweilige Klientel). Die Befragten meinen, die Zusammenarbeit mit Gemeinden sei rege.

## 7. Internationale Zusammenarbeit

Informationsquelle: Interviewpartner

**Arbeitsmarktbehörden:** Die meisten Befragten der Arbeitsmarktbehörden um den Bodensee beantworten die Frage nach einer persönlichen Involviertheit bei grenzüberschreitender Zusammenarbeit mit Nein. Es gäbe auf ihrer Stufe keine Aktivitäten. In den grenznahen Verwaltungseinheiten gibt es diese aber durchaus, meistens im Rahmen eines Erfahrungsaustausches. Punktuell gibt es Projekte oder Kurse, die grenzüberschreitend durchgeführt wurden oder in Planung sind. Ausserdem gibt es über EURES<sup>16</sup> grenzüberschreitende Zusammenarbeit. Die Kooperationen zwischen den Arbeitsmarktbehörden hängen stark vom individuellen Engagement ab. Die Zusammenarbeit ist nicht spezifisch auf Geringqualifizierte ausgerichtet.

**Berufsberatung:** Alle Befragten hatten internationalen Kontakt, teilweise intensiven. Informationen werden ausgetauscht, man gibt sich Einblick in die Lehrstellendatenbanken. Eine Befragte weist darauf hin, dass die Behörden zwar zusammenarbeiten, Lehrlinge aber meist wenig interessiert sind, über die Grenze eine Lehrstelle zu suchen (selbst wenn das lokale Angebot klein ist).

**Berufsbildung:** Unterschiedlich je nach befragter Person wird teilweise eine Zusammenarbeit gepflegt, teilweise nicht.

**Migrationsbehörden:** Es gibt Erfahrungsaustausch, man arbeitet in gemeinsamen Projekten zusammen (z.B. bei der Entwicklung eines gemeinsamen Leitfadens) und tauscht Informationen zu einzelnen Personen aus.

**AMM-Träger:** Unterschiedlich je nach befragter Person. Teilweise gab es einen Austausch. Meistens ist die Kurszuweisung aber höchstens regional über Kantons- oder Bundeslandesgrenze hinweg, nur selten auch über Landesgrenze.

## 8. Ideenbörse

Informationsquelle: Umfrage Bereichsleiter, Interviewpartner, Vermittler/Berater und Workshop-Teilnehmende

Während der Befragungen und des Workshops wurden diverse Ideen aufgeworfen, wie die Chancen von Geringqualifizierten auf dem Arbeitsmarkt erhöht werden könnten. Diese Ideen sind im Folgenden vollständig und ohne Gewichtung oder Bewertung durch das Projektteam aufgeführt.

<sup>16</sup> EUROpean Employment Services, ein Kooperationsnetz der EU und der Schweiz, das die Mobilität von Arbeitnehmern im Europäischen Wirtschaftsraum fördert

## Bei Eintritt in den Arbeitsmarkt

### Schule

- Angepasster Stoffplan für Kinder mit verminderter Lernfähigkeit
- Stärkere Vernetzung Berufsberatung und Lehrkräfte der Real- und Kleinklassen
- Früherfassung leistungsschwacher Schüler
- Marktbezogenere Ausbildungsmöglichkeiten

---

### Lehrstellensuche und Lehre

- Lehrstellen und Attestausbildungen stärker fördern (finanzielle Anreize, Beratung)
- Berufsbildungsmarketing „unbekannter“ Berufe, die sich für schulisch Schwache eignen
- Zwischenstufen in Ausbildungen schaffen (z.B. „Modullehre“), da die Hürde für viele zu hoch ist.
- Praktikerlehre (z.B. zum Fachhelfer), wo sich Menschen mit begrenzter Lernfähigkeit, aber anderen (handwerklichen, technischen) Fähigkeiten eine Art Teillehre aneignen können
- Mentoring und Coaching, Unterstützung für Anschlusslösungen
- Zusatzunterricht für Lernschwache während Berufsausbildung
- Schulumüde Jugendlichen nach 2-3 Jahren nochmals kontaktieren und Ausbildung ermöglichen
- Praktikumsstellenvermittlung und Einarbeitungszuschüsse bei Lehrabgängern fördern
- Lehrabbrecher abfangen und Möglichkeit zum Beenden der Lehre geben.
- Mehr Fördermassnahmen für Erwachsene (Förderung, Coaching, Überblick über Angebot etc.)
- Meldepflicht für Ausbildungsplätze

---

### Immigration

- Frühere Integration (bereits bei Einreise fördern/fordern), mehr Unterstützung
- Inländer/innen als „Türöffner“ benützen
- Regionale/r Integrationsbeauftragte/r koordinieren Integration
- Einbindung Migrationsämter in die Interinstitutionelle Zusammenarbeit

## Während der Beschäftigung

### Anreizsysteme für Weiterbildung

- Förderung von Weiterbildungsaktivitäten von Geringqualifizierten, bevor sie arbeitslos sind
- Pflicht für Arbeitgeber, Weiterbildungsmaßnahmen auch für Hilfspersonal anzubieten (vor allem Deutschkurse)
- Weiterbildung und lebenslanges Lernen finanziell attraktiver gestalten (z.B. Steuererleichterung)
- Unterstützung KMU im Bereich Personalentwicklung und -förderung
- Mehr Aufklärung über die Bedeutung der Weiterbildung, Kampagne, Werbung
- Projekte für Geringqualifizierte an deren Arbeitsplatz durch Berufsbildungsbehörden
- Grundrecht für Aus- und Weiterbildung, und entsprechende finanzielle Förderung
- Qualifizierungsberatung für Betriebe durch die Behörden (analog zur Beratung zur Altersstruktur der Belegschaft, die bereits an gewissen Orten durchgeführt wird)
- Arbeitsmarktbehörden finanzieren Teil der Kurskosten bei Geringqualifizierten
- Weiterbildungssystem für Schicht-/Wetter-/Saisonstellen entwickeln. Geringqualifizierte dann weiterbilden, wenn sie nicht vollständig in die Produktion eingebunden sind.

---

### Arbeitsplatzerhalt

- Präventive Instrumente aufbauen
- Vor Kündigung bei Arbeitgeber vorsprechen, Lösungen suchen und unterstützen
- Firmen bei Entlassungen von langjährigen schlecht qualifizierten Mitarbeitern zur Kasse beten

---

### Mehr Stellen akquirieren

- Staatliche Unterstützung für Einstellung oder Nichtentlassung von Geringqualifizierten
- Firmen in die soziale Pflicht nehmen und sensibilisieren

## Arbeitslosigkeit

### Allgemein

- Weniger oder kürzere Entschädigung, schärfere Sanktionen, Bonus bei Kooperationen, mehr Wissen zu Arbeitslosenversicherung vermitteln, Taggelder gegen Leistung
- Spezialisierung der Arbeitsmarktbehörde auf Geringqualifizierte
- Taggeldschonung (Restbezugsdauer für Arbeitslosenentschädigung nimmt nicht ab) während Weiterbildung / Massnahmen

---

### Beratung

- Mehr Coaching, Aktivierung des Selbstvertrauens.
- Bewerbungcoaching, „Bewerbungsbüro“, wo sich die Ratsuchenden frühzeitig und anonym Informationen und Tipps einholen können.
- Einführung einer umfassenden „Situationsanalyse“ aller neu angemeldeter Stellensuchender, Ressourcen entsprechend zuteilen
- Geschlechterspezifische Zuteilung zu Berater bei Personen mit z.B. islamischem Hintergrund.
- Spielraum der Personalberater/innen bei den gesetzlich bestimmten Arbeitsbemühungen vergrößern. Hohe Anzahl an Bewerbungen sei z.B. für ältere Hilfsarbeiter/innen kontraproduktiv.
- Ressourcen- statt defizitorientierte Bewilligungspraxis
- Kulturelle Barrieren ansprechen (gesellschaftliches Lernen)

---

### Vermittlung

- Einarbeitungszuschüsse, Praktika und Schnuppertage für Geringqualifizierte vermehrt oder verlängert anwenden.
- Anteilsmässige Lohnübernahme über eine bestimmte Zeit bei Einstellung Geringqualifizierter
- Spezielle Vermittler für Geringqualifizierte, staatliche Vermittlungsbüros für Geringqualifizierte (private Stellenvermittler seien zu wenig interessiert)
- Aktive Vermittlung und Suche nach Hilfsarbeiterstellen
- Praktika auch bei Geringqualifizierten fördern

---

### Qualifizierung

- Mehr und längere Deutschangebote, Deutschangebote in Kombination mit Arbeit, arbeitsplatznahes Deutsch
- Intensive kurze Massnahmen, die zur Erlangung von Grundqualifikationen mit Zertifikat führen; in sich abgeschlossene und von der Wirtschaft anerkannte Abschlüsse anbieten
- Jede Qualifizierung sollte mit einem anerkannten Abschluss enden
- "Handfeste" 6-12-monatige Ausbildungen mit Attest ermöglichen
- Längere Programme, Langzeit-Ausbildungen ermöglichen (z.B. Nachholen einer Lehre, Attest)
- Kurse resp. Zuweisung zu Kursen mehr auf die Bedürfnisse des 1. Arbeitsmarkts abstimmen
- Triagestelle, um gezielte Massnahmen sofort nach Eintritt der Arbeitslosigkeit zu treffen
- Mehr Coaching
- Mehr Umschulungen
- Entwicklung von bedürfnisgerechten Angeboten, z.B. weniger schullastige Angebote
- Benimmkurse anbieten
- Mehr Angebote für Teilzeitstellensuchende, Kurse mit Kinderbetreuung
- Motivierter bei Qualifizierung stärker fördern. Für die anderen Motivationskurse
- Programme mit Arbeitgebern ausarbeiten
- Mehr Einsätze in der Privatwirtschaft mit entsprechenden Begleitkursen
- Ein stärker auf die lokalen Bedürfnisse ausgerichtetes Weiterbildungsangebot
- Eine Online-Plattform zum Überblick über alle Massnahmen schaffen

---

### **Erfassung nichtformaler Fähigkeiten Geringqualifizierter (Kompetenzportfolio)**

- Breite Einführung von "Zeugnissen/Zertifikaten" nichtformaler Fähigkeiten, von Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsbehörden unterzeichnen lassen
- Möglichkeit, den Berufsabschluss für Erwachsene mit Hilfe von Kompetenzenbilanzierung und Validierung nachzuholen
- Leichter Zugang zu Qualifikationsverfahren, Nachholbildung oder Validierung
- Erweiterte Arbeitszeugnisse / Leistungsnachweise für Geringqualifizierte: Dokumentation aller Tätigkeiten am Arbeitsplatz durch den Betrieb

---

### **Beschäftigungsprogramme**

- Mehr und längere Beschäftigungsprogramme, z.B. durch gemeinnützige Arbeit
- Mit mehr Schulung verbinden, Teilnehmern Zertifikate / Diplome geben
- Kombinierte Beschäftigungsprogramme (Deutsch, Computer, Fachkurse)
- Mehr Einsatzplätze mit Arbeiten wie im 1. Arbeitsmarkt, praxisbezogener Massnahmen
- Einzelarbeitsplätze mit Übernahme nach gewisser Dauer durch Arbeitgeber
- Beschäftigungsprogramme mit externen Arbeitsplätze erhalten und ausdehnen
- Aktivere Vermittlung in den Beschäftigungsprogrammen
- Standardisierte Tests zur praktischen Abklärung der Leistungsfähigkeiten in Beschäftigungsprogrammen verwendet. Bekanntmachung dieser standardisierten qualitätszertifizierten Tests bei den Arbeitgebenden
- Stellenvermittler in den Beschäftigungsprogrammen, die direkt in den 1. Arbeitsmarkt vermitteln

---

## **2. Arbeitsmarkt**

- Mehr Nischenarbeitsplätze und Teillohnjobs
- Erweiterung des Angebotes von Sozialfirmen
- Grundeinkommen für Arbeitslose, die nicht arbeitsfähig sind, verbunden mit Beschäftigung und Weiterbildung
- Einsatz eines neutralen Gremiums, welches bei Stellensuchenden mit gesundheitlichen Einschränkungen frühzeitig Entscheid zur Zuführung zu Sozialfirmen fällt. Ziel: frühzeitige Intervention und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit, weniger Zeitverlust, höhere Chancen auf Reintegration

### **Zusammenarbeit Behörden / weitere Partner**

- Eine gemeinsame Strategie der Behörden bzgl. Geringqualifizierten entwickeln, z.B. mittels eines runden Tisches
- Netzwerke bei Mehrfachproblemen (Interinstitutionelle Zusammenarbeit, Case Management) stärker nutzen
- Mehr Leistung aus einer Hand (one window-Prinzip)
- Verstärkt dabei auch die Arbeitgeber miteinbeziehen, z.B. im Bezug auf den Qualifizierungsbedarf
- Sich nicht gegenseitig in einem schwierigen Arbeitsmarkt die Einsatzplätze streitig machen
- Gemeinsame Finanzierung von anerkannten Ausbildungen durch die beteiligten Behörden
- Koordination der verschiedenen Massnahmen und Anbieter
- Jobrotation oder Fachpraktika zwischen den Institutionen

### **Weitere Ideen**

- Bessere und aktuellere Informationen über die Anforderungen des Arbeitsmarktes geben (z.B. bezogen auf Berufsgruppen), um den Realitätsbezug zu schärfen
- Mit Vertretern der Arbeitgeber Prognosen erarbeiten, welche Stellen für Geringqualifizierte in den nächsten Jahren vorhanden sind resp. geschaffen werden
- Arbeitsbewilligungen von ausländischen Geringqualifizierten restriktiv erteilen

- Kinderbetreuung fördern: Mithilfe bei Suche nach Kinderbetreuung anstelle von Überprüfung der Vermittlungsfähigkeit bei Frauen mit Kindern
- Mehr Teilzeitjobs (auch für Männer)
- Mobilität durch Beitrag an Führerschein und Fahrzeuge unterstützen
- „Sozialhilfekarrieren“ (Arbeitslosenentschädigungsbezug durch mehrere Mitglieder einer Familie) durch Ganztageskinderbetreuung und flexible Arbeitszeitmodelle unterbrechen
- Teilpensionen einführen (Kombination Pension (Invalidenpension etc.) und Arbeit ermöglichen)
- Strenger Überwachung der Schwarzarbeit
- Thematik der Integration bei den Behörden transparent und bewusst zu machen, z.B. indem den Fachleuten mehr migrationsspezifische und interkulturelle Kompetenzen vermittelt werden
- Flexiblere Arbeitszeitmodelle, Work@home

## 9. Schlussfolgerungen

**Informationsquelle: Autorinnen und Autoren**

Wie die Übersicht über die Instrumente und Strategien im Bericht zeigt, wird von den verschiedenen Behörden bereits sehr viel für die Gruppe der Geringqualifizierten angeboten, wenn auch nur selten ausschliesslich für diese Gruppe. In Bezug auf die Angebote der Arbeitsmarktbehörden stellt laut der Befragung der Arbeitsvermittlern / Personalberatenden die Vielfalt des Angebots kein Problem dar. Die Effektivität der Kurse / Programme wird hingegen von vielen Befragten hinterfragt. Es kann daraus der Schluss gezogen werden, dass es nicht mehr, sondern anders ausgestaltete Kurse und Angebote braucht. Welche Änderungen umgesetzt werden könnten, um die Angebote effektiver zu machen, dazu gibt die Ideenbörse Inspiration.

Die Befragungen haben ebenfalls gezeigt, dass es keine explizite gemeinsame Strategie der Behörden gibt, um die Herausforderungen koordiniert anzupacken. Dies ist insofern bedauerlich, als dass es sich bei den Schwierigkeiten von Geringqualifizierten auf dem Arbeitsmarkt um Probleme handeln, bei denen die diversen Behörden zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Werdegang von Geringqualifizierten mit dieser Klientengruppe in Kontakt kommen. Die Strategien und Instrumente werden effektiver, wenn die Instrumente und Strategien koordiniert werden und die Probleme jeweils von dem Partner angegangen werden, der mit möglichst geringem Aufwand viel erreichen kann.

Viele der im Bericht aufgeführten Ideen betreffen die Arbeit von verschiedenen Behörden und anderen Akteuren auf dem Arbeitsmarkt. Um den Erfolg sicherzustellen, muss die Umsetzung der Ideen gemeinsam angegangen oder zumindest koordiniert werden. Dazu werden an der Umsetzungskonferenz am 19./20. September Vertreter aller Partner gemeinsam an der Konkretisierung der Ideen arbeiten. Anschliessend geht es darum, die Ideen und Pläne umzusetzen. Wenn alle Partner am gleichen Strick ziehen, kann eine grosse Wirkung erzielt werden.

## Anhang: Liste interviewte Personen / Workshopteilnehmende

### Interviewte Personen

Roger Augsburg, Amt für Berufsbildung Kt. Zug  
Linda Baldinger, RAV Brugg, Kt. Aargau  
Reinhard Bauer, AMS Vorarlberg  
Petra Baur, Fa. Gehauf-GmbH - Schulung und Beratung, Friedrichshafen  
René Bommeli, Amt für Berufsbildung und Berufsberatung Kt. Thurgau  
Norbert Burgmaier, Agentur für Arbeit Ravensburg  
Christian Zesch, ARGE Lindau  
Thomas Eichenberger, Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf Aargau  
Gerhard Funke, Geschäftsstelle Kaufbeuren der Arbeitsagentur Kempten  
Walter Harzenetter, Amt für Arbeit Kt. St. Gallen  
Heinz Hipp, Geschäftsstelle Füssen der Arbeitsagentur Kempten  
Herbert Jöhler, AMS Vorarlberg  
Cornelia Kaufmann, Arbeitsmarkt Service Liechtenstein  
Karl Kloos, Agentur für Arbeit Biberach  
Dieter Lechner, ARGE Kempten  
Roland Lumpe, Agentur für Arbeit Kempten  
Brigitte Maas-Strasser, Agentur für Arbeit Überlingen  
Ruedi Meyer, Qualifizierung für Stellensuchende, Amt für Wirtschaft und Arbeit Kt. Zürich  
Peter Ott, BFZ-Lindau  
Martin Saxer, Migrationsamt Kt. Aargau  
Dario Schlegel, Verein Kompass, Kt. Thurgau  
Andrea Schneider, RAV Lagerstrasse, Amt für Wirtschaft und Arbeit Kt. Zürich  
Iris Tömel, AMS Vorarlberg  
Thomas Vogel, Aqua Mühle, Vorarlberg  
Andrea Walch-Riedmann, AMS Vorarlberg  
Sabine Wille, Amt für Berufsbildung und Berufsberatung, Liechtenstein  
Kurt Zubler, Integrationsfachstelle für die Region Schaffhausen

### Teilnehmende Workshop

Coleta Ausserhofer, AMS Dornbirn  
Brigitta Bernegger, AMS Dornbirn  
Josef Birchmeier, Amt für Wirtschaft und Arbeit Kt. Thurgau  
Turtè Derungs, RAV Chur, Kt. Graubünden  
Karin Bütscher  
Verena Eppel, Agentur für Arbeit Ravensburg  
Michaela Esser, Geschäftsstelle Singen des Job Center Landkreis Konstanz  
Jean François Hofer, RAV Wohlen, Kt. Aargau  
Sabine Hohloch, Agentur für Arbeit Ravensburg  
Hoch Margarethe, Arbeitsmarkt Service Liechtenstein  
Heins Marleen, Geschäftsstelle Singen der Agentur für Arbeit Konstanz  
Ursina Mayer, RAV Regensdorf, Kt. Zürich  
Gerhard Milius, RAV Zug, Kt. Zug  
Manuela Mizelli, AMS Bregenz  
Michael Morlok, AMOSA  
Claude Müller, Regionalstelle Amriswil des RAV Thurgau  
Rosa Angela Müller-Vich, RAV Schaffhausen  
Peter Ott, BFZ Lindau  
Beate Neumann  
Donata Spino, RAV Regensdorf, Kt. Zürich  
Matilda Stolcic, Agentur für Arbeit Lindau  
Otmar Sutter, AMS Dornbirn  
Agatha Thürler, KIGA Graubünden  
Albert Thumbek, Agentur für Arbeit Kempten

Petra Vohl, Geschäftsstelle Friedrichshafen der Agentur für Arbeit Konstanz  
Raphael Weisz, Amt für Wirtschaft und Arbeit Aargau  
Renate Weuffen, ARGE Lindau

## 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 (AMOSA), Natalie Känel (AMOSA, Stellvertretung)

### Projektpartner

Translake GmbH, Konstanz

### Projektteam

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

