



## Tagungsdokumentation

# Einbindung durch Ausbildung? Zur Situation von Personen mit geringer Qualifizierung am Österreichischen Arbeitsmarkt (Wien) 14.5.2007

---

---

---

### VERANSTALTER

Caritas Österreich  
AMS Österreich/Bundesgeschäftsstelle Abt. ABI  
abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung

### ORT

Leopold-Ungar-Haus/Elisabethsaal der Caritas Österreich, 1160 Wien, Albrechtskreithgasse 19–21

### INHALT

1. Flyer Einladung
2. Tagungsmappe
3. Vortragsfolien der ReferentInnen
  - 3.1. Roland Löffler, Synthesis, Soziale Charakteristika und Risikofaktoren von gering Qualifizierten am österreichischen Arbeitsmarkt
  - 3.2. Mag.a Julia Bock-Schappelwein, WIFO, Der Arbeitsmarkt für gering Qualifizierte in Österreich
  - 3.3. Mag.a Marlies Kranebitter, EQUAL-Projekt Advocate, Wie soll Weiterbildung für gering Qualifizierte beschaffen sein?



Sie können sich **bis spätestens 8. Mai 2007** online unter [www.abif.at](http://www.abif.at) (Menüpunkt Events) für die Veranstaltung mit oder ohne Mittagessen registrieren. Ihre Anmeldung wird mit einem Bestätigungsmail vom System beantwortet.

Alternativ dazu bieten wir Ihnen an, Ihre Anmeldung per Fax oder E-Mail an uns zu senden:

**abif** – analyse beratung und interdisziplinäre forschung  
Einwanggasse 12/5, A-1040 Wien  
Tel.: +43-(0)1 522 48 73  
Fax: +43-(0)1 522 48 73 - 77  
E-Mail: [office@abif.at](mailto:office@abif.at)

Die Kosten für das Mittagessen (2 Menüs zur Wahl) am Ende dieser Veranstaltung betragen **€ 7,00** und sind von den TeilnehmerInnen der Tagung selbst zu tragen. Um der Küche bei der Kapazitätsplanung zu helfen, geben Sie bitte bei der Anmeldung verbindlich bekannt, ob Sie dieses konsumieren möchten oder nicht.

Bitte geben Sie folgende Informationen bei Ihrer Anmeldung an:

Anmeldung für folgende Veranstaltung: .....

Vorname: .....Nachname: .....Titel: .....

Organisation: .....

Straße: .....Plz.: .....Stadt: .....

E-mail: .....

Telefon (für eventuelle Rückfragen): .....

Mittagessen (Kosten: € 7,00):             ja     nein

## Einladung zur Tagung

# Einbindung durch Ausbildung? Zur Situation von Personen mit geringer Qualifizierung am österreichischen Arbeitsmarkt

14. Mai 2007

Leopold-Ungar-Haus/Elisabethsaal  
Albrechtskreithgasse 19–21  
A-1160 Wien



## Einbindung durch Ausbildung? Zur Situation von Personen mit geringer Qualifizierung am österreichischen Arbeitsmarkt

### Tagungsprogramm

<b>8.00 – 9.00</b>	Check-in
<b>9.00 – 9.10</b>	Beginn, Moderation <b>Mag.<sup>a</sup> Karin Steiner, abif</b>
<b>9.10 – 9.40</b>	Soziale Charakteristika und Risikofaktoren von gering Qualifizierten am österreichischen Arbeitsmarkt <b>Roland Löffler, Synthesis</b>
<b>9.40 – 10.10</b>	Der Arbeitsmarkt für gering Qualifizierte in Österreich <b>Mag.<sup>a</sup> Julia Bock-Schappelwein, WIFO</b>
<b>10.10 – 11.40</b>	Wie soll Weiterbildung für gering Qualifizierte beschaffen sein? <b>Mag.<sup>a</sup> Marlies Kranebitter, EQUAL-Projekt Advocate</b>
<b>11.40 – 12.00</b>	Kaffeepause
<b>12.00 – 13.00</b>	Podiumsdiskussion zum Thema: „Neue Wege für die Integration gering Qualifizierter in den Arbeitsmarkt“ <b>Dr. Wolfgang Tritremmel, Industriellenvereinigung</b> <b>Roland Löffler, Synthesis</b> <b>DSA Michael Kozeluh, Caritas Wien</b> <b>Dr. Werner Titelbach, Sozialwissenschaftler</b>
<b>13.00 – 14.00</b>	Mittagessen

Die beim AMS arbeitslos gemeldeten Personen rekrutieren sich gemäß der Jahresdurchschnittswerte für 2006 zu rd. 47% aus Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss (rd. 111.450 Betroffene) und zu rund 35% aus Personen, deren höchste abgeschlossene Ausbildung eine Lehre ist (rd. 84.600 Betroffene). Die Resultate des Mikrozensus zeigen zusätzlich, dass bei Arbeitslosigkeit, die länger als 12 Monate andauert, der Prozentsatz der PflichtschulabsolventInnen hoch liegt (38%). Menschen mit höchstens Pflichtschulabschluss sind also nicht nur häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen, sondern in vielen Fällen auch deutlich länger (v.a. im fortgeschrittenen Erwerbsalter).

Der derzeit eingeschlagene Weg gegen die hohe Arbeitslosigkeit von gering Qualifizierten liegt in Schulungsmaßnahmen, aus denen der „rote Teppich“ in den Arbeitsmarkt hinüber gelegt werden soll. Doch können gering Qualifizierte über diesen Teppich einen Arbeitsplatz finden *und* auch erhalten? Wie müssen Maßnahmen aussehen, die ihnen eine zureichende Partizipation am Arbeitsmarkt ermöglichen? Gemeinsam erörtern die Tagungsteilnehmenden aus Wissenschaft, Politik und Praxis neue Wege der Integration von gering Qualifizierten in den Arbeitsmarkt.

**Datum:** 14. Mai 2007, 9:00 – 14:00

**Ort:** Leopold-Ungar-Haus/Elisabethsaal  
Albrechtskreithgasse 19 – 21  
A-1160 Wien

**Veranstalter:** AMS Österreich, Bundesgeschäftsstelle  
(Abt. ABI) und Caritas Österreich

**Organisation,**

**Dokumentation:** abif - analyse, beratung und  
interdisziplinäre forschung

Anmeldungen bitte bis **spätestens 8. Mai 2007.**

**Fachtagung - 14. Mai 2007 im Leopold-Ungar-Haus/Elisabethsaal der  
Caritas Österreich**

**Albrechtskreithgasse 19–21**

**A-1160 Wien**

**„Einbindung durch Ausbildung? Zur Situation von Personen mit gering  
Qualifizierung am österreichischen Arbeitsmarkt“**

**Tagungsprogramm**

<b>8.00 – 9.00</b>	Check-in
<b>9.00 – 9.10</b>	Beginn, Moderation <b>Mag.<sup>a</sup> Karin Steiner, abif</b>
<b>9.10 – 9.40</b>	Soziale Charakteristika und Risikofaktoren von gering Qualifizierten am österreichischen Arbeitsmarkt <b>Roland Löffler, Synthesis</b>
<b>9.40 – 10.10</b>	Der Arbeitsmarkt für gering Qualifizierte in Österreich <b>Mag.<sup>a</sup> Julia Bock-Schappelwein, WIFO</b>
<b>10.10 – 10.40</b>	Wie soll Weiterbildung für gering Qualifizierte beschaffen sein? <b>Mag.<sup>a</sup> Marlies Kranebitter, EQUAL-Projekt Advocate</b>
<b>10.40 – 11.00</b>	Kaffeepause
<b>11.00 – 13.00</b>	Podiumsdiskussion zum Thema: „Neue Wege für die Integration gering Qualifizierter in den Arbeitsmarkt“ <b>Dr. Wolfgang Tritremmel, Industriellenvereinigung</b> <b>Roland Löffler, Synthesis</b> <b>DSA Michael Kozeluh, Caritas Wien</b> <b>Dr. Werner Titelbach, Sozialwissenschaftler</b>
<b>13.00 – 14.00</b>	Mittagessen

## TeilnehmerInnenliste

Andiel, Manuela Mag.a	abif
Axmann, Sabine Mag.a	Wienerintegrationsnetzwerk MCT
Barwinek, Horst Mag.	AK Steiermark
Berangy, Nasila	WIK-Vernetzungsbüro
Bock-Schappelwein, Julia Mag.a	WIFO
Brandstetter, Regina Mag.a	TEP-Koordinationsstelle / ZSI
Brandstätter, Sergio	Wienerintegrationsnetzwerk MCT
Bruckner, Walter	VHS Meidling, BOK
Burger, Gerlinde	Dachverband Wiener Sozialeinrichtungen
Christiansen, Christian Dr.	VÖBAT
Danzinger, MAS, Anna Direktorin	Schule für allg. Gesundheits- und Krankenpflege
Delacher, Johanna	Caritas der Diözese Eisenstadt
Denkmayr, Eva Bakk.	-
Eder, Elisabeth	Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen - PERSPEKTIVE
Edy, Karl	AMS NÖ
Egger-Subotitsch, Andrea Mag.a	abif
Fiedler, Maria Mag.	WS Team Idee SÖB GmbH
Fritsch, Clara Mag.a	abif
Gatterbauer, Marlies Maga	BMWA
Gesierich, Ronald	BBRZ-Österreich
Gillitschka, Michaela	EIBE-Waidhofen/Thaya
Gollonitsch-Gehmacher, Ulrike Mag.a	AK Wien
Gondeck, Martina	wienwork
Graf, Gerald	BBRZ Reha GmbH Linz
Greger, Ursula	AMS Esteplatz
Harfmann-Wall, Susanne	WIKOM IMPLACEMENT STIFTUNG
Hartl, Martin Mag.	Wienerintegrationsnetzwerk MCT
Havlik, Margit Mag.	WIFI Österreich
Hochmeister, Michaela Mag.	AMS
Hofbauer, Eva-Maria	-
Hoffmann, Monika-Margarete	ibis acam Bildungs GmbH
Huber, Henrike Dipl.Soz.Päd. (FH)	ibis acam Bildungs GmbH
Hudabiunnigg, Heidi Mag.a Dr.	Landesschulrat f. Stmk.
Jakupovic, Bahra	Österreichischer Integrationsfonds
Jelenko, Marie Mag.a	abif
Katzenschläger, Markus Mag.	Wr. ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds/waff
Kayan, Erdal	BILCOM - Weiterbildungsinstitut
Keindl, Friederike	Projekt Mri Buti - Caritas der Diözese Eisenstadt
Kettner, Angela Mag.a	AMS Wien
Kirisits, Marcel Mag.	AK Steiermark
Kirschner-Schmid, Andrea Mag.a	waff
Klein, Christoph Dr.	AK Wien
Knapp-Sattler, Brigitte Mag.a	AMS Esteplatz
Konrad, Katarina DSA	Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen
Koppensteiner, Alexandra	EIBE-Waidhofen/Thaya

Kozeluh, Michael DSA	Caritas Austria
Krämer, Kathrin Dr.	bfi Steiermark
Kranebitter, Marlies Mag.a	GLIA ( gehirn   lern   impuls   agentur)
Kreiml, Thomas Mag.	abif
Lachinger, Rudolf	BMWA - Abteilung II/1
Lechner, Heide Mag.	WIENERINTEGRATIONSNETZWERK
Lepuschitz, Karina	Wienwork
Lochner, Ewald	Sucht- und Drogenkoordination Wien
Löffler, Roland	Synthesis
Lorenc, Barbara Mag.a (FH)	Bfi Niederösterreich
Loos, Roland Dr.	freiberuflicher Soziologe
Maier, Monika	FAB
Marte-Huainigg, Judith Mag.a	Caritas Austria
Mayerl, Ernst Mag.	waff
Mayrhauser, Eva Mag.a	IAB
Mosberger, Brigitte Mag.a	abif
Oesterreicher, Andrea	-
Pawlik, Gabriele	AMS Österreich
Plank, Gerhard	Service in Person Ges.m.b.H.
Pointner, Pauline Dr.	AMS Österreich
Priewasser, Helga	REINTEGRA
Prokopp, Monika Mag.a	3s Unternehmensberatung
Razesberger, Gerhard	-
Reiss, Daniela DSA	SMZ-Ost Donauspital- Psychiatrische Abteilung
Reitner, Klaus - Peter	ZSI
Rihl, Thomas Mag.	Job-TransFair GmbH
Rom, Lydia	BPI, Wr. Neustadt, Integral plus
Rumelhart, Markus	Dachverband Wiener Sozialeinrichtungen
Ruttinger, Hannes	„Wieder Wohnen“ - fsw
Schaller, Andrea Lehrerin f. Gesundheits- u. Krankenpflege	Krankenpflegeschule SMZ Ost
Schanovsky, Thomas	BBRZ Linz
Schneider, Veronika	-
Schubert, Christine	Basisbildung
Schulha, Monika	bbrz/fab/projekt ice
Sözer, Nilüfer Dipl. VW	Beratungszentrum für MigrantInnen
Stanzl, Peter DSA, MAS	MA 24
Stark, Alexander Mag.	waff
Steinböck, Elisabeth	BMGFJ
Steindl, Eva DSA	Wiener BerufsBörse
Steindl, Margit Mag.a	ibis acam Bildungs GmbH
Steiner, Gerlinde	AMS Esteplatz
Steiner, Hans Mag.	BMSK
Steiner, Karin Mag.a	abif
Stern, Sandra	-
Stockhammer, Angelika Mag.	Caritas für Menschen mit Behinderungen
Stoik, Susanna DSA	WIN - WienerIntegrationsNetzwerk
Strohmayr, Martina	EIBE-Waidhofen/Thaya
Stummer, Doris Dr.	Psycholog. Dienst AMS Wien



Sturm, René	AMS Österreich
Sundl, Bernhard Mag.	Caritas der Diözese Graz-Seckau
Titelbach, Werner Dr.	-
Tripold, Hans-Peter	Caritaszentrale
Tritremmel, Wolfgang Dr.	Industriellenvereinigung
Verhounig, Wolfgang	AMS NÖ
Wagner, Andrea	AMS Redergasse
Wittmann, Sascha Mag.a	Volkshilfe Wien/EP hiphopera
Winklmayr, Sepp Dr.	Caritas St. Pölten

## Kurzbeschreibungen der Vortragenden und Diskutanten

**Mag. Roland Löffler**, Wirtschafts- und Sozialhistoriker, war zunächst als Leiter des Bereiches „Arbeitsmarkt“ und seit 1999 als Prokurist bei Synthesis Forschungs- und Beteiligungsgesellschaft m.b.H. tätig. Seine Arbeitsschwerpunkte umfassen Auftragsforschung aus den Bereichen Volks- und Betriebswirtschaft; v.a. Arbeitsmarktforschung; Einkommensverteilung sowie Stadtentwicklung und -planung.

**Mag.<sup>a</sup> Julia Bock-Schappelwein**, Studium der Volkswirtschaft in Wien, seit 2000 am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung tätig. Sie beschäftigt sich in den Forschungsbereichen Arbeitsmarkt sowie Einkommen und soziale Sicherheit unter anderem mit den Themen: Bestimmungsgründe und strukturelle Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit, Bildung, Weiterbildung und Arbeitsmarkt sowie Strukturwandel und Anpassungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt.

**Mag.<sup>a</sup> Marlies Kranebitter**, Partnerin im Equalprojekt ADVOCATE, verantwortlich f. Sensibilisierung für eine Neue Lernkultur; Studium Germanistik/Geschichte LA, Erwachsenenbildnerin/Trainerin, 12 Jahre Bereichsleiterin bfi tirol (Planung, Konzeption); selbständig seit 2002; Schwerpunkte: Beratung und Projektkonzeptionen, Train-the-Trainer, Lernmotivation

**Dr. Wolfgang Tritremmel**, Bereichsleiter für Arbeit und Soziales in der Industriellenvereinigung; Studium der Rechtswissenschaften; Bankpraxis, Geschäftsführer des Wirtschaftsforums der Führungskräfte; Mitglied des Verwaltungsrates des AMS Österreich und des Beirates für Wirtschafts- und Sozialfragen; Experte im Rahmen des Sozialdialoges der Europäischen Union in Brüssel und zu Fragen der Technologie und des Arbeitsmarktes bei der OECD.

**DSA Michael Kozeluh**, Projektleitung Caritas Sozialökonomische Projekte, Koordination des seit Herbst 2005 laufenden Equal Projektes "Generation 19+", welches das Ziel verfolgt, Jugendlichen und jungen Erwachsenen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

**Dr. Werner Titelbach**, Philosoph und Sozialwissenschaftler, arbeitete in den letzten Jahren mit Erwerbsarbeitslosen und beschäftigt sich wissenschaftlich mit dem Problem der Erwerbsarbeitslosigkeit. Erstellte zuletzt für die Arbeiterkammer Wien eine Studie über Erwerbsarbeitsloseninitiativen in Österreich.

Moderiert wird die Tagung von **Mag.<sup>a</sup> Karin Steiner**. Sie ist Soziologin und Geschäftsführerin bei **abif** und schwerpunktmäßig in folgenden Forschungsbereichen tätig: Entwicklungen am Arbeitsmarkt und Bildungssektor, Auswirkungen neuer Technologien, Evaluation im Bildungs- und Arbeitsmarktbereich.



## Abstracts

### Soziale Charakteristika und Risikofaktoren von gering Qualifizierten am österreichischen Arbeitsmarkt

Roland Löffler

**Ein Viertel aller Erwerbspersonen sind gering qualifiziert.** Von den rund 4 Millionen Erwerbspersonen, die aktiv am österreichischen Arbeitsmarkt ihre Arbeitskraft anbieten, hat rund ein Viertel das Bildungssystem spätestens mit der Absolvierung des Pflichtschulabschlusses verlassen. Diese Personengruppe ist mit mehrfachen Risiken konfrontiert:

- Die Erwerbseinkommen liegen teilweise deutlich unter dem österreichischen Durchschnitt und reichen (gemessen an den Richtsätzen zur Sozialhilfe) in vielen Fällen nicht aus, den unmittelbaren Lebensbedarf zu decken.
- Gering Qualifizierte sind einem höheren Arbeitsplatzverlustrisiko ausgesetzt (mehr als 45% der als arbeitslos vorgemerkten Personen verfügen lediglich über einen Pflichtschulabschluss).
- Sie stehen bei der Suche nach neuen Beschäftigungschancen im Wettbewerb mit einem breiten, teilweise auch aus dem benachbarten Ausland kommenden, Personenkreis.
- Die hohe Fluktuation auf Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen und kurze Beschäftigungsdauer führen zu stark fragmentierten Erwerbskarrieren und einer unzureichenden Arbeitsmarktintegration.
- Dies wirkt sich (über den gesamten Erwerbsverlauf betrachtet) negativ auf die Alterssicherung gering Qualifizierter aus.

**Ersteinstieg wichtig für den weiteren Verlauf der Erwerbskarriere.** Der Ersteinstieg auf dem Arbeitsmarkt ist in vielen Fällen entscheidend für das Ausmaß der mittelfristigen Arbeitsmarktintegration auch von gering qualifizierten Personen. Der Vortrag widmet sich daher schwerpunktmäßig dem Übergang aus dem Ausbildungs- in das Erwerbssystem und dem Erstkontakt junger Menschen mit dem Beschäftigungssystem.

**Unterschiedliche Übergangstypen aus der Ausbildung in das Erwerbsleben.** Oft gelingt schon der erste Übergang aus dem Ausbildungs- in das Erwerbssystem nicht. Drei Viertel aller Pflichtschulabgänger/innen, die keine weitere Ausbildung anstreben, finden (vorerst) im Beschäftigungssystem keinen Platz. Eine Typologie der Übergangsformen gibt einen Überblick über das breite Spektrum der typischen Verläufe in der ersten Erwerbsphase jugendlicher Personen.

**(Vorübergehende) Inanspruchnahme von Sozialhilfe.** Gelingt es gering qualifizierten Personen in einem überschaubaren Zeitraum nach dem Verlust einer Beschäftigung nicht, wieder ein Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen, wird die finanzielle Basis für die Existenzsicherung in vielen Fällen zu schmal. Ein Teil dieser Personen sieht sich gezwungen, Sozialhilfeleistungen in Anspruch zu nehmen. Rund drei Viertel aller Personen, die in den Jahre 2004 und 2005 in Wien vorübergehend Sozialhilfe bezogen haben, hatten lediglich einen Pflichtschulabschluss vorzuweisen.

**Qualifizierung lohnt.** Eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und der Erwerbssituation gering qualifizierter Personen kann vor allem durch Erst- oder Weiterqualifizierungsmaßnahmen erreicht werden. Die Fähigkeit und die Bereitschaft zur Aus- und Weiterbildung vorausgesetzt, haben Qualifizierungsmaßnahmen in fast allen Fällen einen unmittelbar positiven Effekt auf die Erwerbsverläufe. Kontrollgruppenbasierte Wirkungsanalysen von Maßnahmen des AMS und des waff bestätigen, dass Maßnahmenteilnehmer/innen nach Beendigung der Maßnahmen sowohl gesteigerte Erfolgchancen auf Arbeitsmarkt-beteiligung haben, als auch eine Steigerung der Jahresbeschäftigungseinkommen erzielen können.

## Gering qualifizierte Arbeitskräfte am österreichischen Arbeitsmarkt

**Julia Bock-Schappelwein**

Der zunehmende strukturelle Wandel in den neunziger Jahren, der durch anhaltende Globalisierung und technologischen Wandel getrieben wurde, stellt den Arbeitsmarkt für einfache Berufe vor neue Herausforderungen. Obwohl Beschäftigungsbereiche für gering qualifizierte Personen durch Produktivitätsgewinne oder Reduktion bzw. Verlagerung der Produktion weg brechen, wird es auch künftig noch Beschäftigungsfelder für Hilfstätigkeiten geben. Die Hilfsarbeitertätigkeiten werden zwar in Bereichen zurückgehen, wo die Anforderungen der Unternehmen an die Qualifikationen der Arbeitskräfte steigen und Personen ohne berufliche Ausbildung durch Personen mit beruflicher Ausbildung ersetzt werden. Stattdessen werden sich Beschäftigungsmöglichkeiten in den arbeitsintensiven Segmenten der persönlichen und sozialen Dienstleistungen eröffnen.

Die vergleichsweise hohe Arbeitslosigkeit als Ausdruck fehlender Anpassungsfähigkeit an die sich wandelnden Rahmenbedingungen birgt die Gefahr langfristiger sozialer Ausgrenzung und Verarmung. Mit Hilfe von Weiterbildungsmaßnahmen können sich die Betroffenen umorientieren und Beschäftigungsmöglichkeiten in wachsenden Branchen ergreifen. Allerdings ist dies umso schwieriger, je länger die betroffenen Personen arbeitslos sind. Aber auch zunehmendes Alter, schlechter Gesundheitszustand, fehlende regionale Mobilität, prekäre Wohn- oder Lebenssituation erschweren den Weg zurück in die Beschäftigung. Zudem können Maßnahmen während der Erstausbildung, die den Abschluss weiterführender Ausbildungszweige im Anschluss an die Pflichtschulausbildung fördern, oder praxisnahe Ausbildungen für lernschwache Personen, beitragen, den Anteil von Jugendlichen mit höchstens Pflichtschulausbildung zu senken. Zur Überwindung eingeschränkter Beschäftigungsperspektiven infolge fehlender formaler Qualifikationen bedarf es deshalb bildungsspezifischer Maßnahmen, die den gesamten Lebenszyklus umspannen, beginnend mit Maßnahmen zum Abbau sozialer Selektion am Übertritt ins Schulsystem sowie im Schulsystem, begleitenden Maßnahmen im Bildungssystem bis hin zu Bildungsmaßnahmen in anschließenden Erwerbs- und Lebensphasen.

## Wie soll Weiterbildung für gering Qualifizierte beschaffen sein? Aufbau Neuer Lernkulturen in Unternehmen

Marlies Kranebitter

**Hilfskräfte – qualifiziertes Personal für Unternehmen.** Ein Fünftel aller erwerbstätigen TirolerInnen sind Hilfskräfte. Ihr Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, ist sehr hoch. Auf der anderen Seite klagen zahlreiche Tiroler UnternehmerInnen über den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften. In diesem Zusammenhang ist es zielführend, an den Potenzialen der eigenen MitarbeiterInnen anzusetzen und diese auszubauen.

**Motivation zum Lernen – Gründe gegen/für das Lernen.** Um adäquate Lernmethoden auszuwählen und Lernerfolg sicherzustellen, müssen folgende Schlüsselfragen geklärt werden: Warum will ich etwas lernen? Welchen Sinn hat es für mich, eine Lernanstrengung auf mich zu nehmen?

**Kernfragen bei der Planung, Durchführung und Reflexion von Weiterbildungsangeboten (nach P. Grell) betreffen** die Anpassung oder Mitgestaltung, die Bildungsentscheidung, die Interessen der Person, die Bedeutsamkeit des Gegenstands, die Möglichkeit der Anknüpfung an Arbeits- und Lernerfahrungen, mögliche Belastungen durch neue Kompetenzen sowie zu erwartende Belastungen durch eine Teilnahme.

Die Frage nach dem subjektiven Sinn von Lernen lässt sich nur aus einer biographischen Perspektive beantworten. Lernen nehmen wir dann auf uns, wenn die gesamte „Kosten-Nutzen-Bilanz“ stimmt, wenn die Summe der Anstrengungen und Belastungen zugunsten der Erwartungen auf der Nutzenseite ausgeht. Dabei haben biografische Erfahrungen und milieuspezifisch erworbene Einstellungen einen großen Einfluss auf den erwarteten Nutzen. Je negativer die Vorerfahrungen mit Lernen sind, desto konkreter muss der erwartete Nutzen für den Einzelnen sein und – umgekehrt – je positiver die Vorerfahrungen, desto niedriger ist die konkrete Nutzenerwartung.

**Arbeit und Lernen.** Allein die Tatsache, erwerbstätig zu sein, hat Einfluss auf die Einstellung zum Lernen, zeigt eine Imas-Studie (23/2003) sehr eindrucksvoll. In Österreich sind 79% der Berufstätigen der Meinung, Weiterbildung und lebenslanges Lernen sei wichtig und nur 27% der nicht Berufstätigen geben an, dass es unbedingt wichtig sei, sich ständig weiterzubilden. Forschungsergebnisse aus der Schweiz zeigen, neun von zehn Personen, die sich weiterbilden, sind berufstätig.

**Konsequenz für das Projekt** ist der Anspruch eines Qualifizierungskonzeptes, das gezielt die **überfachlichen Kompetenzen** (Bewusstseinsbildung, persönliche Handlungsalternativen, Reflexion,...) der An- und Ungelernten im Rahmen einer **arbeitsbegleitenden betrieblichen Qualifizierung** anhand **konkreter betrieblicher Inhalte** fördert.

**Didaktische Gestaltung – Sog. „Kleine Lernformen“ in den Pilotunternehmen.** Viele Lernbedürfnisse der An- und Ungelernten in Unternehmen beziehen sich auf ihre unmittelbaren Arbeitszusammenhänge, weshalb die gewählten Lernformen auf den bestehenden Arbeitsalltag und auf die Prozesse, in die die ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmer eingebunden sind, abzielen. Sie können mit mehr oder weniger großem Aufwand organisiert werden und sind immer dann möglich, wenn Aufgaben in Kooperation mit anderen zu bewältigen sind.

Bei der Gestaltung des Lernprozesses müssen unterschiedliche **Lernorte und Lernfelder** (Geschäftsabläufe, Aspekte der Ausführung der Arbeit, Arbeitssicherheit und Qualität etc.) ebenso berücksichtigt werden, wie die spezifischen **Rahmenbedingungen** der „Kleinen Lernformen“ (Arbeitsplatznahes Lernen, Konkret ausgeschriebene Lernzeiten, Prozessorientierung etc.).

**Fazit.** Es braucht personelle und finanzielle Ressourcen. Aufwand, Durchführung, Planung, Zeit und Kosten können variieren. „Kleine Lernformen“ sind nicht der kostengünstige Ersatz für die klassische Weiterbildung, sondern eine eigenständige Variante des Lernens, die das Bildungswesen eines Unternehmens um neue Zielgruppen und Inhalte ergänzt, erweitert und bereichert.

# Zwischen Integration und Prekarität

Gering Qualifizierte am österreichischen Arbeitsmarkt

**Roland Löffler**

Vortrag im Rahmen der Tagung

Einbindung durch Ausbildung? Zur Situation von Personen mit geringer Qualifizierung am österreichischen Arbeitsmarkt

14. Mai 2007 Leopold-Ungar-Haus der Caritas Österreich

**Synthesis** Forschung  
Kolingasse 1/12  
A-1090 Wien  
Telefon 310 63 25  
Fax 310 63 32  
E-mail [office@synthesis.co.at](mailto:office@synthesis.co.at)  
Homepage <http://www.synthesis.co.at>



## Überblick

---

- Risikofaktoren gering qualifizierter Personen am österreichischen Arbeitsmarkt
- Ersteinstieg auf dem Arbeitsmarkt: Befunde einer kohortenorientierten Betrachtung
- Übergangsformen zwischen Ausbildungs- und Erwerbssystem
- Auswirkungen von Qualifizierungsmaßnahmen

## Quantitative Befunde zu gering qualifizierten Personen

---

- Knapp ein Viertel der rund 4 Millionen Erwerbspersonen, die am österreichischen Arbeitsmarkt ihre Arbeitskraft anbieten, haben das Bildungssystem spätestens mit der Absolvierung des Pflichtschulabschlusses verlassen.
- Jede/r zehnte 15-jährige strebt heute nach Vollendung des Pflichtschulalters keine weitere Ausbildung an. Ein Drittel aller Pflichtschulabsolvent/innen beginnt eine Lehre; von diesen Personen bricht ein Viertel die Lehre vor erfüllter Lehrzeit ab.
- Mehr als 45% aller als arbeitslos vorgemerkten Personen verfügen maximal über einen Pflichtschulabschluss

## Risikofaktoren geringer Qualifikation

---

- Deutlich geringeres Erwerbseinkommen
- höheres Arbeitsplatzverlustrisiko
- Arbeitssuchende gering Qualifizierte im direkten Wettbewerb mit einem breiten, teilweise auch aus dem Ausland kommenden Personenkreis
- Hohe Fluktuation auf den Arbeitsplätzen und kurze Beschäftigungsdauern führen zu stark fragmentierten Karrieren und unzureichender Arbeitsmarktintegration
- Dies wirkt sich negativ auf die Aussichten einer ausreichenden Alterssicherung aus

---

## Ersteinstieg entscheidend: Kohortenbetrachtung

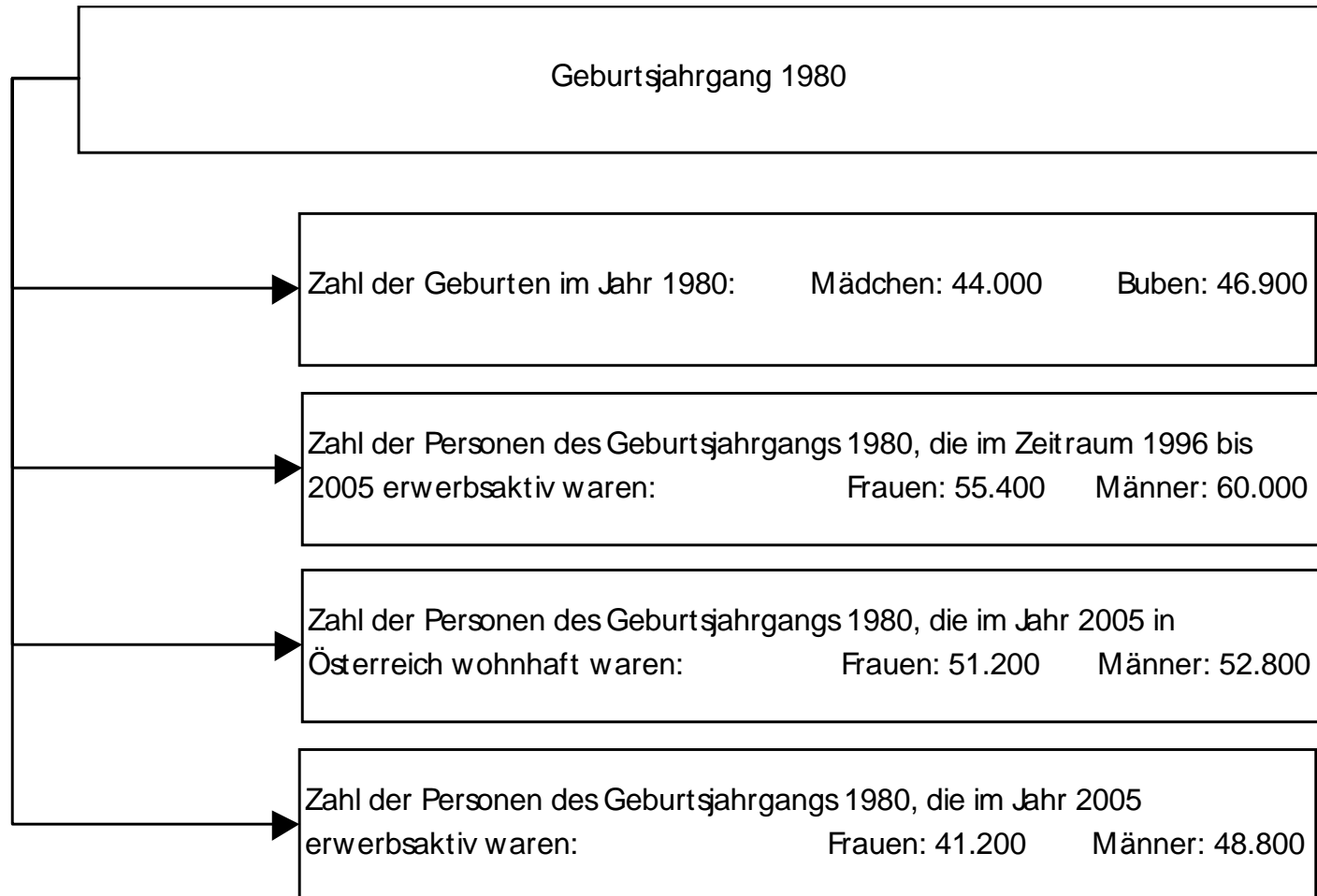
---

- Erwerbskarrierenanalyse einer Geburtsjahrgangskohorte (1980)
- Beobachtungszeitraum: die ersten zehn Jahre nach Vollendung des Pflichtschulalters (1995 bis 2005)
- Analyse der kurz- und mittelfristigen Arbeitsmarktintegration
- Kontakt mit dem Arbeitsmarktservice



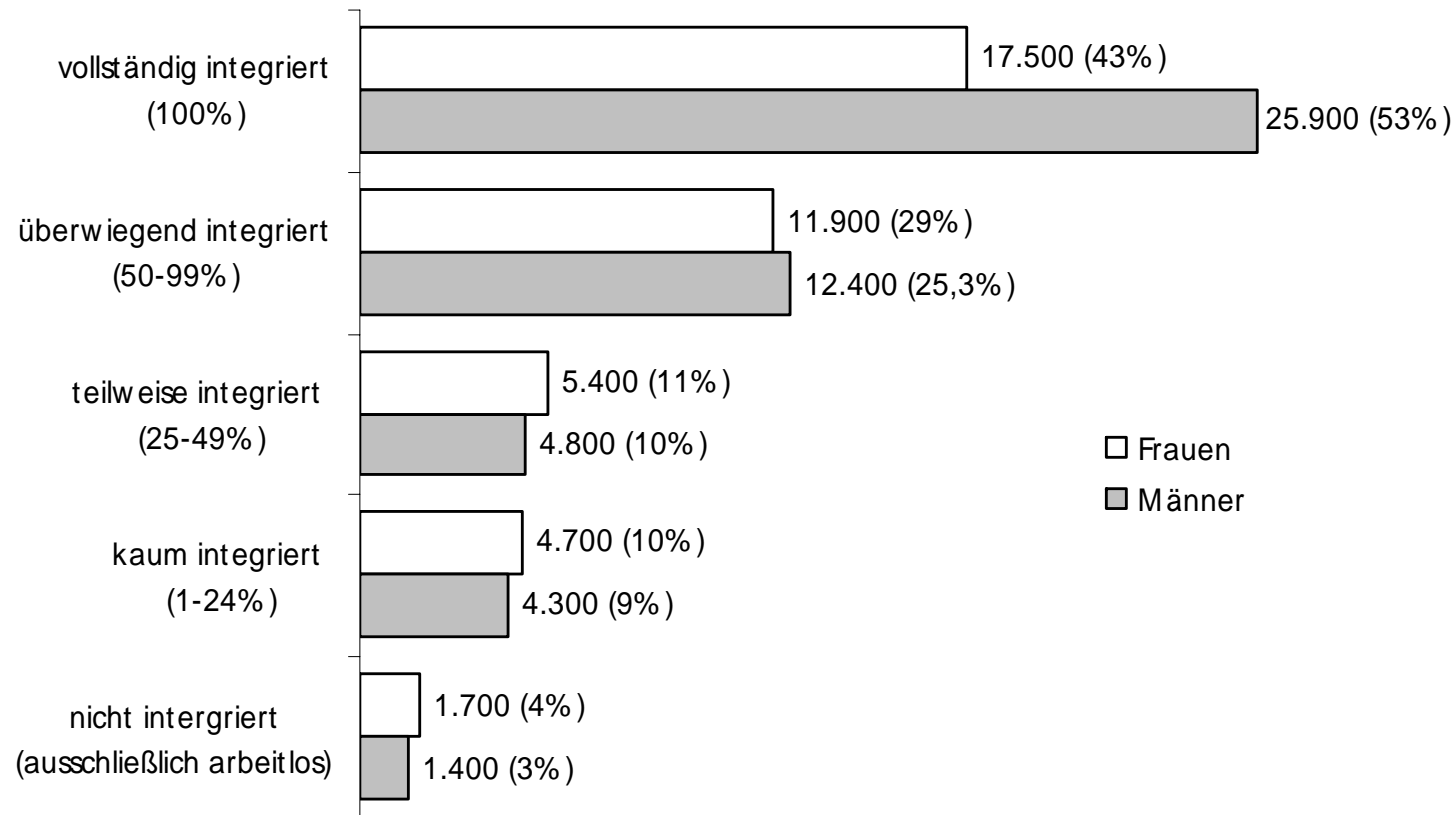
## Der Geburtsjahrgang 1980: Abgestufte Personenkreise

Zahl der Personen



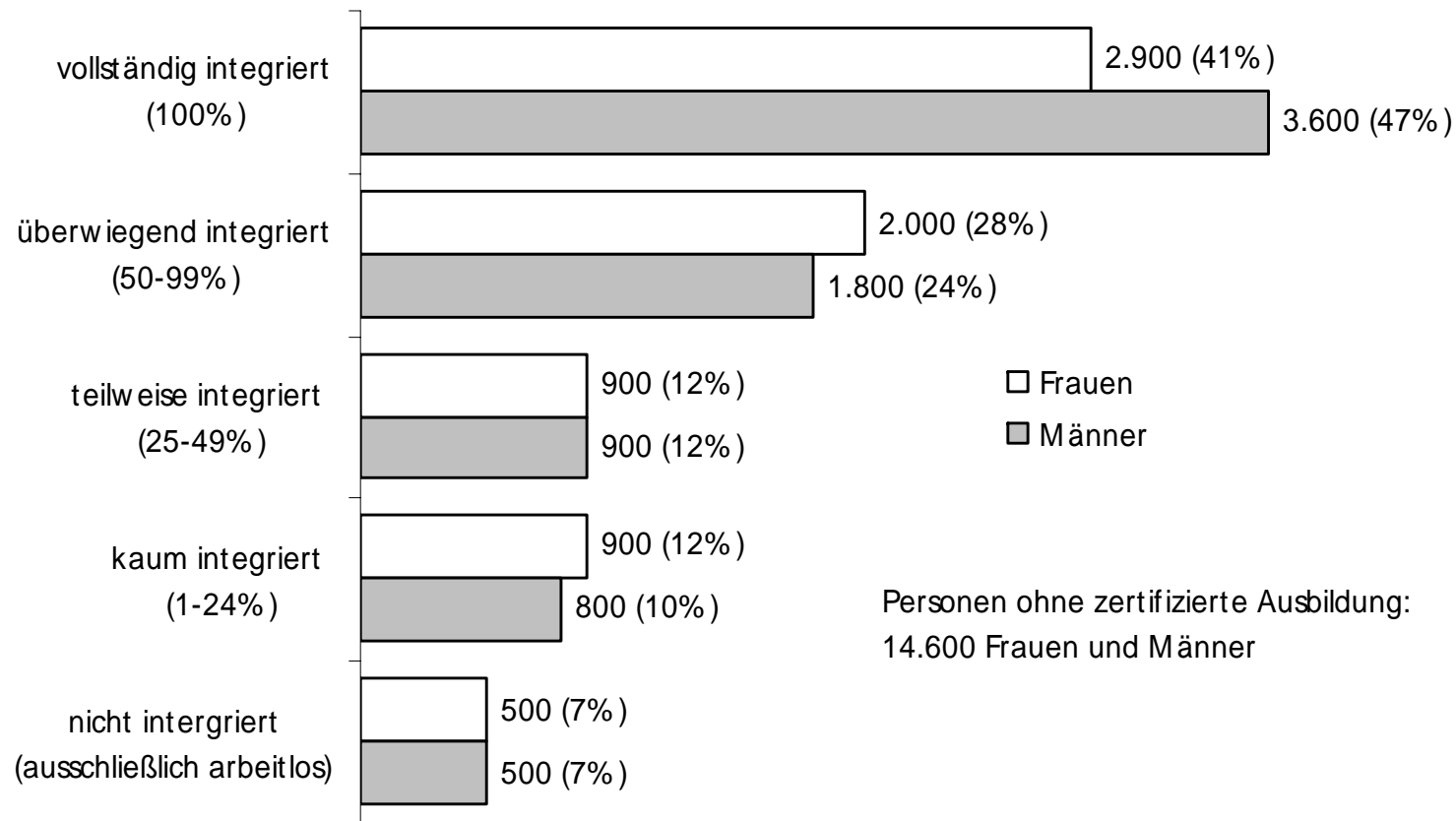
## 2005 schon gut ins Beschäftigungssystem integriert: Der Geburtsjahrgang 1980

Integrationsgrad gemessen an der Nutzung des Jahresarbeitspotenzials

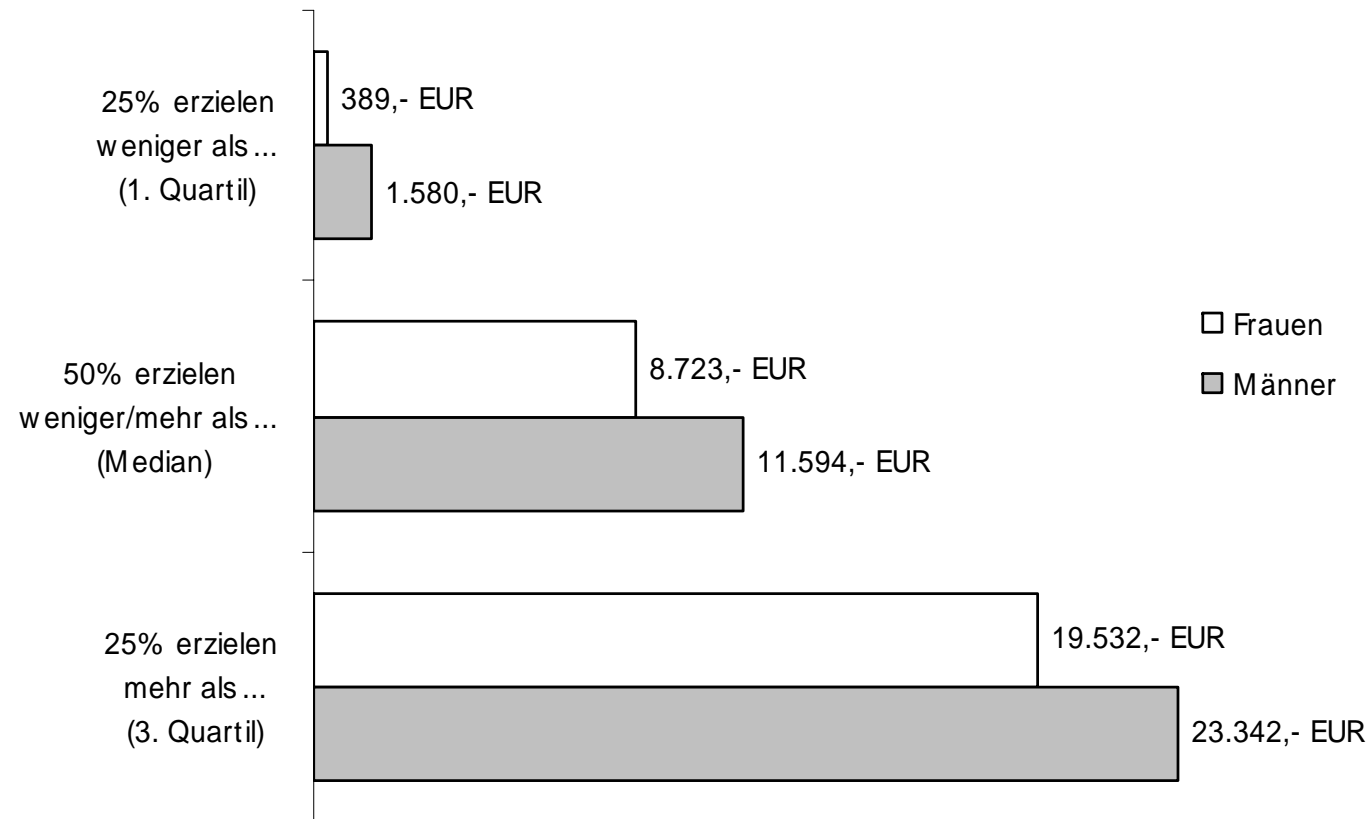


## Auch ohne Qualifikation im Arbeitsleben engagiert ?

### Integrationsgrad 2005 gemessen an der Nutzung des Jahresarbeitspotenzials

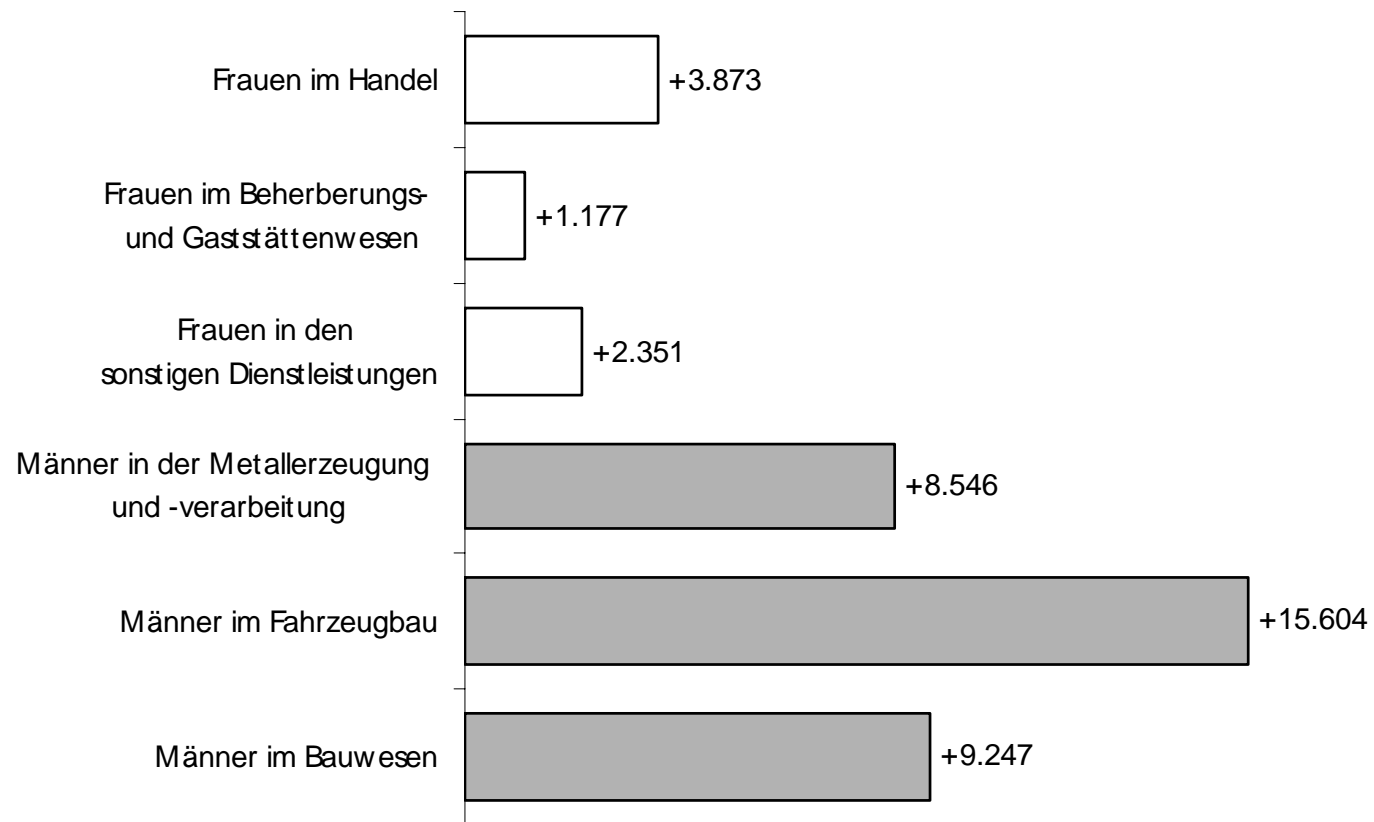


## Unzureichende Ausbildung schmälert die Einkommenschancen: Jahresbeschäftigungseinkommen von Personen mit Pflichtschulabschluss im Jahr 2005 in Euro



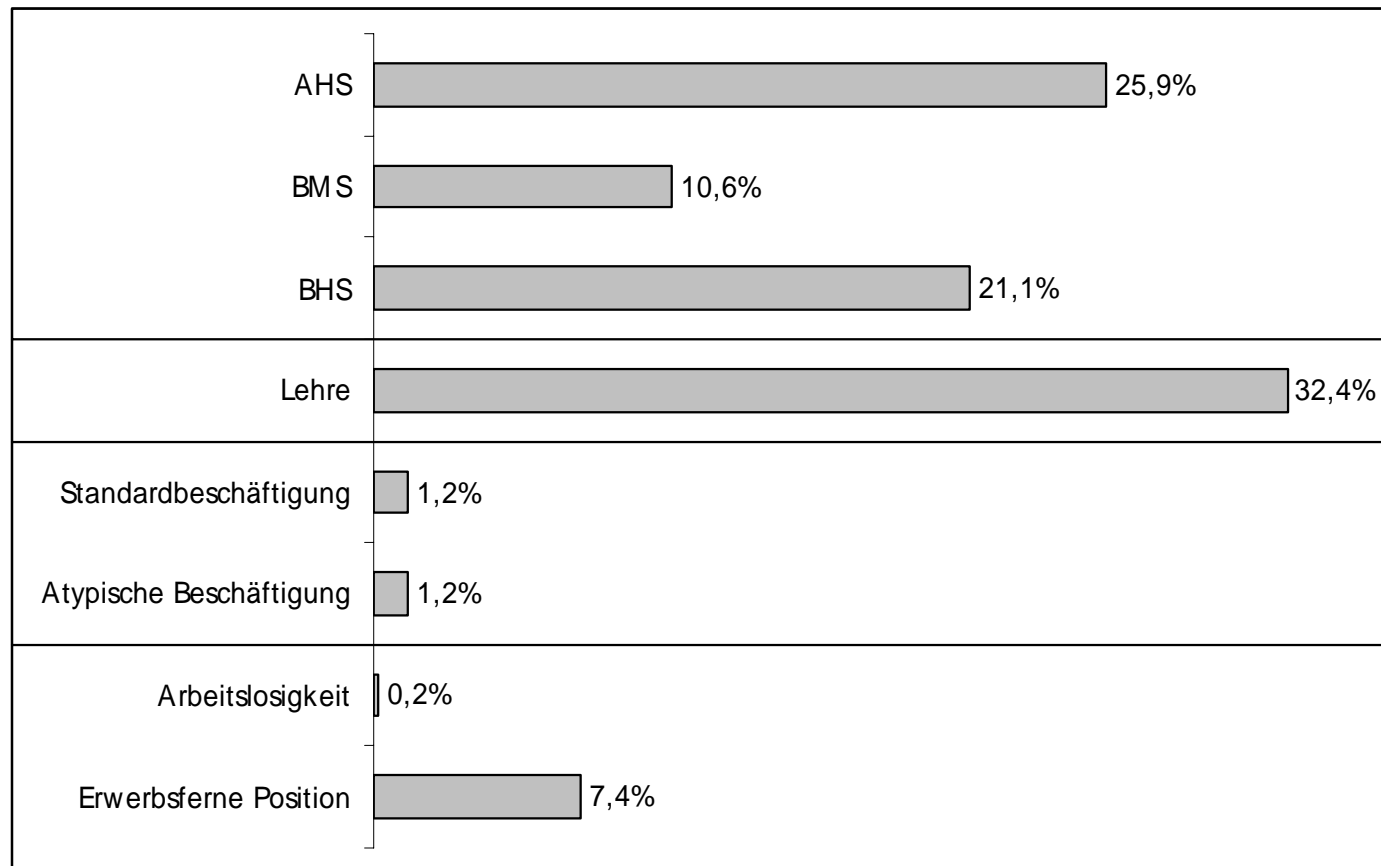
## Der Bonus einer Fachausbildung (Jahreseinkommen)

Mehrverdienst von Personen mit Lehrausbildung gegenüber solchen mit Pflichtschulabschluss



## Ausbildung oder Erwerbsleben?

Anteil der Personen im Alter von 15 Jahren nach Ausbildungs- bzw. Erwerbsstatus, Wien, Durchschnitt 2000 bis 2005



## Übergangstypen zwischen Ausbildungs- und Erwerbssystem

Typ 1: Im ersten Anlauf geglückt

- Kurze " Übergangszeit"
- Relativ lange Beschäftigungsverhältnisse
- Nur " berufstypische" Arbeitslosigkeit

Typ 2: Nach schwierigem Anfang ist die Beschäftigungsintegration geglückt

- Längere " Übergangszeit"
- Vorerst unstabile Beschäftigung
- Dann Stabilisierung der Beschäftigung

Typ3: Nach vielversprechendem Anfang keinen dauerhaften Anschluss gefunden

- Kurze " Übergangszeit"
- Vorerst stabile Beschäftigung
- Dann unstabile Beschäftigung

Typ 4: Von Anfang an auf Kurzzeitbeschäftigung beschränkt

- Längere " Übergangszeit"
- Überdurchschnittlich häufige Nichterwerbszeit
- Unstabile Beschäftigung

Typ 5: Ohne Aussicht auf nennenswerte Beschäftigung

- Lange " Übergangszeit"
- Nur wenige Beschäftigungstage
- Vorwiegend Nichterwerb und Arbeitslosigkeit

## Verteilung der Übergangstypen nach höchster abgeschlossener Ausbildung: Wien 2003 bis 2005

	Übergangsverläufe					
	Alle Personen	Typ 1	Typ 2	Typ 3	Typ 4	Typ 5
<b>Alle Personen</b>	<b>100,0%</b>	<b>24,3%</b>	<b>19,5%</b>	<b>10,9%</b>	<b>28,4%</b>	<b>16,9%</b>
<b>Ersteintritt im Alter ...</b>						
bis 17 Jahre	100,0%	19,8%	16,5%	11,7%	33,1%	18,8%
von 18 bis 24 Jahren	100,0%	25,1%	20,0%	10,8%	27,5%	16,6%
<b>Höchste abgeschlossene Schulbildung</b>						
Pflichtschule	100,0%	22,4%	16,3%	11,9%	31,9%	17,4%
Lehre	100,0%	32,8%	31,6%	11,3%	19,7%	4,6%
BMS	100,0%	18,0%	17,8%	11,8%	33,9%	18,6%
AHS, BHS, Universität, FH	100,0%	23,2%	17,2%	10,6%	29,4%	19,7%

### Anmerkungen:

Die Typenzuteilung erfolgte anhand dreier Zustände:

**Zustand A:** durchgehend erwerbsaktiv und mindestens 75% Beschäftigungstage.

**Zustand B:** mindestens 25% Beschäftigungstage.

**Zustand C:** weniger als 25% Beschäftigungstage

**Typ1:** Zustand A im ersten und dritten Jahr nach dem Eintritt.

**Typ2:** Zustand B oder C im ersten und Zustand A im dritten Jahr nach dem Eintritt.

**Typ 3:** Zustand A im ersten und Zustand B oder C im dritten Jahr nach dem Eintritt.

**Typ 4:** Zumindest einmal Zustand B, aber nie Zustand A im ersten oder dritten Jahr nach dem Eintritt.

**Typ 5:** Zustand C im ersten und im dritten Jahr nach dem Eintritt

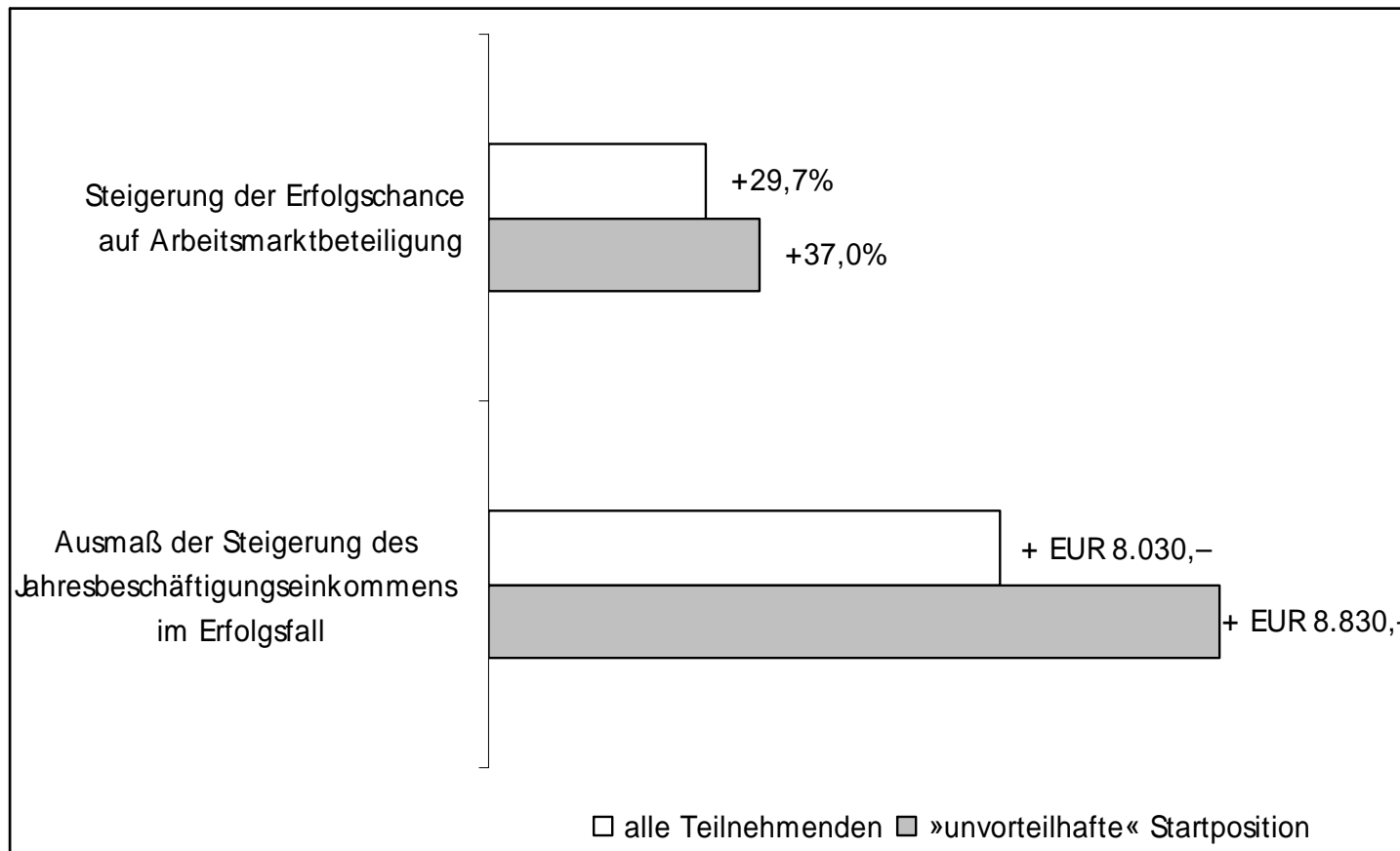
**Rohdaten:** Haupt-erband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

**Datenbasis:** Synthesis-Erwerb.



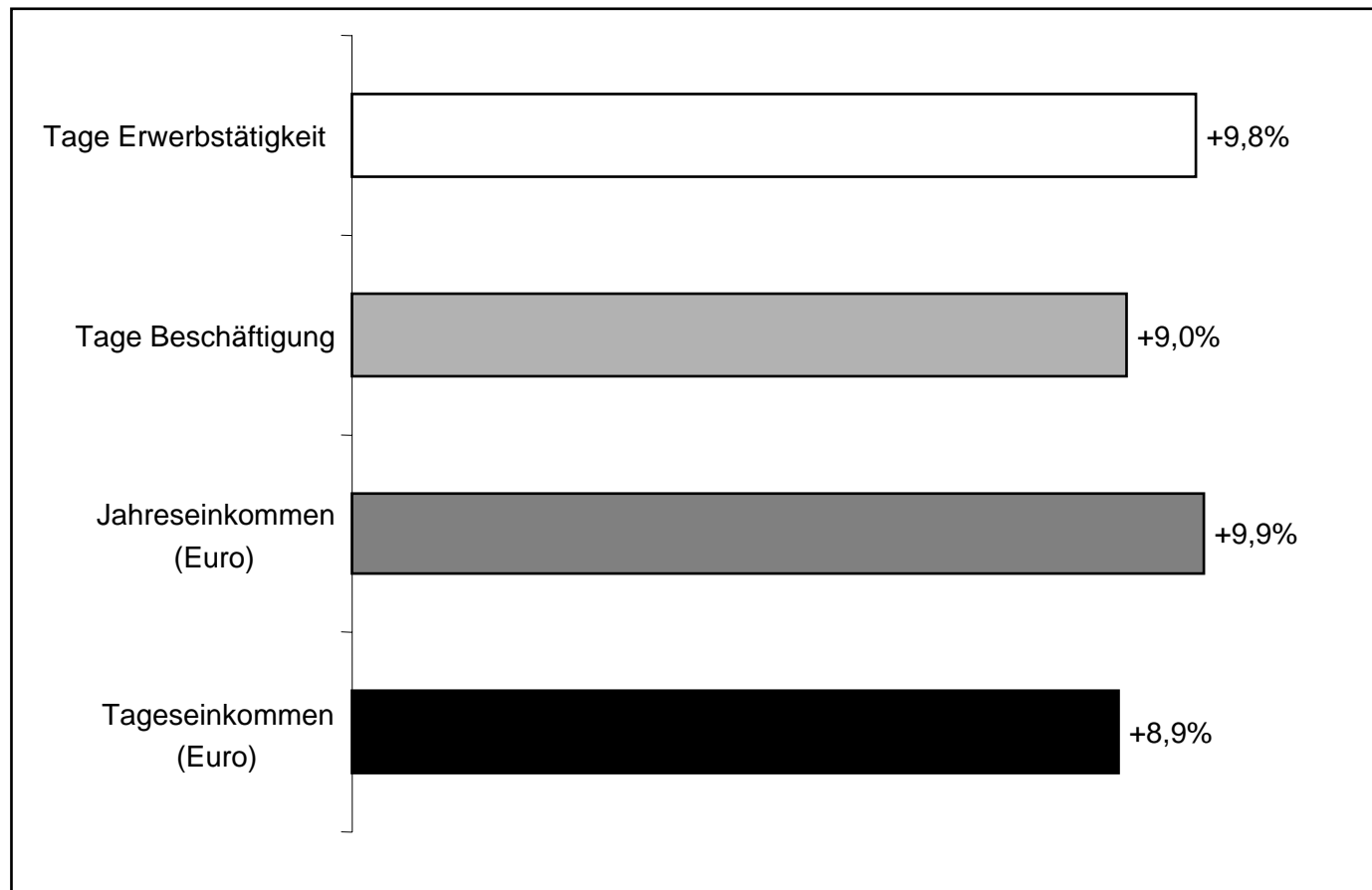
## Qualifizierung lohnt auch bei unvorteilhafter Startposition

Teilnehmende des AMS NÖ und W an Qualifizierungsmaßnahmen



## Lehrstellenförderung wirkt stabilisierend auf die Erwerbskarriere

Personen mit gefördertem Lehrabschluss gegenüber Personen mit Pflichtschulabschluss



# WIFO

TEL. (+43 1) 798 26 01-0

FAX (+43 1) 798 93 86

 ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG  
AUSTRIAN INSTITUTE OF ECONOMIC RESEARCH

WIEN 3, ARSENAL, OBJEKT 20 • A-1103 WIEN, POSTFACH 91  
P.O. BOX 91, A-1103 VIENNA – AUSTRIA • <http://www.wifo.ac.at>

## Gering qualifizierte Arbeitskräfte am österreichischen Arbeitsmarkt

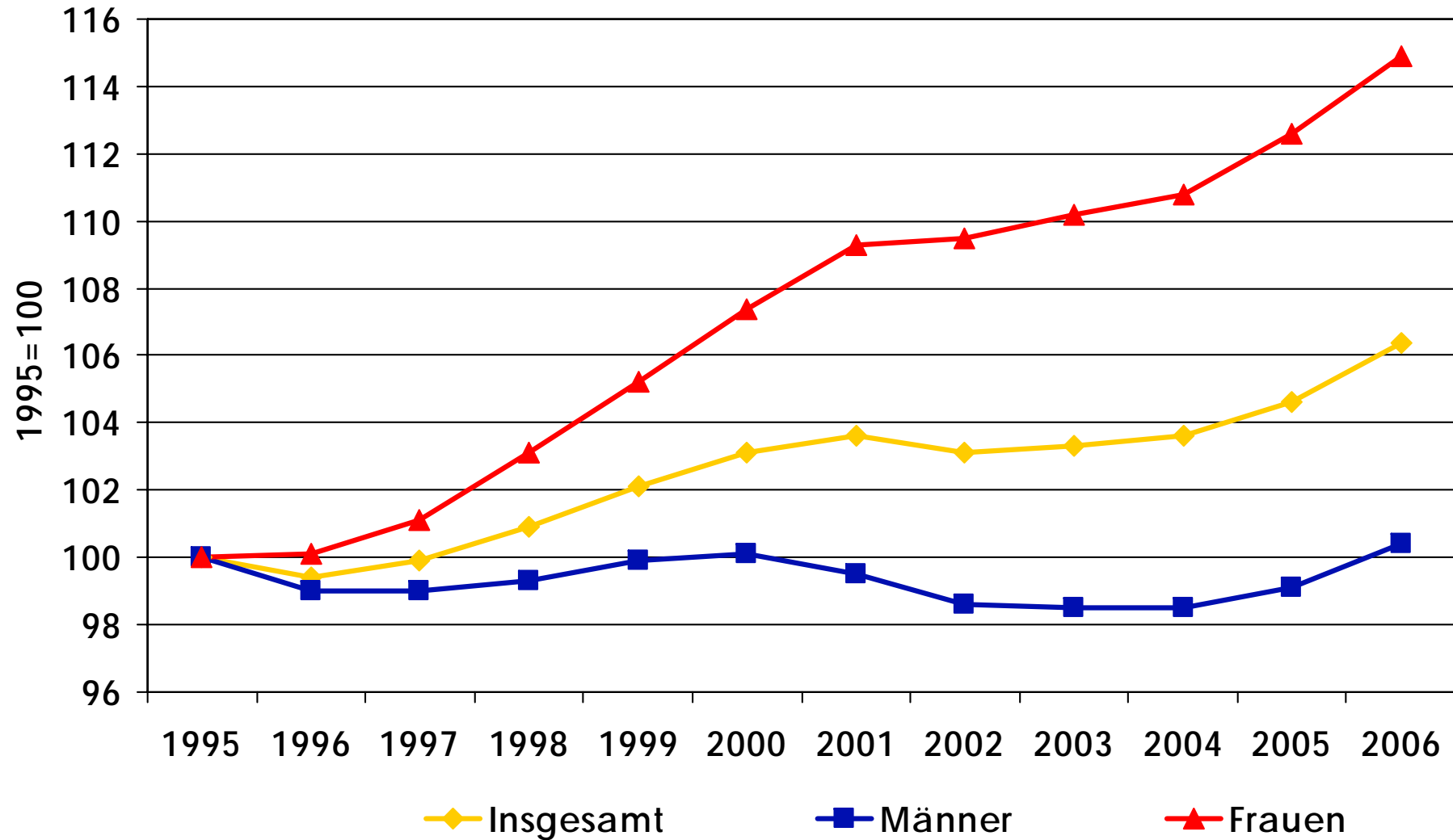
Julia Bock-Schappelwein

„Einbindung durch Ausbildung? Zur Situation von gering Qualifizierten am österreichischen Arbeitsmarkt“, 14. Mai 2007, Wien.

- Ursachen für angespannte Arbeitsmarktlage
- Beschäftigung
- Arbeitslosigkeit
- Maßnahmen zur Verringerung der Zahl der Personen ohne weiterführende Ausbildung

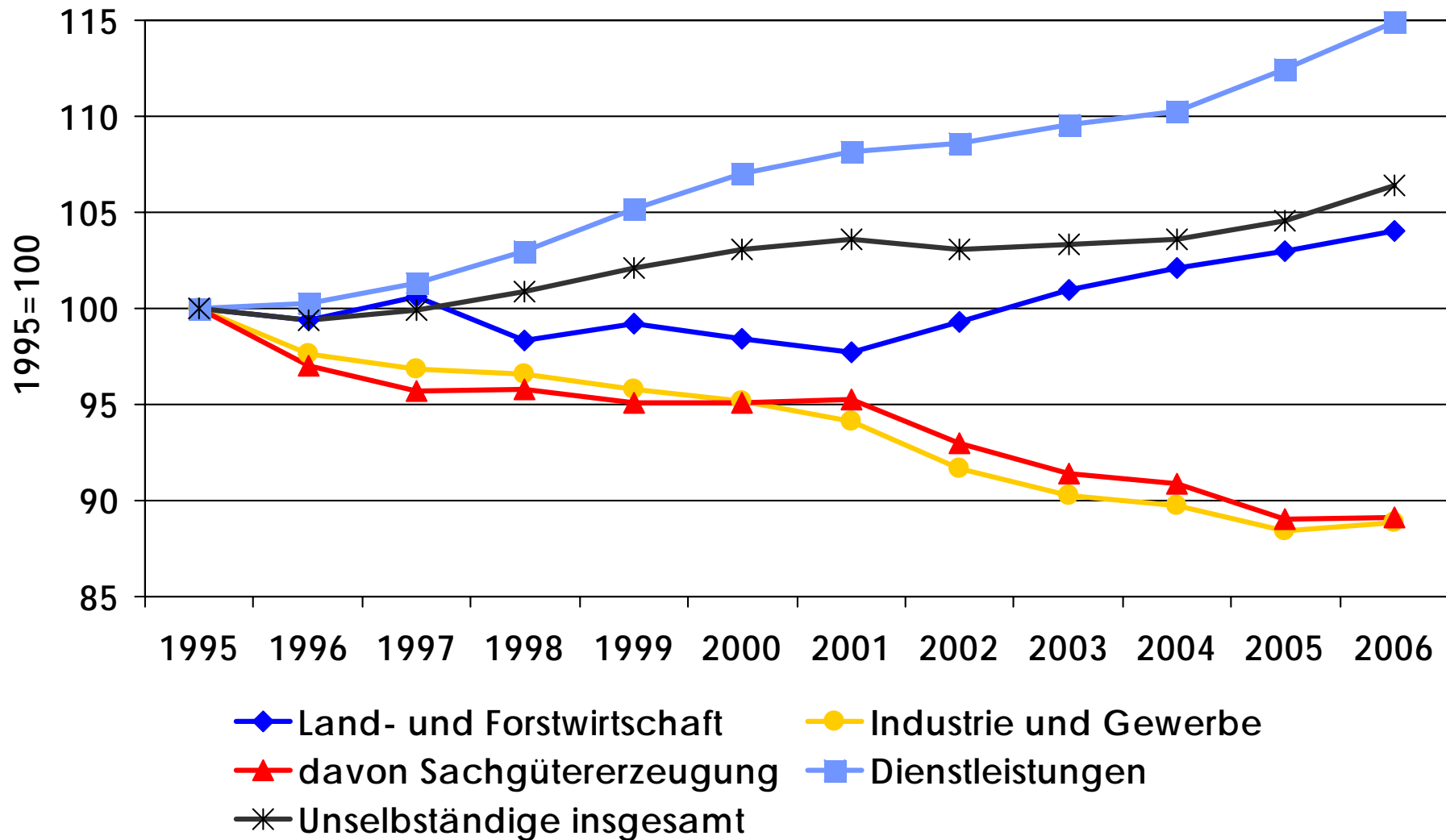
- Webrechen traditioneller Beschäftigungsbereiche durch Reduktion bzw. Verlagerung der Produktion ins Ausland
- Verdrängung durch höher qualifizierte Arbeitskräfte
- Steigende Anforderungen auch an gering Qualifizierte

# WIFO ■ Aktiv unselbständig Beschäftigte in Österreich (1995=100)



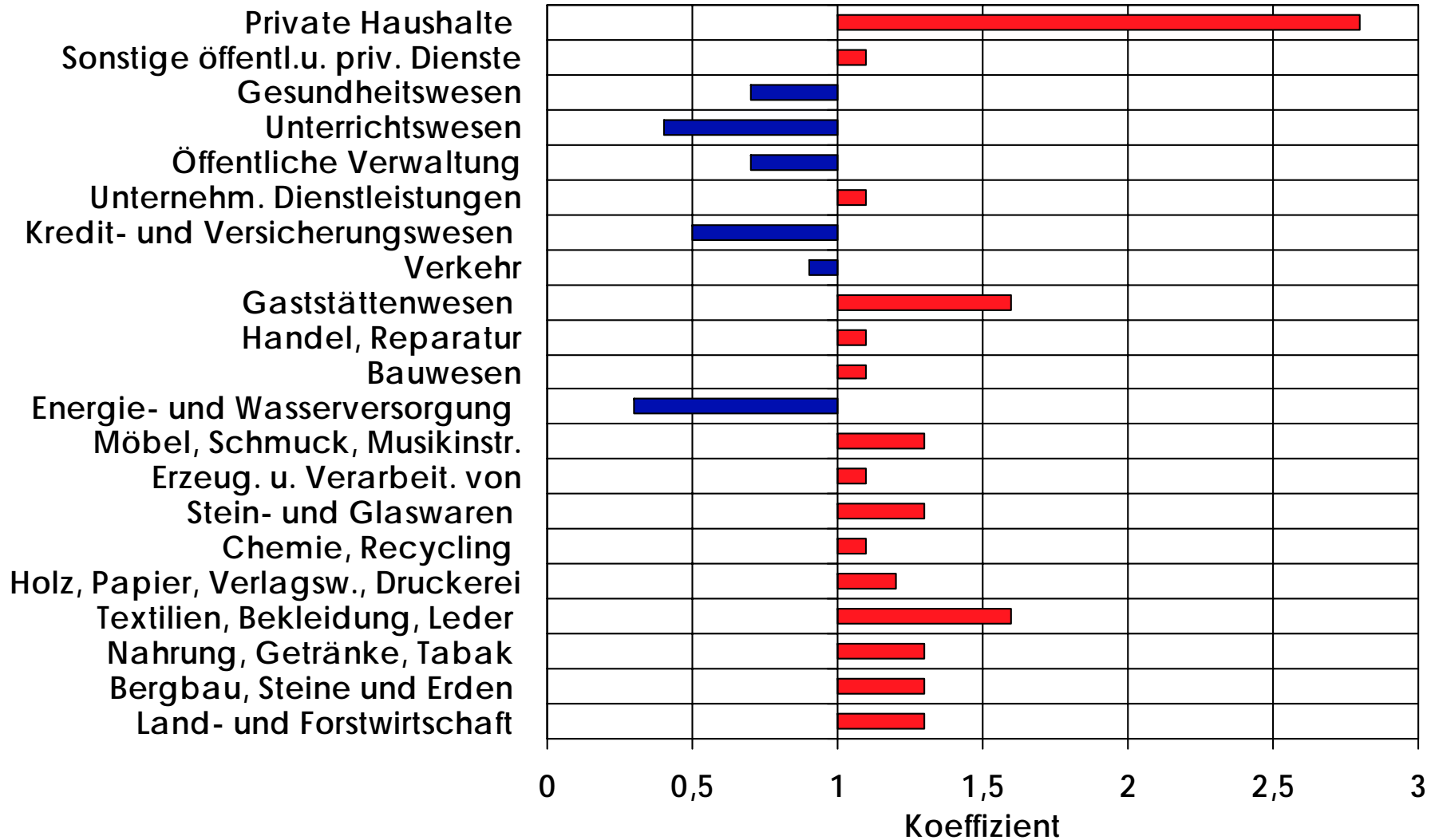
Q: HSV, WIFO-Berechnungen.

# WIFO ■ Beschäftigungsentwicklung nach Wirtschaftsbereichen in Österreich (1995=100)



Q: HSV, WIFO-Berechnungen.

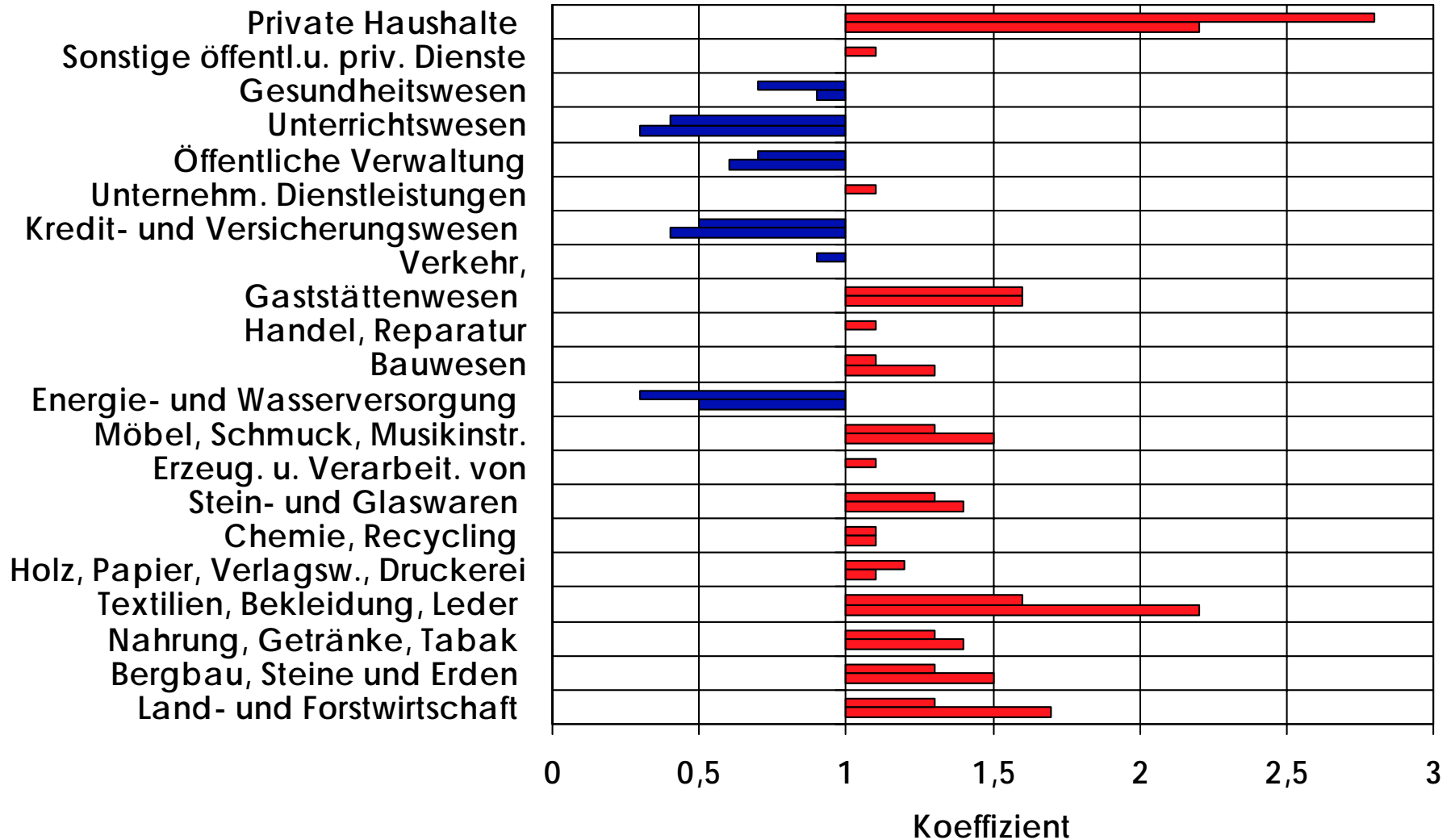
## Beschäftigungsschwerpunkte gering qualifizierter Arbeitskräfte (2004)



Q: ST.AT.-Mikrozensus, WIFO-Berechnungen.

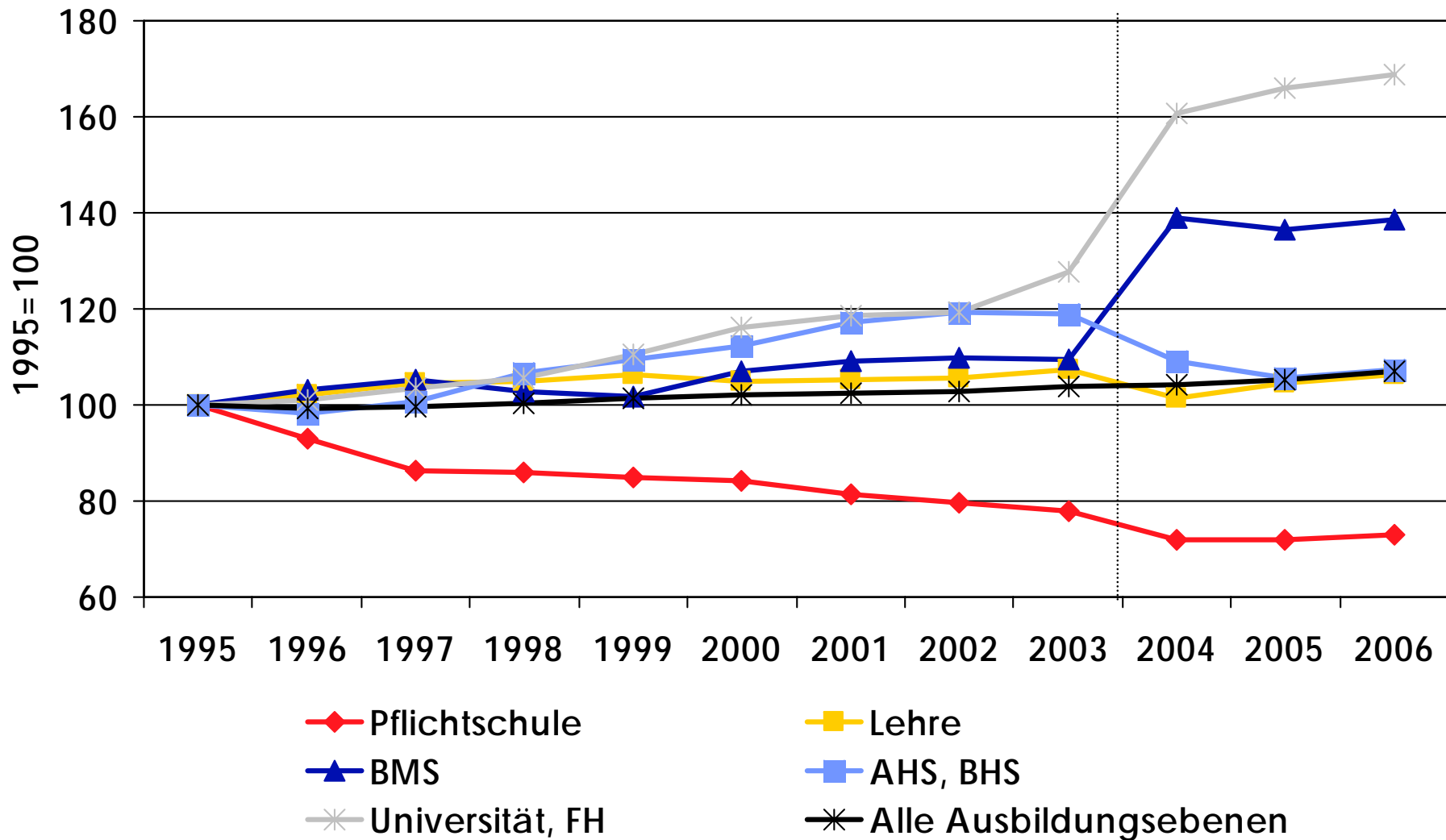


## Beschäftigungsschwerpunkte gering qualifizierter Arbeitskräfte (1995, 2004)



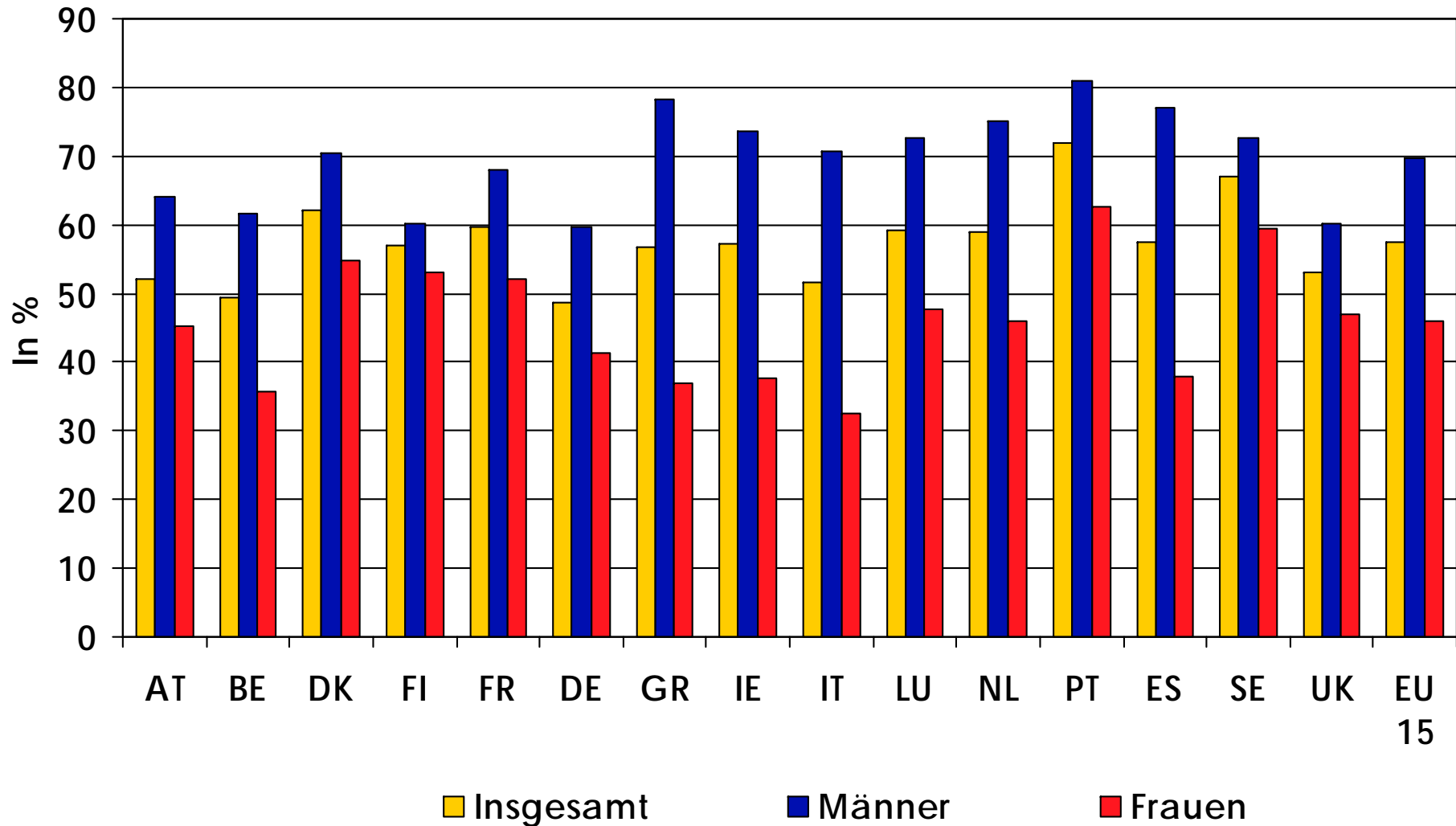
Q: ST.AT.-Mikrozensus, WIFO-Berechnungen. – 2004: Bruch in der Datenreihe.

# WIFO ■ Beschäftigungsentwicklung nach höchster abgeschlossener Ausbildung in Österreich (1995=100)



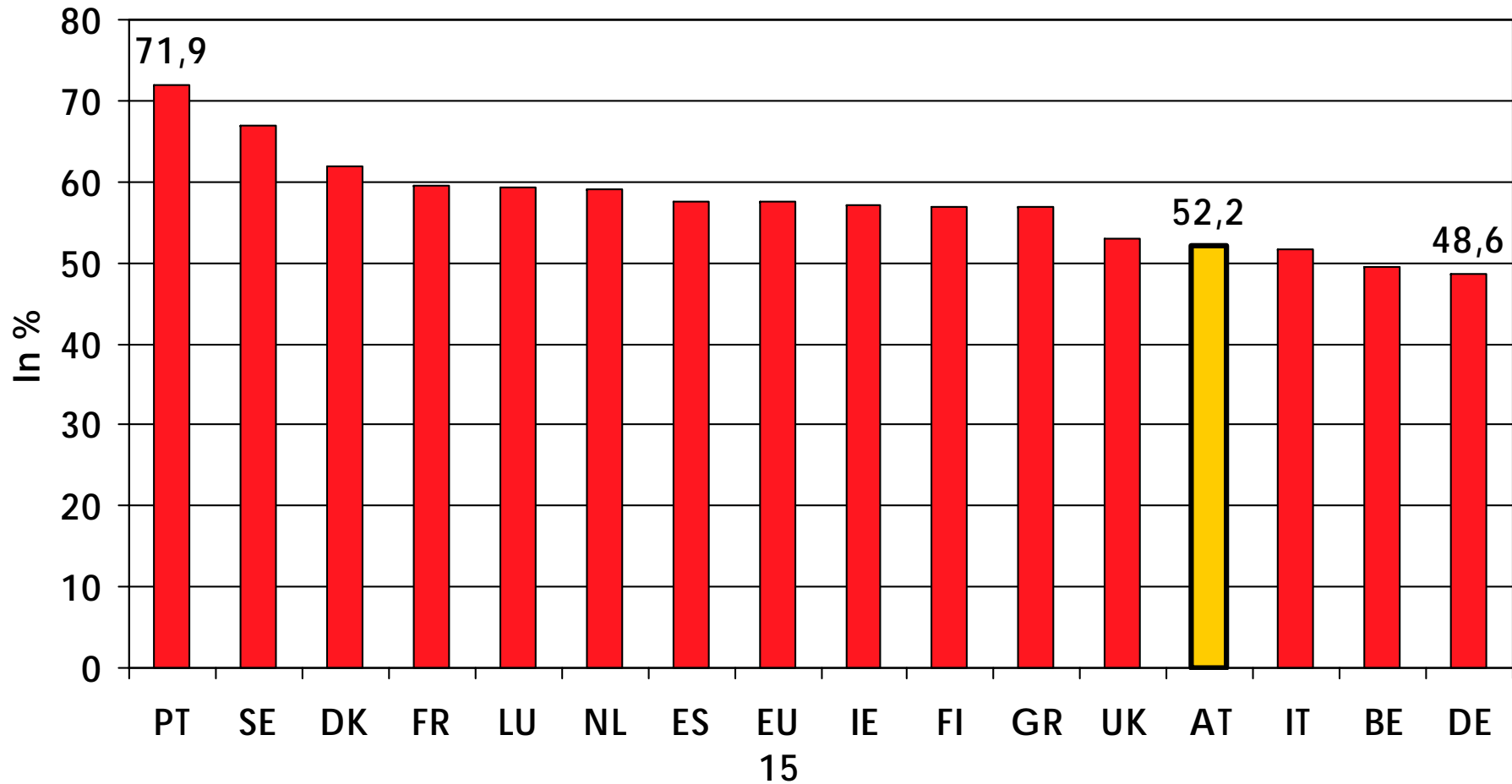
Q: ST.AT.-Mikrozensus, HSV, WIFO-Berechnungen. – 2004: Bruch in der Datenreihe.

**Beschäftigungsquoten 25-64jähriger gering  
Qualifizierter im internationalen Vergleich  
(2004)**



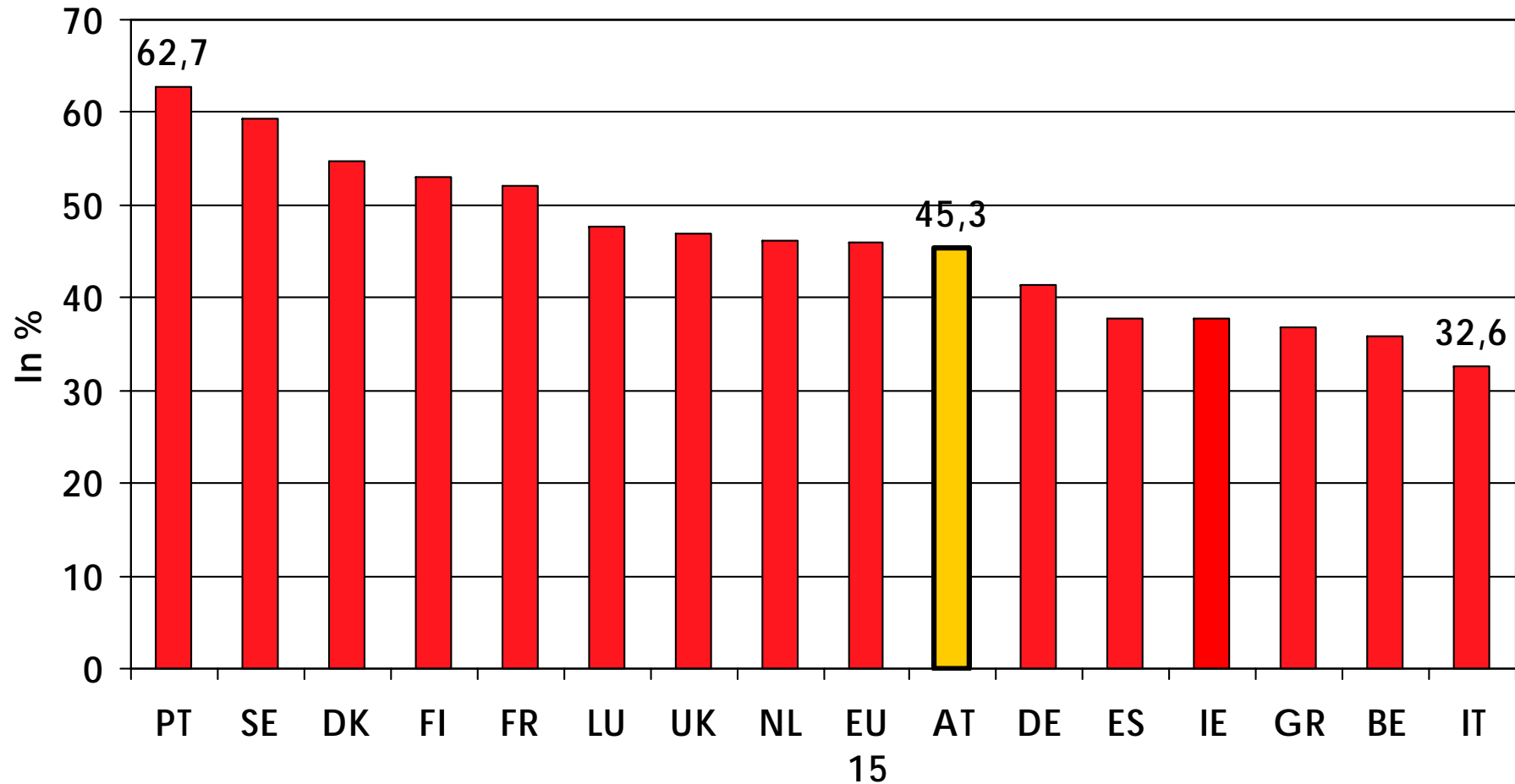
Q: OECD Employment Outlook 2006.

**Beschäftigungsquoten 25-64jähriger gering  
Qualifizierter im internationalen Vergleich  
(2004)**



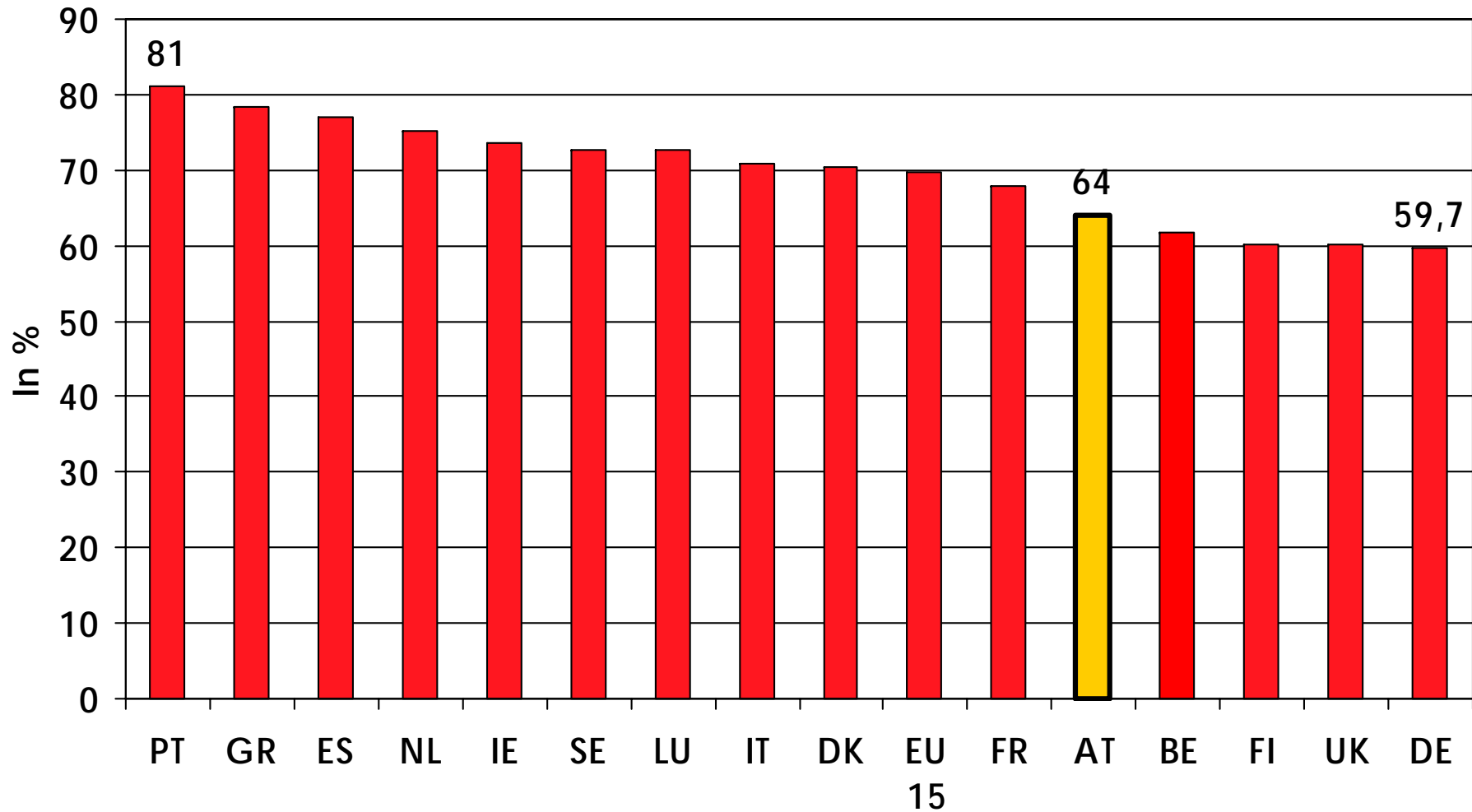
Q: OECD Employment Outlook 2006.

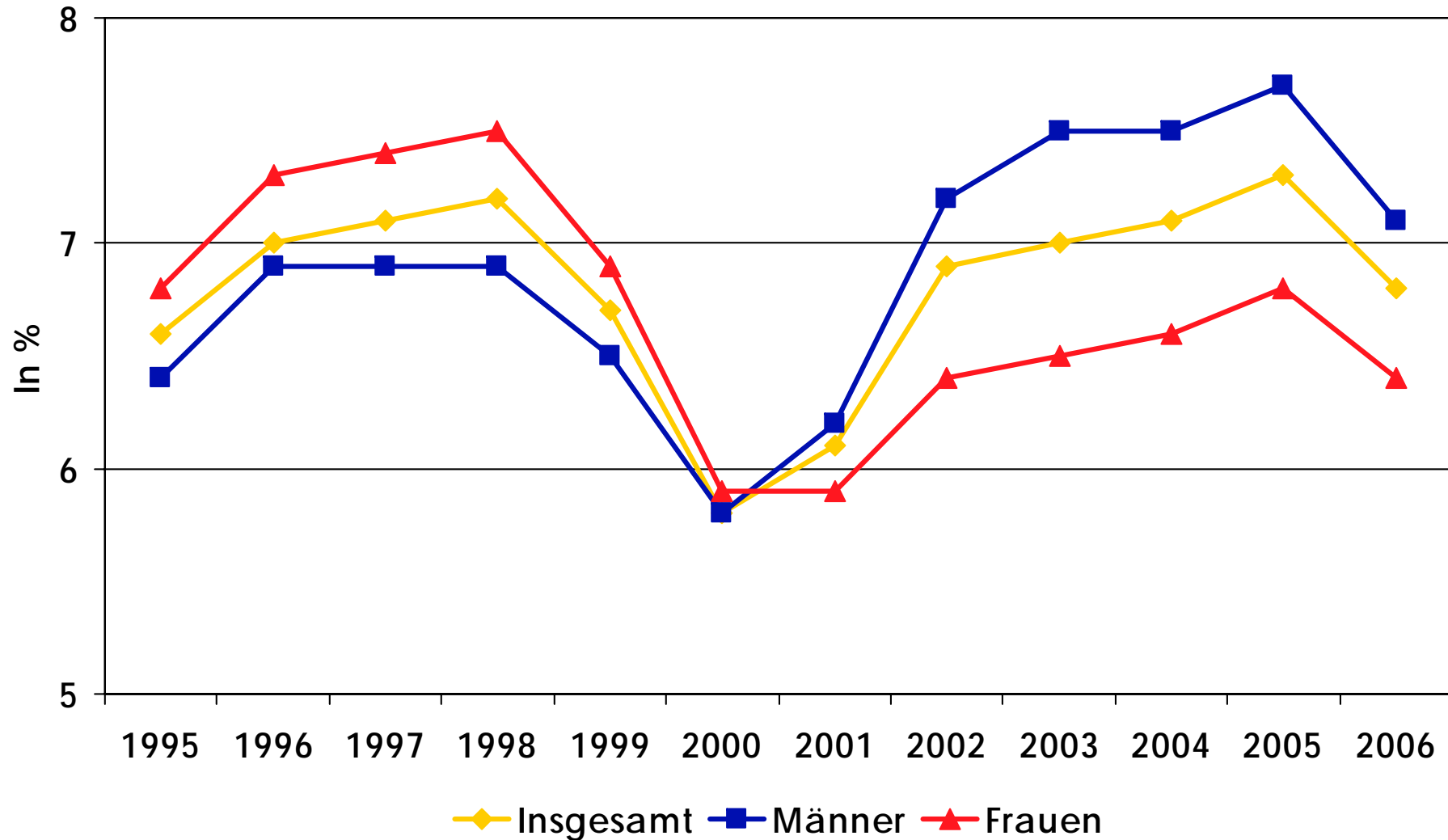
Beschäftigungsquoten 25-64jähriger gering  
qualifizierter Frauen im internationalen  
Vergleich (2004)



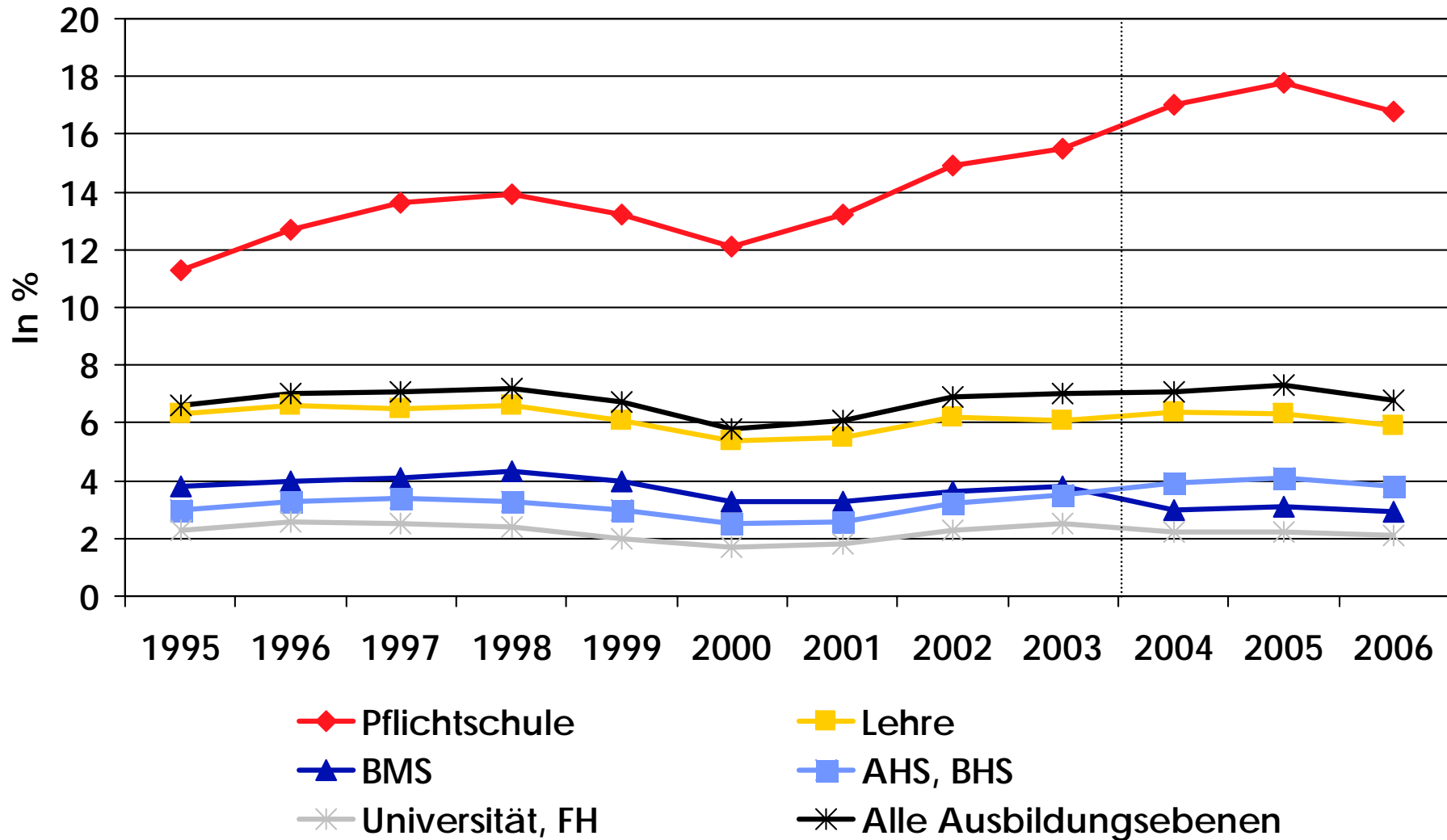
Q: OECD Employment Outlook 2006.

Beschäftigungsquoten 25-64jähriger gering  
qualifizierter Männer im internationalen  
Vergleich (2004)





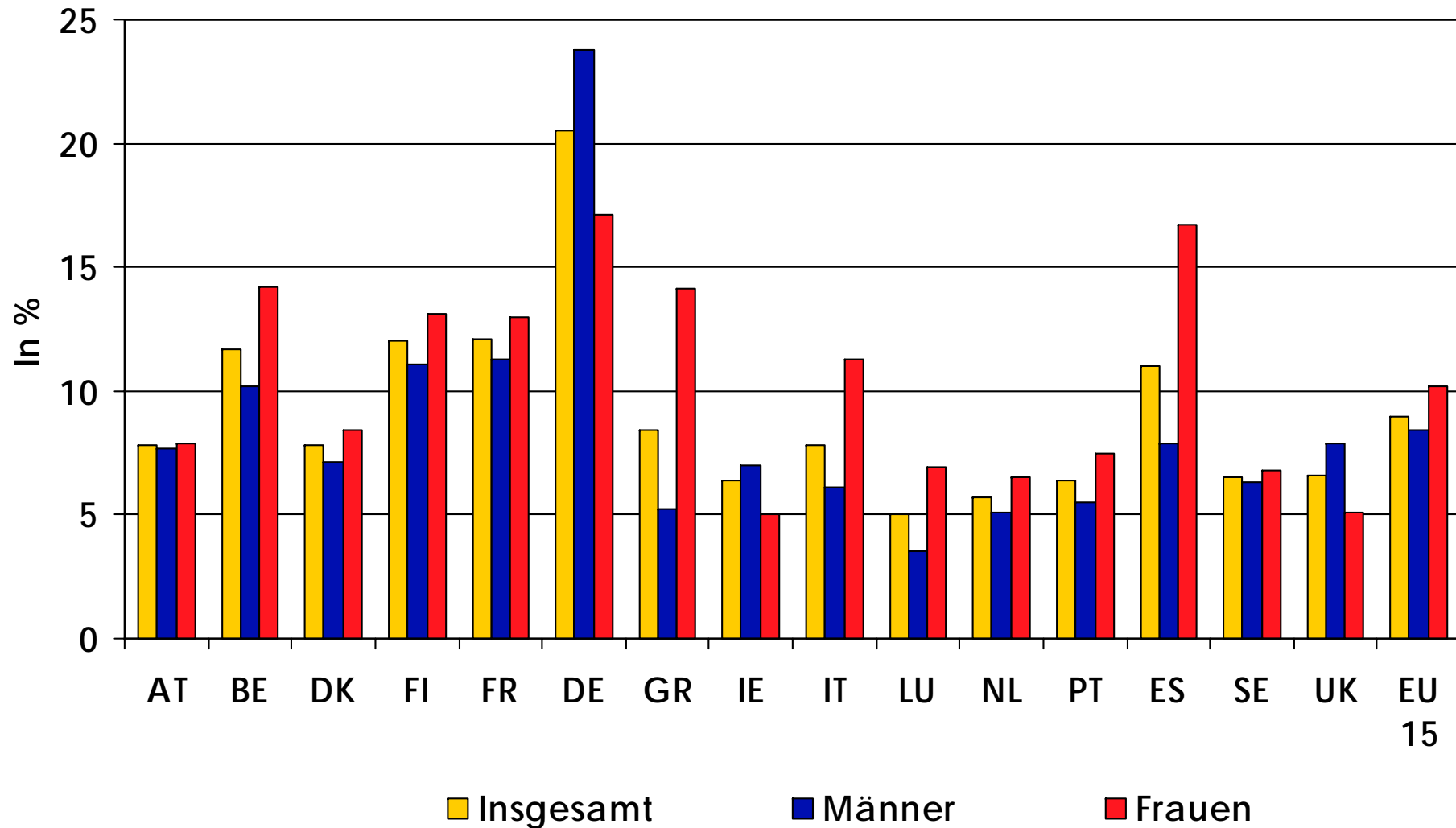
# Arbeitslosenquoten nach höchster abgeschlossener Ausbildung in Österreich



Q: AMS, ST.AT.-Mikrozensus, HSV, WIFO-Berechnungen. – 2004: Bruch in der Datenreihe. 2006: Schätzung.

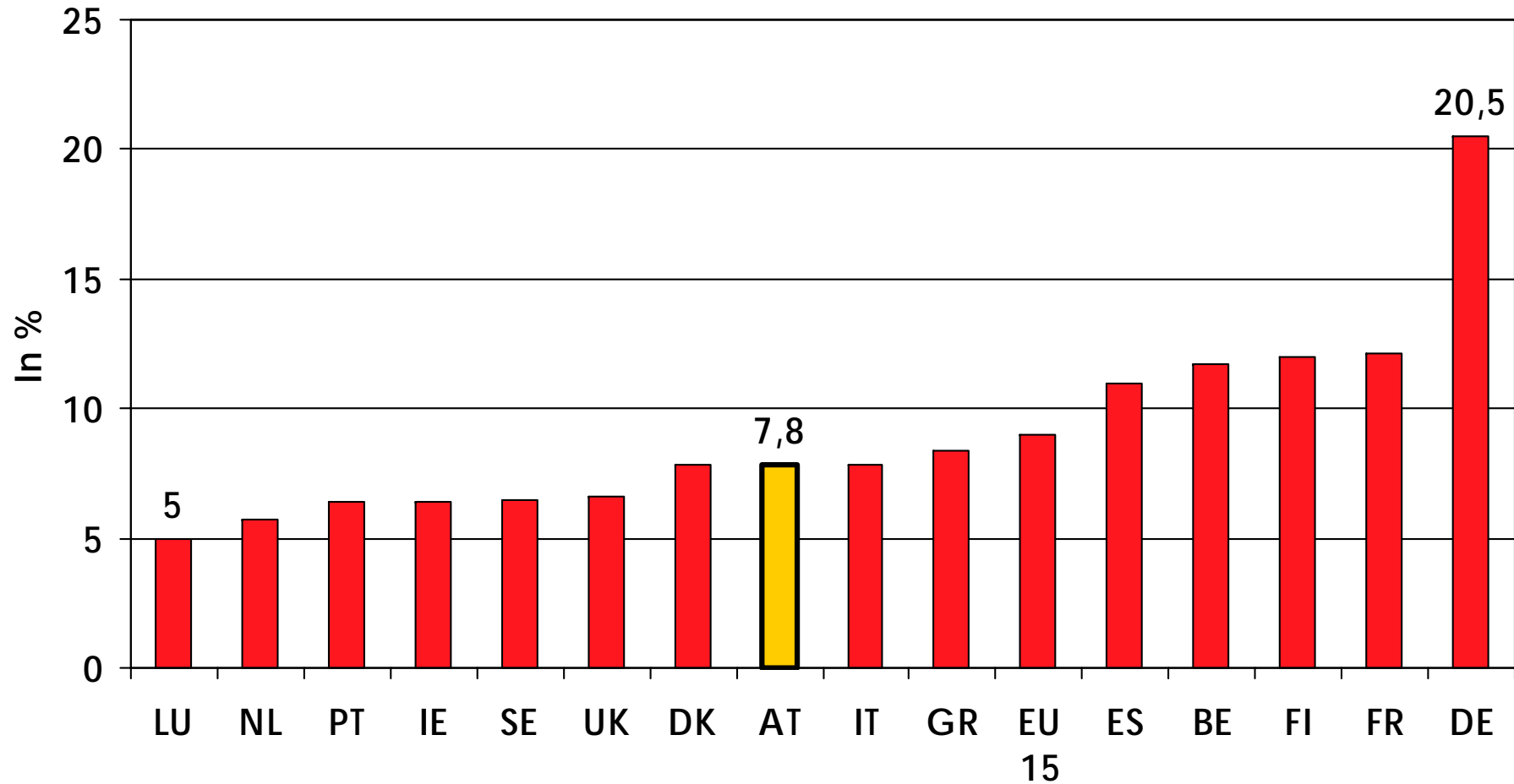


**Arbeitslosenquoten 25-64jähriger gering  
Qualifizierter im internationalen Vergleich  
(2004)**

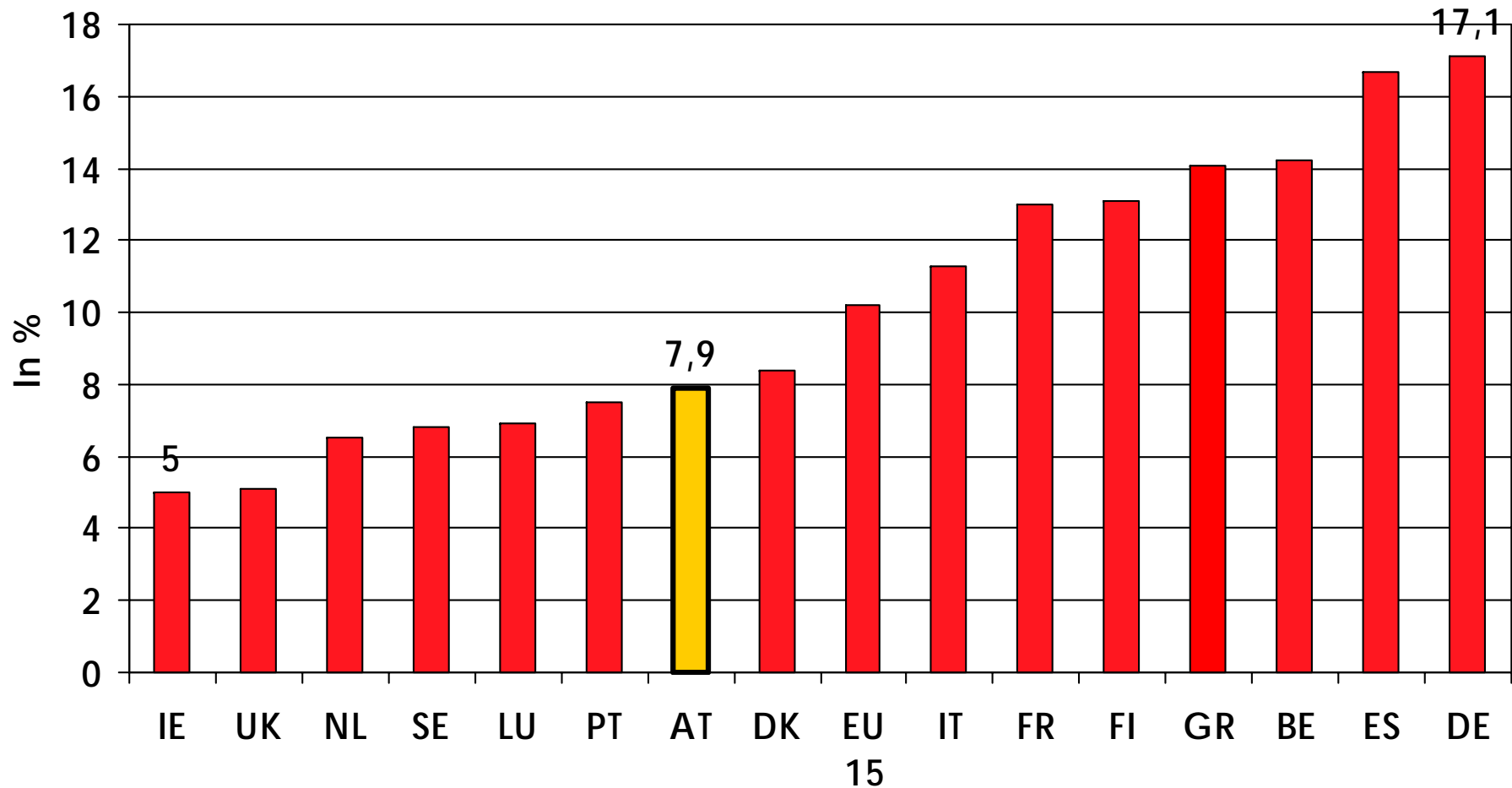


Q: OECD Employment Outlook 2006.

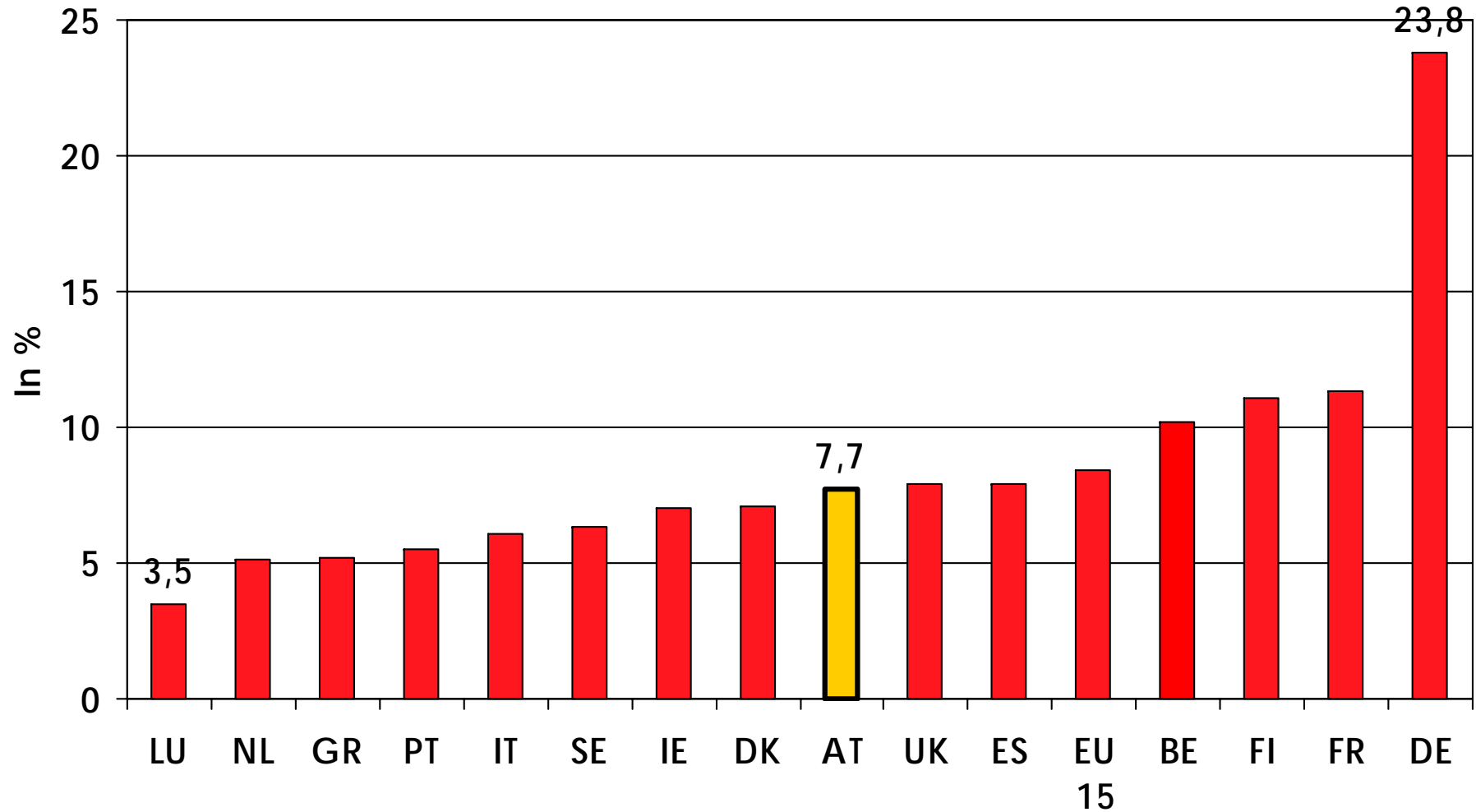
# Arbeitslosenquoten 25-64jähriger gering Qualifizierter im internationalen Vergleich (2004)



Arbeitslosenquoten 25-64jähriger gering  
qualifizierter Frauen im internationalen  
Vergleich (2004)

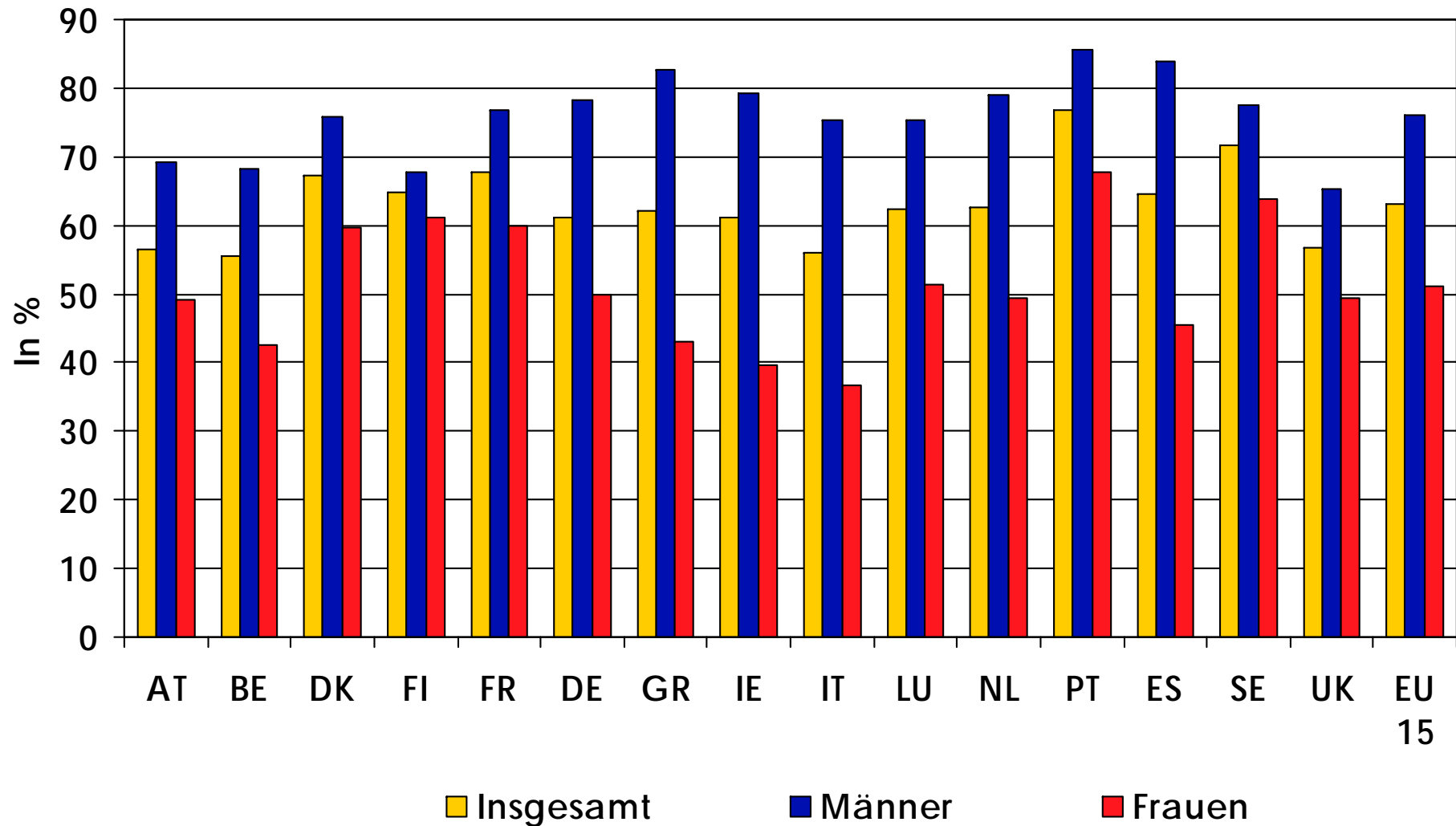


Arbeitslosenquoten 25-64jähriger gering  
qualifizierter Männer im internationalen  
Vergleich (2004)



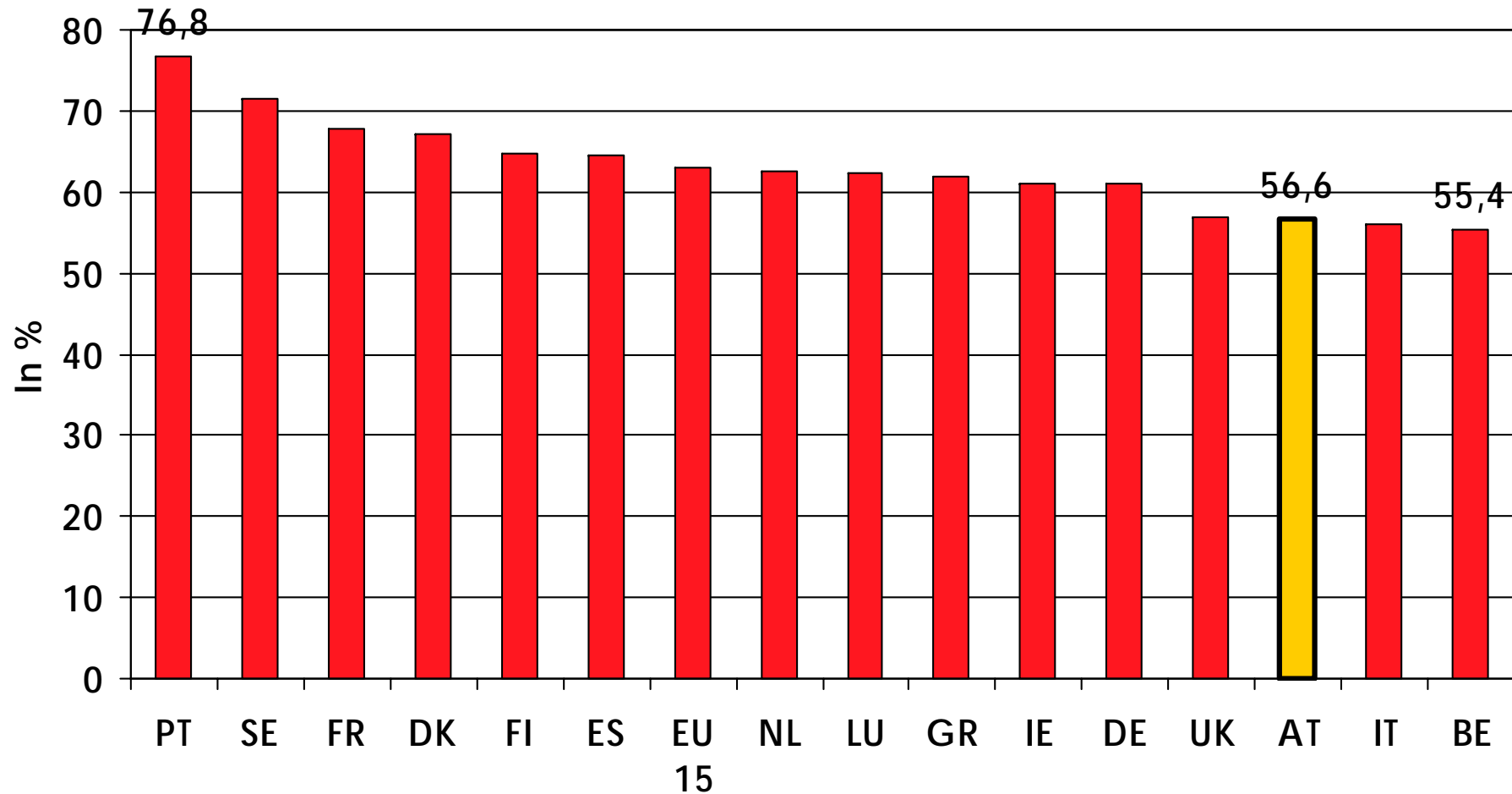
Q: OECD Employment Outlook 2006.

**Erwerbsquoten 25-64jähriger gering  
Qualifizierter im internationalen Vergleich  
(2004)**

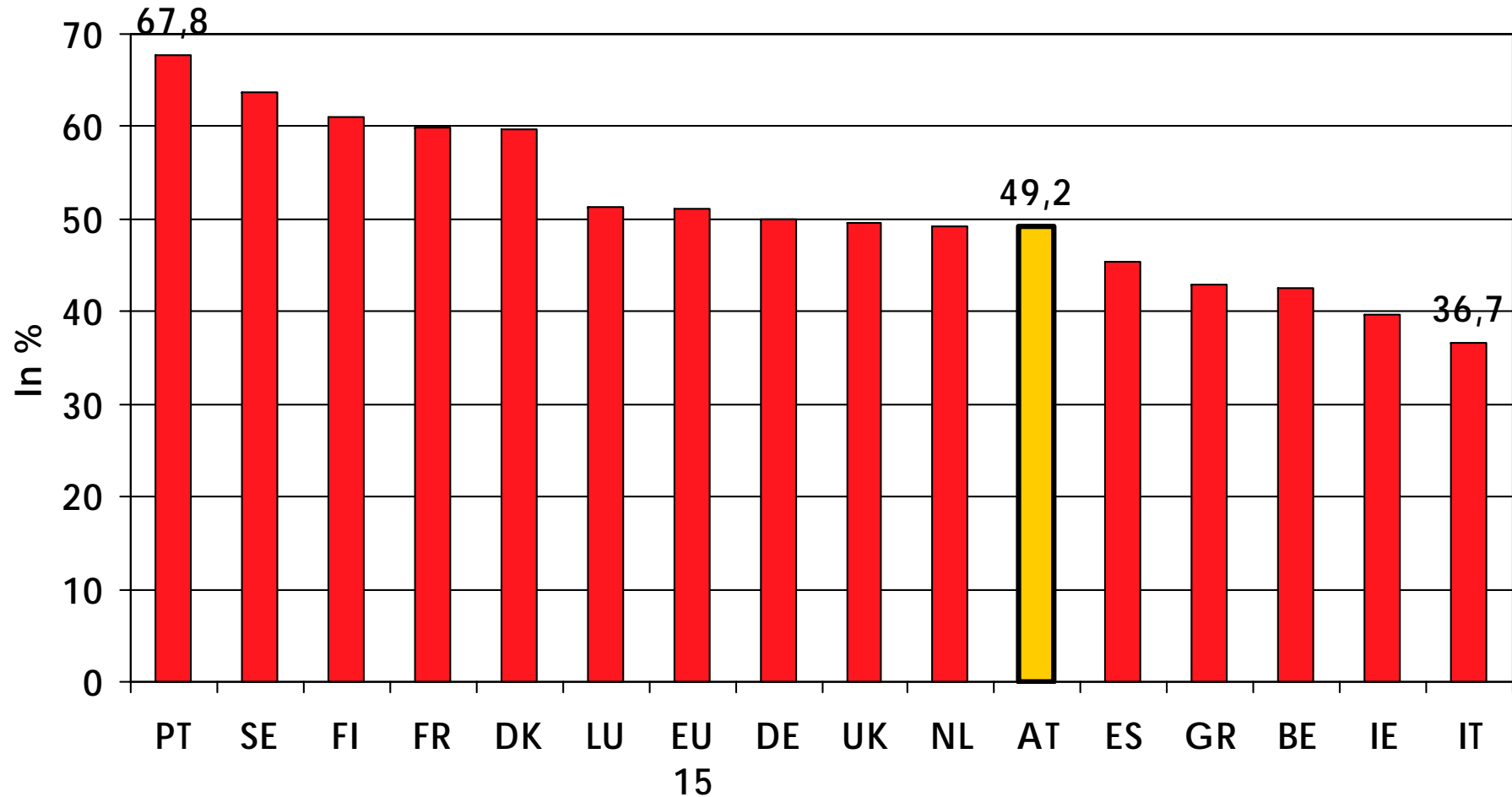


Q: OECD Employment Outlook 2006.

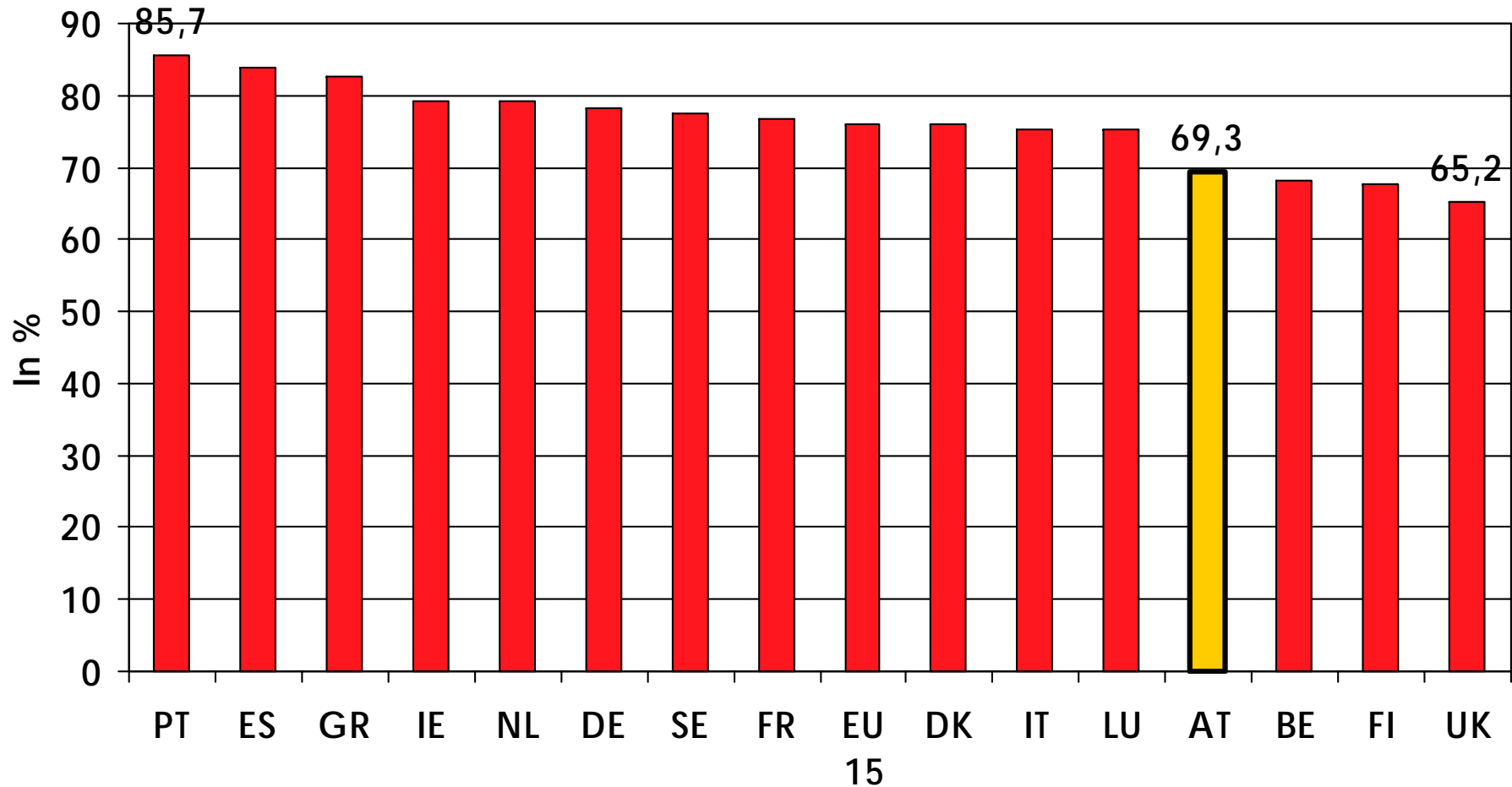
# Erwerbsquoten 25-64jähriger gering Qualifizierter im internationalen Vergleich (2004)



Erwerbsquoten 25-64jähriger gering  
qualifizierter Frauen im internationalen  
Vergleich (2004)

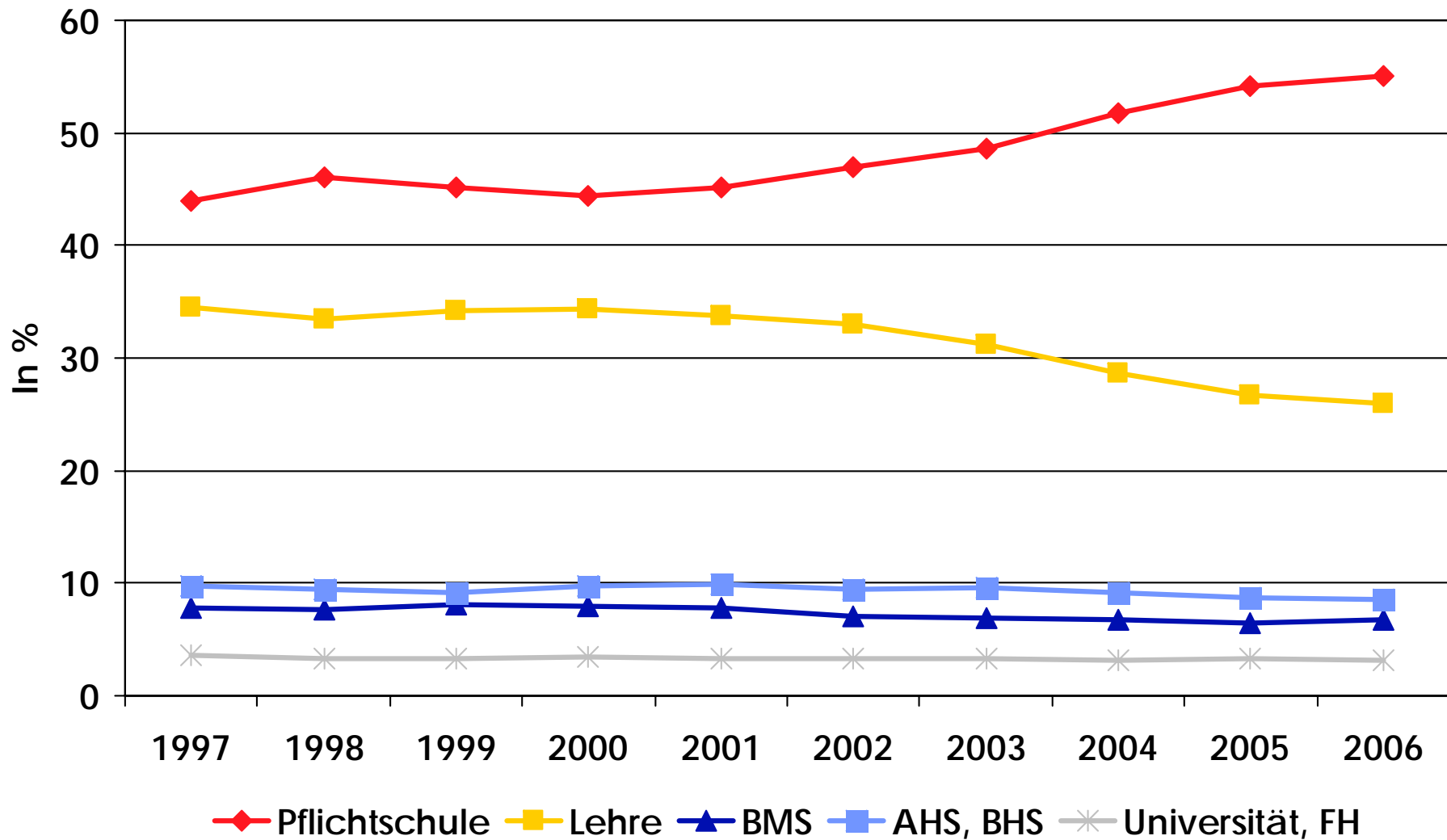


Erwerbsquoten 25-64jähriger gering  
qualifizierter Männer im internationalen  
Vergleich (2004)





# Personen in Schulung nach höchster abgeschlossener Ausbildung in Österreich



# **WIFO** ■ **Maßnahmen zur Verringerung der Zahl der Personen ohne weiterführende Ausbildung**

---

## **Maßnahmenpakete aus dem WIFO-Weissbuch für mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation**

- ... zur Verringerung der sozialen Selektion beim Bildungszugang
- ... zur Integration von Personen mit nichtdeutscher Muttersprache
- ... zur Erhöhung des Anteils an Personen mit einem Abschluss der oberen Sekundarstufe
- ... zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Q: Bock-Schappelwein, J., Huemer, U., Pöschl, A., 2006, Teilstudie 9: Aus- und Weiterbildung als Voraussetzung für Innovation, in: Karl Aiginger, Gunther Tichy, Ewald Walterskirchen (Projektleitung und Koordination), WIFO-Weißbuch: Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation, WIFO-Monographien, Wien.

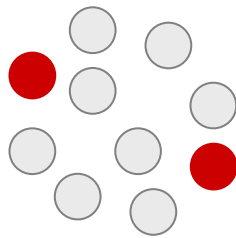
# Wie soll Weiterbildung für gering Qualifizierte beschaffen sein?

**Aufbau einer neuen Lernkultur in Unternehmen**  
**Marlies Kranebitter, glia**



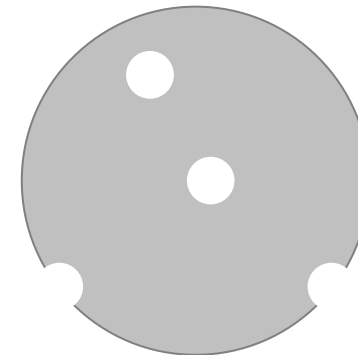
## Die Ausgangslage

1/5 aller erwerbstätigen  
TirolerInnen sind Hilfskräfte



**Arbeitslosigkeit**

Tiroler UnternehmerInnen  
benötigen qualifizierte  
MitarbeiterInnen

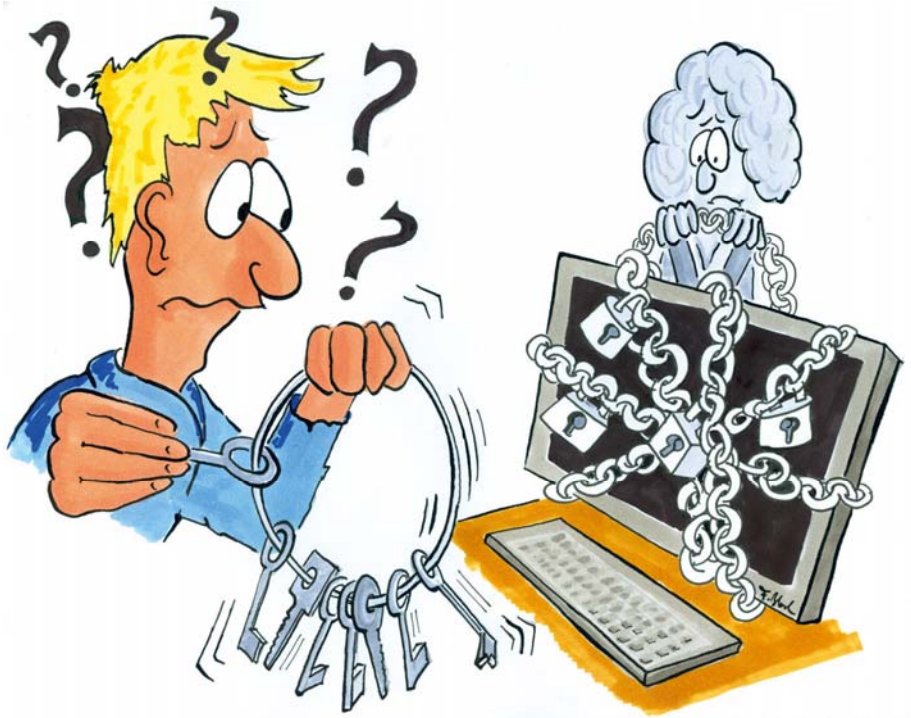


**Fachkräftemangel**

## Frauen und Männer, um die es geht



## Lernen, Weiterbildung? Gründe *für/gegen* das Lernen



- ✓ Warum will ich etwas lernen?
- ✓ Welchen Sinn hat es für mich, eine Lernanstrengung auf mich zu nehmen?

## Motiviert Arbeit zu Bildung? Haltungen und Einstellungen zur Weiterbildungsteilnahme



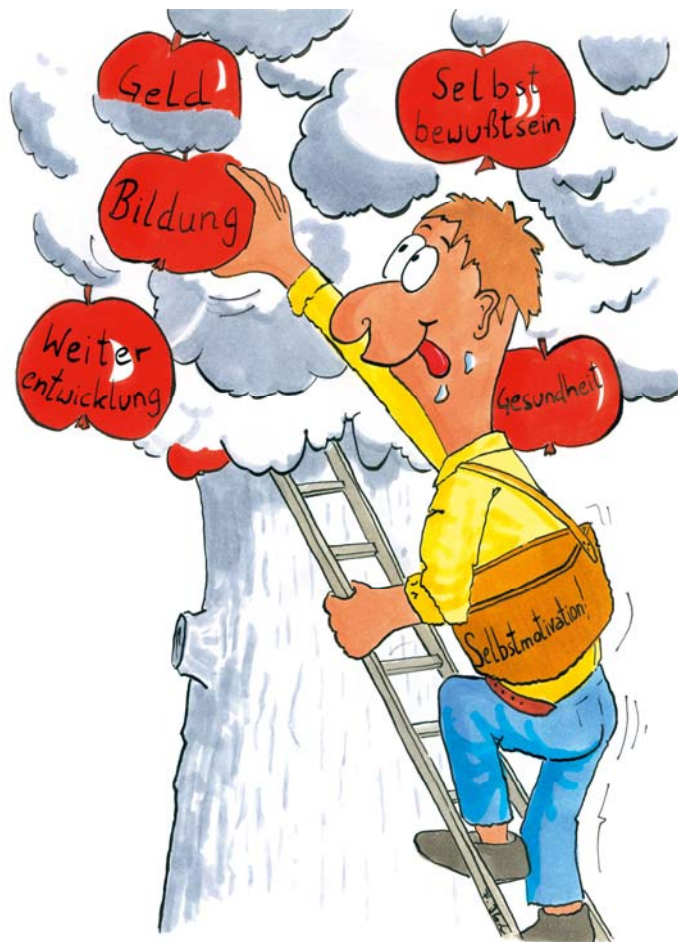
**Österreich** (Quelle Imas-Studie, 23/2003)  
Weiterbildung und Lebenslanges Lernen ist wichtig:

79% der Berufstätigen  
27 % der nicht Berufstätigen

**Schweiz**

9 v. 10 Personen, die sich weiterbilden, sind  
berufstätig

## Lernen nehmen wir dann auf uns, wenn die gesamte „Kosten-Nutzen-Bilanz“ stimmt!



- ✓ Waagschale mit der Summe der Erwartungen auf Nutzenseite muss ein größeres Gewicht haben als die Waagschale mit der Summe der Anstrengungen und Belastungen
- ✓ Einfluss biografischer Erfahrungen und milieuspezifisch erworbener Einstellungen
- ✓ Je negativer die Vorerfahrungen mit Lernen sind, desto konkreter muss der erwartete Nutzen für den Einzelnen sein, - und umgekehrt -, je positiver die Vorerfahrungen, desto niedriger ist die konkrete Nutzenerwartung.



# Umsetzung in den Pilotunternehmen



Neue Lernkultur als ganzheitlicher Ansatz

## Qualifizierungskonzept

- ✓ Lernthemen anhand konkreter betrieblicher Inhalte
- ✓ Arbeitsplatznahe betriebliche Qualifizierung
- ✓ Förderung überfachlichen Kompetenzen

## Die Pilotunternehmen



Innsbrucker Soziale Dienste



IDM-Energiesysteme



- ✓ 5 ausgewählte Pilotunternehmen mit ca. 600 Hilfskräften
- ✓ **Ablauf im Unternehmen**
  - ✓ Auftaktveranstaltung
  - ✓ Analysephase im Unternehmen (Führungskräfte und MitarbeiterInnen); Erhebung der Unternehmenskultur
  - ✓ Individuelle Konzeption der Lernmaßnahmen
  - ✓ Durchführung der Lernmaßnahmen
  - ✓ Begleitung für MitarbeiterInnen und Führung
  - ✓ Evaluierung

## Didaktische Gestaltung konkret „Kleine Lernformen“ in den Unternehmen



### Lernthemen

- ✓ Geschäftsprozesse
- ✓ Aspekte der Arbeit  
Arbeitssicherheit, Kundenorientierung,  
Qualitätssicherung
- ✓ Kommunikations- und  
Kooperationserfordernisse u.a.m.
- ✓ Vor- und nachgelagerte Prozesse  
Schnittstellen z. eigenen Tätigkeitsbereich

## Merkmale

### Rahmenbedingungen, Formen der Einbeziehung



- ✓ Aktivierende, Neugierde weckende Auftaktveranstaltung (Improtheater, Humor)
- ✓ Konkret ausgeschriebene, geregelte Lernzeiten, Arbeitszeit, 4x 3 Stunden, Zertifikat
- ✓ Arbeitsplatznahes Lernen
- ✓ Prozessorientierung
- ✓ Transparenz in den Anforderungen  
Einbeziehen der berufl./pers. Erfahrungen, praxisnahe Aufgaben/berufl. Anforderungen  
Stärken der informellen Lernens
- ✓ Verhältnis Theorie Praxis  
angemessene Komplexität

## Merkmale Methodischer Hintergrund



- ✓ Training überfachlicher Kompetenzen  
Bewusstseinsbildung (persönl. Einstellungen)  
persönl. Handlungsalternativen  
praktische Übungen  
Methoden und Werkzeuge
- ✓ Intensive Selbstbearbeitung der Themen
- ✓ Laufende Umsetzung und Reflexion der Handlungsalternativen
- ✓ Unterstützung Individueller Präferenzen (kl. Gruppen, max. 12)

### TrainerInnen

Externe TrainerInnen – TTT  
betriebliche Vorgesetzte/KollegInnen –  
TrainUp (neue Rolle)

## ... Ersatz für klassische Weiterbildung?



- ✓ Es braucht personelle und finanzielle Ressourcen  
Aufwand, Organisation, Durchführung, Planung, Zeit, Kosten können variieren
- ✓ Nicht kostengünstiger Ersatz f. klass. Weiterbildung, eigenständige Variante des Lernens

### Fazit

Erweiterung, Ergänzung und Bereicherung des Bildungswesens eines Unternehmens um eine neue Zielgruppe und Inhalte!

## Lernwiderstände - Neuen Lernkulturen - Lernberatung Wie soll Weiterbildung beschaffen sein?



### **Biografieorientierung**

Biografische Bezüge als Grundlage für Eigeninitiative, „selbstorganisiertes“ Lernen

### **Orientierung an der Arbeits- und Lebenserfahrungen**

**Überwindung der Lernhemmnisse durch entsprechende didaktische Gestaltung**  
Zeit, Raum, Angebot, Organisation, Personal, Programm, Unterstützung,...



*„...ich habe in den kurzen Einheiten so viel gelernt, ich bin richtig überrascht, wir haben viel gelacht und Spaß gehabt. Ein ganzer Schulungstag hat mich immer so müde gemacht, hier lernt man so viel, Dinge von denen man gar nicht wusste, dass es sie gibt, oder dass man das sogar schon kann...“*

