

**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

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