

NUR MEHR „WUNDERWUZZIS¹“ GESUCHT? Zur Situation formal gering Qualifizierter auf dem österreichischen Arbeitsmarkt

1. Zur Begrifflichkeit „formal geringer Qualifikation“	108
2. Veränderte Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt	109
3. Die österreichische Arbeitsmarktsituation formal gering Qualifizierter	111
4. Mögliche Handlungsoptionen	114
5. Besonderheiten bei der Auswahl gering qualifizierten Personals	115
6. Mehr Transparenz beruflicher (Teil-)Qualifikationen sinnvoll	116
7. Ausblick	118

Auszug aus WISO 4/2008

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40
A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@akooe.at

Internet: www.isw-linz.at

Norbert Lachmayr

Wiss. Mitarbeiter am
Österr. Institut für
Berufsbildungs-
forschung
(www.oeibf.at)

*trotz hoher
Arbeitslosenquote
Rekrutierungs-
problem*

Der vorliegende Artikel zeigt Veränderungen der letzten Jahre in der Arbeitsmarktsituation der formal gering Qualifizierten auf: Warum ist die Arbeitslosenquote gering Qualifizierter hoch und haben dennoch viele Betriebe Rekrutierungsprobleme für Arbeitsplätze mit einfachen Tätigkeiten („Mismatch“)? Liegt es allein an der gestiegenen und erweiterten Anforderungsentwicklung? Mögliche Antworten und einen Ausblick auf bildungspolitische (Re)Aktionen stellt dieser Beitrag vor.

1. Zur Begrifflichkeit „formal geringer Qualifikation“

*Pflichtschul-
abschluss*

Der weit verbreitete Begriff „Geringqualifizierte“ ist im Übrigen durch die Nähe zum Defizitmodell problematisch; es wird ausgeblendet, dass es innerhalb der Gruppe der gering Qualifizierten relativ viele Personen gibt, die marktfähig sind und schnell wieder in Beschäftigungsverhältnisse kommen. Im Beitrag wird prinzipiell „formale“ Geringqualifikation, d. h. primär Pflichtschulabschluss als höchste formale Ausbildung, behandelt. Dadurch wird zum Ausdruck gebracht, dass durch Berufserfahrung, individuelles Wissen und Qualifikationen oder persönliche Kompetenzen hohe fachliche und soziale Qualifikationen vorhanden sein können. Weinkopf (1999, 10) führt entsprechend an, dass „die Gruppe der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung sehr heterogen ist und sich hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktchancen nicht in jedem Fall von formal Qualifizierten unterscheidet, deren Berufsabschlüsse teilweise durch den strukturellen und technologischen Wandel (völlig) veraltet und am Arbeitsmarkt kaum noch verwertbar sein können“. Da mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit unweigerlich ein „moralischer und tatsächlicher“ Verschleiß formaler Qualifikationen und individueller Kompetenzen eintritt, sind nach Galiläer et al. (2007, 17) auch viele der Langzeitarbeitslosen als gering qualifiziert einzustufen.

2. Veränderte Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt

Im Sinne des Taylorismus war die Arbeit unterhalb des Facharbeiterniveaus gekennzeichnet durch die „unselbständige Ausführung von gleichförmigen, isolierten, anregungsarmen Handgriffen und Verrichtungen“ (Galiläer 2006, 3). Diese als „monoton, repetitiv und kurz getaktet“ bzw. manuell „subjektiv sinnfrei“ beschriebene Arbeit Geringqualifizierter (Clement 2007, 40) spiegelt jedoch die heutige betriebliche Realität bei Weitem nicht mehr wider.

Als klassische Einsatzgebiete formal gering qualifizierter Personen gelten gewerbliche Reinigungsarbeitsplätze, die Zimmerreinigung in Hotels, Lager- und Kassentätigkeiten im Einzelhandel sowie hauswirtschaftliche und pflegerische Hilfstätigkeiten, aber auch die Tätigkeit von ProduktionshelferInnen in verschiedenen Industriebranchen, Kassenkräften, Sicherheitsdiensten, Tätigkeiten in Call-Centern, von BürohelferInnen und Fahrt- und Botendienste (vgl. Weinkopf 2007, 28; Galiläer et al. 2007, 79).

*heutige
Einsatzgebiete*

Vergleichsweise geringe Bezahlung, belastende Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten, körperliche Anforderungen wie z. B. langes Stehen im Einzelhandel oder in der Gastronomie), aber auch schwache Interessenvertretungen bzw. Lobbyismus kombiniert mit teils geringem Ansehen (z. B. Reinigungsbranche) sind klassische Rahmenbedingungen.

*Rahmen-
bedingungen*

Wozu sind nun aber primär „Wunderwuzzis“ gesucht? Auch wenn der Kern der „einfachen Arbeit“ stabil bleibt, werden entsprechende generalistische Fähigkeiten dann nötig, wenn z. B. mehrere für sich einfache Tätigkeiten zusammengelegt werden. Neben dieser Verbreiterung von Tätigkeiten („Jobenrichment“) stellten StudienautorInnen wie Hierming et al. (2005, 97) oder Clement (2007, 40) zudem auch Verschiebungen der Arbeitsinhalte (vermehrt Dienstleistungen mit KundInnenkontakt), veränderte fachliche Anforderungen² und tendenziell steigende Wichtigkeit der sozialen Kompetenzen

Sekundärtugenden

fest. Weiter betonen die AutorInnen die steigende Bedeutung von äußerlichen Merkmalen (ansprechendes äußeres Erscheinungsbild, angenehme Telefonstimme) und weitere „Sekundärtugenden“ wie Pünktlichkeit, Leistungsbereitschaft, Zuverlässigkeit, zeitliche und räumliche Flexibilität und Offenheit, Teamfähigkeit, Verständnis für technische sowie für ablauforganisatorische Fragen und Problemlösungsfähigkeit. Eine meist fehlende entsprechende Vorbereitung auf diese Situationen im Zuge der Aus- oder Weiterbildung bzw. auch nicht vorhandenes individuelles Erfahrungswissen verschlechtern die Situation formal gering Qualifizierter zusätzlich. Zumal weitere Aspekte auf deren Arbeitsmarkt einwirken, z. B. die Verlagerung großer Serien arbeitsintensiver Fertigungen in Billiglohnländer. Dafür bedeuten mehr Kleinserien häufiger wechselnde Beschäftigungsfelder, dadurch auch mehr Beschäftigung in prekären und oft von Arbeitslosigkeit durchbrochenen Arbeitsverhältnissen, aber auch den Einsatz neuer Informations- und Kommunikationsformen. Weiters ist ein Verdrängungswettbewerb in zumindest zweifacher Weise zu sehen: Einerseits durch Teilzeitkräfte wie Studierende oder SchülerInnen (nicht zuletzt wegen höherer körperlicher Belastbarkeit z. B. in Gastronomie und Einzelhandel) im Bereich der Aushilfe. Andererseits drängen wegen der „Kompetenzlücke“ (vgl. Kupka 2005, 13) Fachkräfte mit höherer Qualifizierung in die Jobbereiche der An- und Ungelernten „nach unten“. Damit werden die Tätigkeiten von formal überqualifizierten Personen verrichtet, und das wird unter dem Gesichtspunkt des prognostizierten Fachkräftemangels (Stichwort demografische Entwicklung) entsprechenden längerfristigen Handlungsbedarf erzeugen.

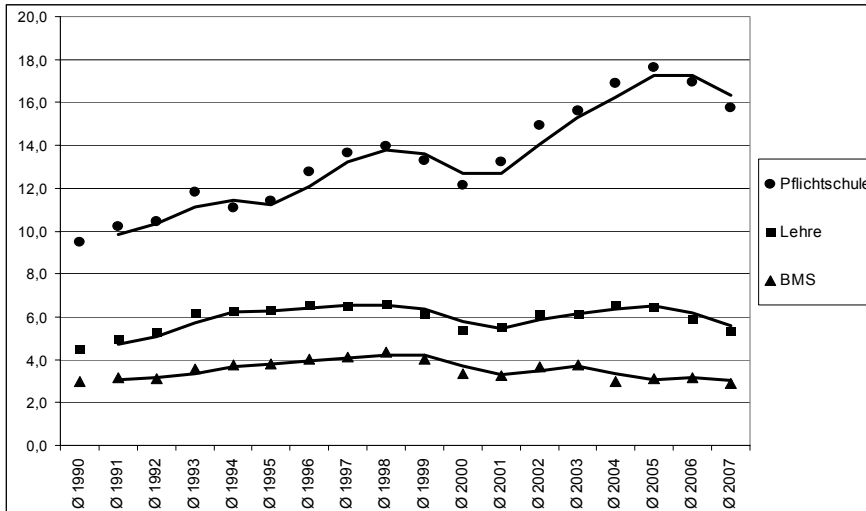
Kompetenzlücke

Nach der überblicksartigen Darstellung der Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt erfolgt nun der Blick auf die konkrete österreichische Arbeitsmarktsituation.

3. Die österreichische Arbeitsmarktsituation formal gering Qualifizierter

Die Zahlen der Arbeitslosenstatistik werden oft dahingehend interpretiert, dass Personen mit nur Pflichtschulabschluss besonders und immer mehr von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Beispielsweise resümiert Galiläer (2004, 8): „Einfache Arbeit, so scheint es, hat (...) keine Zukunft mehr: Die Arbeitslosenquote der Geringqualifizierten spricht für sich.“ Nachstehende Abbildung zeichnet diesen Trend für Österreich nach: Lag der Anteil Arbeitsloser mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss 1990 bei rund 10 %, so stieg der Anteil deutlich und liegt in den letzten Jahren bei rund 17 %. Im Vergleich dazu blieb die Arbeitslosenquote bei den nächsthöheren Bildungsabschlüssen (Lehr- und BMS-AbsolventInnen) stabil bis leicht rückläufig, vor allem aber auf deutlich niedrigerem Niveau.

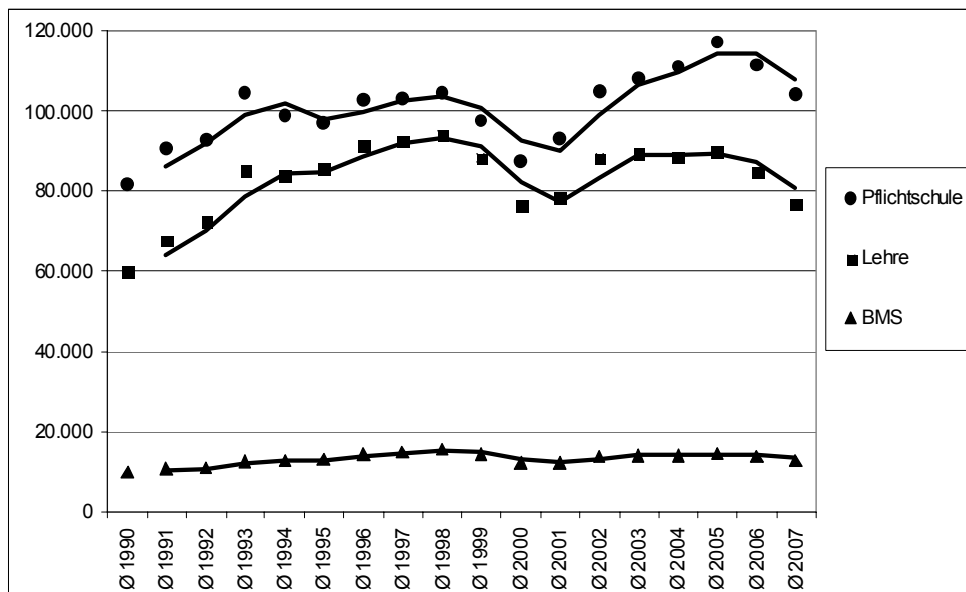
Abbildung 1: Arbeitslosenquote nach Bildungsabschluss



Quelle: AMS, in % des Beschäftigtenpotenzials, nationale Berechnung; gleitender Durchschnitt (2 Perioden)

Interessant ist nun der Bezug zu den absoluten Zahlen hinter dieser Grafik. Die Zahl der Arbeitslosen mit BMS-Abschluss liegt sehr konstant unter 16.000 Personen. Mehr „Bewegung“ ist in den absoluten Zahlen der Arbeitslosen mit Lehre (durchschnittlich rund 83.000 Arbeitslose) oder Pflichtschulabschluss (rund 100.000). Beide Arbeitslosenzahlen entwickeln sich auf den ersten Blick recht synchron. Dennoch wächst die Zahl der arbeitslosen PflichtschulabsolventInnen in den letzten Jahren stärker bzw. reduziert sich schwächer als die Vergleichsgruppe der LehrabsolventInnen. Dies allein verursacht jedoch noch nicht die bereits dargestellten deutlichen Anstiege bei der Arbeitslosenquote.

Abbildung 2: Arbeitslose nach Bildungsabschluss in absoluten Zahlen

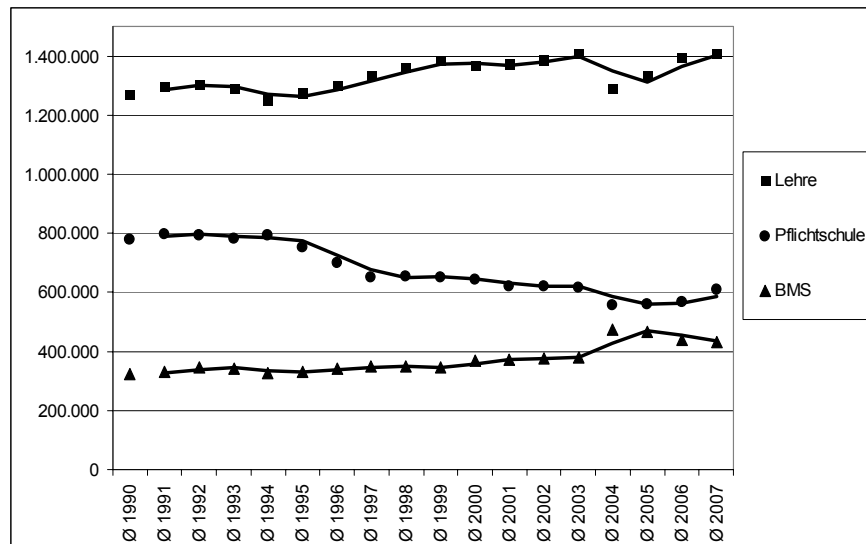


Quelle: AMS; gleitender Durchschnitt (2 Perioden)

Die steigende Arbeitslosenquote kommt zusätzlich durch die Bildungsexpansion der letzten Jahre zustande: Sowohl die Lehr- als auch die BMS-AbsolventInnen machen einen wachsenden Anteil in der Gesamtbevölkerung aus, die formal am geringsten Qualifizierten hingegen haben seit 1990 deutlich abgenommen (minus 200.000). Nachdem gleichzeitig die Zahl der arbeitslosen PflichtschulabsolventInnen stieg, ist automatisch die Arbeitslosenquote stärker gestiegen.

*Veränderungen
auch durch
Bildungsexpansion*

Abbildung 3: Unselbstständig Beschäftigte nach Bildungsabschluss



Quelle: AMS; bis 2003 Mikrozensus (Durchschnitt der Erhebungen im März, Juni, September und Dezember) – revidiert; ab 2004 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitt über alle Wochen). Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienst; gleitender Durchschnitt (2 Perioden)

Die konstante Zahl der arbeitslosen PflichtschulabsolventInnen (meist HauptschülerInnen) bei gleichzeitig sinkenden Arbeitslosenquoten der benachbarten Bildungshöhen erinnert an das von Solga/Wagner (2000, 2) beschriebene Phänomen eines

*Verschlechterung
der
Sozialisations-
ressourcen*

„creaming out“. Dabei gilt für die Hauptschule, dass vor allem SchülerInnen „mit deprivierten familiären Umweltbedingungen“ in der Hauptschule zurückbleiben. Die Autorinnen sehen dabei eine Verschlechterung der Sozialisationsressourcen im Schulkontext von HauptschülerInnen, mit der auch negative Auswirkungen auf die schulischen Leistungen und eine geringere Aneignung sozialer Kompetenzen (und damit geringere Arbeitsmarktchancen) einhergehen würden. Dahinter steht die Überlegung, dass aufgrund der Bildungsexpansion der letzten Jahrzehnte mehr Optionen in der Schullaufbahn entstanden sind. Diese werden aber nicht von allen sozialen Schichten gleich stark angenommen, sodass die Schülerschaft in Hauptschulen homogener mit sozial schlechter gestellten SchülerInnen wird.

4. Mögliche Handlungsoptionen*Aufqualifizierung*

Die naheliegende Lösung, formal gering Qualifizierte „einfach“ zu qualifizieren, hat jedoch mehrere Knackpunkte: Formal gering Qualifizierte sind bereits jetzt überproportional stark bei der Teilnahme an formaler Weiterbildung wie Kursen und Schulungen unterrepräsentiert (sei es wegen individueller oder aber struktureller Zugangshindernisse³). Daher sind neue oder maßgeschneiderte Weiterbildungsangebote nötig (siehe später). Und selbst wenn Weiterbildung fruchtet, würden lediglich die Wettbewerbschancen der nun „qualifizierten Unqualifizierten“ um unqualifizierte Arbeitsplätze steigen. Auch die Schaffung zusätzlicher Niedriglohnarbeitsplätze kann nur bedingt helfen: Es besteht die Gefahr einer Stigmatisierung der dort Beschäftigten, zudem werden langfristige Aufstiegschancen vergeblich gesucht, auch ist Lohndumping von qualifizierter Arbeit denkbar. Solga (2000, 6f) sieht in diesen beiden Optionen keine Lösung, weil nicht der vermeintliche Mangel an unqualifizierten Arbeitsplätzen, sondern das Überangebot an qualifizierten Arbeitskräften und die damit einhergehende Substituierung von gering qualifizierten durch qualifizierte Personen wesentliche Ursachen der marginalisierten

Beschäftigungschancen von Unqualifizierten seien. Entsprechend empfiehlt sie als optimale Lösung eine generelle Erhöhung des Arbeitsplatzangebots – und zwar nicht nur für einfache Tätigkeiten, sondern im Gegenteil im mittleren Qualifikationsbereich. Walwei (2003, 3) beschreibt die dadurch erhofften Folgen als einen positiven „Kamineffekt“.

Erhöhung des Arbeitsplatzangebots

KritikerInnen hingegen führen zahlreiche Besonderheiten ins Treffen, welche in theoretischen Konzepten wie von Solga zu wenig berücksichtigt werden: Beispielsweise bestehe aufgrund der geringen Verdienstmöglichkeiten für niedrig qualifizierte kein ausreichender Anreiz, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen und dadurch die Ausbezahlung von (oft gleich hohem) Arbeitslosengeld zu verlieren. Auch seien Anforderungen wie z. B. kommunikative Kompetenz nicht per Intensivkurs vermittelbar. Zudem wird aufgrund der relativen Instabilität der Beschäftigungsverhältnisse in diesem Segment des Arbeitsmarktes darauf hingewiesen, dass die Integration gering Qualifizierter in den Arbeitsmarkt keine einmalige Aktion im Sinne eines Kraftaktes, sondern eine langfristige Betreuungsaufgabe sei (vgl. Galiläer et al. 2007, 60). Und schließlich die Vermutung, dass ArbeitgeberInnen auch für einfachere Tätigkeiten formal besser qualifizierte BewerberInnen deswegen bevorzugen, weil diese vermutlich eher über ein höheres Maß an Leistungsfähigkeit, Lern- und Verantwortungsbereitschaft verfügen als gering qualifizierte Bewerber oder solche, die schon längere Zeit arbeitslos sind.

Integration gering Qualifizierter keine einmalige Aktion

Ich möchte an genau dieser Stelle bezüglich der Personalauswahlstrategie der Betriebe einhaken, da hier ein gewisses Lösungspotenzial steckt.

5. Besonderheiten bei der Auswahl gering qualifizierten Personals

Es kommt speziell bei „einfachen“ Tätigkeiten darauf an, dass die individuellen Stärken für potenzielle ArbeitgeberInnen schnell erkennbar und nachvollziehbar⁴ sind. Es ist verständ-

individuelle Stärken

*standardisiertes
Auswahlverfahren
eher die
Ausnahme*

lich, dass Personalverantwortliche aus Zeit- und Kostengründen (Stellen für Un- und Angelernte werden häufiger neu besetzt als höher qualifizierte Stellen) das Kriterium einer abgeschlossenen Berufsausbildung schlicht mangels anderer verlässlicher Auswahlkriterien als Signal für die Eignung und das Durchhaltevermögen verwenden. Gestärkt wird diese Überlegung durch den von Meifort (2003, 104) beschriebenen Bedeutungsrückgang der Arbeitsagenturen bei der Vermittlung von Stellen für Einfacharbeitsplätze. Hier wird der öffentlichen Arbeitsvermittlung vorgehalten, zu viele BewerberInnen ungezielt vermitteln zu wollen und damit den Unternehmen unverhältnismäßig hohen Arbeitsaufwand zu verursachen. Alternativ wird daher speziell für Un- und Angelernte auf interne Rekrutierungswege zurückgegriffen: Betriebe gehen davon aus, dass diese BewerberInnen aufgrund der Schilderung der betrieblichen Arbeitssituation durch die eigenen MitarbeiterInnen über eine realistischere Einschätzung verfügen. Im Ergebnis führt die Dominanz interner Suchwege dazu, dass gering qualifizierte Arbeitslose tendenziell geringere Chancen haben, überhaupt von diesen offenen Stellen zu erfahren (vgl. Weinkopf 2007, 29). Bei der Besetzung „einfacher“ Stellen ist zudem ein standardisiertes Auswahlverfahren eher die Ausnahme. Die Kompetenz der direkten Vorgesetzten wird als ausreichend angesehen, um die Eignung von BewerberInnen zu überprüfen und eine Auswahlentscheidung zu treffen.

Um diese (zumindest in Deutschland beobachtete) Entwicklung zu unterbrechen, scheint es u. a. wichtig, eine verbesserte Dokumentation von Erfahrungen und (Teil-)Qualifikationen unterhalb einer abgeschlossenen Berufsausbildung zu schaffen.

6. Mehr Transparenz beruflicher (Teil-)Qualifikationen sinnvoll

Derzeit können BewerberInnen aussagekräftige Qualifikationsprofile meist nicht vorweisen, Bescheinigungen über die Teil-

nahme an AMS-geförderten Bildungsmaßnahmen können sogar als stigmatisierend erlebt werden.

In einem Modellversuch konkretisieren Koch/Krings (2004; 2003, 6) die nötige Transparenz beruflicher Qualifikationen und führen Eckpunkte für transparente Zertifikate an⁵. Weitere Modellversuche zur besseren Transparenz beruflicher Qualifikationen finden sich z. B. bei Hilger (2007), Fietz/Koch/Krings (2006) oder Czommer/Weinkopf (2005), für den Bereich Lackiererei und Einzelhandel siehe Herz/Jäger (1998). Auch sei auf ein Modell zur Aktivierung Arbeitsloser (Galiläer et al. 2007, 86f) hingewiesen. Zeller (2002) beschreibt beispielsweise die Anforderungs- und Entwicklungstrends für den Bereich der „einfachen“ Tätigkeiten. Die Entwicklung und Umsetzung eines Konzepts zur Dokumentation standardisierter HelferInnenqualifikationen scheint auch auf Österreich umlegbar zu sein, zumal Produkte wie das Qualifikationsbarometer⁶ des AMS eine brauchbare Ausgangslage bieten. Die Zertifizierung von Qualifikationsbündeln und die Dokumentation formell bzw. informell erworbener (Teil-)Kompetenzen haben dabei mehrere Vorteile. Je näher ArbeitnehmerInnen auf konkrete Tätigkeitsbereiche hin vorbereitet werden können bzw. diese nachweisen können, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Bewerbung und einer passgenauen Stellenbesetzung mit kürzeren Einarbeitungszeiten, geringerem Aufwand und größerer Flexibilität beim Einsatz der neuen MitarbeiterInnen.

Qualifikationsbarometer

Obwohl die Gruppe der gering Qualifizierten ein erhöhtes Arbeitsmarktrisiko trägt, sieht sie für sich selbst häufig keinen eigenen Bildungsbedarf und direkten Nutzen – eine Haltung, die angesichts der meist geringen beruflichen Qualifikationsanforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten bei den typischen Arbeitsplätzen von gering Qualifizierten durchaus plausibel erscheint (vgl. Ambos 2005, 14). Allerdings interpretiert Ambos den Befund, wonach für gering Qualifizierte informelle Lernkontexte einen relativ hohen Stellenwert besitzen, weniger

Betroffene sehen oft keinen eigenen Bildungsbedarf

als Ausdruck individueller Präferenzen, sondern vielmehr als Abbild der aktuellen Arbeitsbedingungen dieser Personengruppe und ihrer Zugangsmöglichkeiten zu Lerngelegenheiten.

Ambos (2005, 16) fasst letztendlich eine Erfolg versprechende Form der Weiterbildung folgendermaßen zusammen: individuelle und den Betrieb aufsuchende Weiterbildungsinformation und -beratung, die Entwicklung arbeitsintegrierter Lernangebote, die an den konkreten Nutzeninteressen der Zielgruppe ansetzen („learning on the job“, d. h. Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz), und eine didaktische Gestaltung, die die oft negativen Lernerfahrungen gering Qualifizierter ebenso berücksichtigt wie Präferenzen und Vorbehalte hinsichtlich bestimmter Lernformen (z. B. Projektlernen oder Arbeitsgruppen).

7. Ausblick

Abschließend sei noch auf eine laufende Studie⁷ verwiesen: Diese Kooperation von *ibw* und *öibf* nimmt sich der Thematik der beruflichen Integration formal gering Qualifizierter an. Aus quantitativen Interviews mit Betrieben und qualitativen ExpertInneninterviews mit PersonalvermittlerInnen werden im Auftrag des AMS Österreich Empfehlungen zur Unterstützung formal gering Qualifizierter entwickelt. Die Studienergebnisse sind als AMSinfo 124 erschienen, "Dornmayr, H./Lachmayr, N./Rothmüller, B.: Integration formal Geringqualifizierter in den Arbeitsmarkt, AMSinfo 124, Wien, 2008", der AMSreport erscheint im Frühjahr 2009.

Anmerkungen:

- 1 Wun|der|wuz|zi, der; -s, -s (österreich. ugs.): Alleskönner. In: Duden – Deutsches Universalwörterbuch, 6., überarbeitete Auflage. Mannheim, Leipzig, Wien, Zürich: Dudenverlag 2007.
- 2 Qualitätssicherung, Abstimmung mit vor- und nachgelagerten Prozessbereichen, Fehlersuche und -vermeidung, Absprachen in der Arbeitsgruppe, selbstständige Arbeitsplanung und -koordination, Umrüst- und Wartungsarbeiten oder kleinere Störungsbehebungen, Umweltkompetenz etc.
- 3 Solga (2000, 14) sieht z. B. für Jugendliche ohne Ausbildungsabschluss folgende hemmende Faktoren für eine über die Pflichtschule hinausreichende Aus- und Weiterbildung: mangelnde schulische Vorbildung, fehlendes Selbstvertrauen aufgrund unzureichender Leistungen in der Schule, Resignation aufgrund der antizipierten Probleme bei der Ausbildungssuche, Motivationsprobleme, ungenügende berufliche Orientierung und Beratung.
- 4 Zu den leicht überprüfbaren Anforderungen zählen der optische Eindruck, Deutschkenntnisse sowie Dokumente wie z. B. ein Gabelstaplerschein. Schwieriger zu überprüfen sind die sozialen Kompetenzen sowie die individuelle Leistungsbereitschaft und -fähigkeit, aber auch weitere fachliche Kompetenzen.
- 5 Genaue und praxisnahe Beschreibung der Weiterbildungsinhalte, Auflistung der Tätigkeiten, die mit der erworbenen Qualifikation auszuüben sind, Dokumentation von Schlüsselqualifikationen, konkrete Bewertung, Kürze der Darstellung.
- 6 bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsbereiche.php
- 7 Dornmayr, Helmut (ibw)/Lachmayr, Norbert/Rothmüller, Barbara (*öibf*, 2008): Integration formal Geringqualifizierter in den Arbeitsmarkt, i. A. des AMS Österreich
- 8 Abfragedatum aller Internetquellen: 26.6.2008

Literaturverzeichnis⁸

- Ambos, I., Nationaler Report. Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung – empirische Befunde zur Weiterbildungssituation in Deutschland, 2005, www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/ambos05_01.pdf
- Bürkhardt, D., Arbeitsmarktpolitik „Mentoring für geringqualifizierte Frauen“, WRS, Stuttgart 2000
- Clement, U., Kompetent für einfache Arbeit? Anforderungen an Arbeit in modernen Produktionssystemen. In: Dokumentation einer Fachkonferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung Perspektiven der Erwerbsarbeit: Einfache Arbeit in Deutschland, Diskurs Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung, Electronic ed.: Bonn, FES, 2007: http://library.fes.de/cgi-bin/populo/digbib.pl?f_SET=wiso-diskurs&t_listen=x&sortierung=jab
- Czommer, L./Weinkopf, C., Beschäftigungsförderung für gering Qualifizierte. Erfahrungen und Ergebnisse der Modellprojekte im Rahmen des „Bündnis für Arbeit NRW“, Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung, Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik Nr. 2005-02

- Eckhardt, C./Gutschow, K./Schapfel-Kaiser, F., Nachqualifizierung als zweite Chance zum Berufsabschluss, Eine Handlungsanleitung, 2002, www.good-practice.de/handlungsanleitung2.pdf
- Fietz, G./Koch, C./Krings, U., Transparenz beruflicher Qualifikationen – Ziele und Ergebnisse. In: Bundesinstitut für Berufsbildung: Gestaltung der Flexibilitäts-spielräume in der Berufsbildung, Materialien für Ausbilder. Konstanz 2006, S. 91–107, www.f-bb.de/uploads/tx_ffbb/060330_Transparenz_beruflicher_Qualifikationen_Ziele_und_Ergebnisse_01.pdf
- Galiläer, L., Bedarfsstudie zur Konzeptentwicklung für Diagnoseinstrumente und Verfahren zur Entwicklung von Qualifizierungskonzepten, f-bb, 2004, www.transfer-qualifizierungswege.de/media.php/2865/5762/bfz_publicationen_galilaeer.pdf
- Galiläer, L., Qualifikationsentwicklung und -forschung für die berufliche Bildung. Segmentierung von Anforderungsniveaus – Das Erkenntnispotenzial von Qualifikationsentwicklungsforschung, bwp@ 11/2006, www.bwpat.de/ausgabe11/galilaeer_bwpat11.shtml
- Galiläer, L./Severing, E./Stier, B./Wende, R., Potenziale aktivieren, Arbeit schaffen! Neue Wege durch Teilqualifizierung! 2007, www.bayme.de/agv/Unsere_Themen-Sozialpolitik-Arbeit-Aktuelles-vbw-Studie_Potenziale_aktivieren_Arbeit_schaffen—11395.htm
- Herz, G./Jäger, A., Module in der Berufsbildung oder des Kaisers neue Kleider? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis Heft 1/1998, S. 14-19
- Galiläer, L., Bedarfsstudie zur Konzeptentwicklung für Diagnoseinstrumente und Verfahren zur Entwicklung von Qualifizierungskonzepten, f-bb, 2004, www.transfer-qualifizierungswege.de/media.php/2865/5762/bfz_publicationen_galilaeer.pdf
- Hierming, B./Jaehrling, K./Kalina, T./Vanselow, A./Weinkopf, C., Stellenbesetzungsprozesse im Bereich „einfacher“ Dienstleistungen, Dokumentation Nr. 550, 2005, www.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/hieming01.pdf
- Hilger, A., Qualifizierung nach Bedarf. Kernelemente modularer Qualifizierung und Umsetzungsstrategien. In: Dokumentation der Fachtagung: Werkerinnen und Werker in der Produktion. Potenziale erkennen – Kompetenzen entwickeln, Stuttgart, 14.02.2007, S. 43f. www.frequenz.net/pool/Dokumentation%5FFachtagung%2C%5F14%2E2%2E07%2Epdf
- Hoffmann, T., Einfache Arbeit für gering Qualifizierte. Material und Handlungshilfen, RKW Verlag, Eschborn, 2005.
- Kalina, T./Weinkopf, C., Beschäftigungsperspektiven von gering Qualifizierten. Gewinne in einigen Dienstleistungsbereichen bei negativem Gesamttrend, 2005, iat-info.iatge.de/iat-report/2005/report2005-10.pdf
- Koch, C./Krings, U., Welche Zertifikate brauchen Betriebe wirklich? Betriebe und Beschäftigte benötigen größere Transparenz bei beruflichen Qualifikationen. In: Durchblick. Zeitschrift für Ausbildung, Weiterbildung und berufliche Integration, Heft 4. 2003, S. 27–28, www.f-bb.de/uploads/tx_ffbb/Krings_Zertifikate_Unternehmen_brauchen_mehr_Transparenz.pdf
- Koch, C./Krings, U., Dokumentation und Zertifizierung nicht-formaler Lernprozesse – wie geht das in der Praxis? In: Durchblick. Zeitschrift für Ausbildung, Weiterbildung und berufliche Integration, Heft 4. 2004, S. 34–36, www.f-bb.de/uploads/tx_ffbb/Krings_Dokumentation_und_Zertifizierung_.pdf
- Kupka, P., Gering Qualifizierte und einfache Tätigkeiten aus der Sicht bestehender Arbeitsmarktprognosen. In: Hoffmann, Thomas: Einfache Arbeit für gering Qualifizierte. Material und Handlungshilfen, RKW Verlag, Eschborn 2005

- Kuwan, H., Berufliche Nachqualifizierung „bildungsferner“ Erwachsener – Chancen durch modulares, arbeitsintegriertes Lernen. In: Frequenz-Newsletter 2/2002, S. 9–11, www.frequenz.net/pool/newsletter_2002_2.pdf
- Meifort, B., Die „einfachen“ Tätigkeiten – Anforderungen und Qualifizierungserfordernisse aus der Sicht der Berufsbildungsforschung. In: Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 101: Gering Qualifizierte – Verlierer am Arbeitsmarkt?! Konzepte und Erfahrungen aus der Praxis, 2003: <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/01578.pdf>
- Solga, H., Konsequenzen eines Niedriglohnsektors für die berufliche Ausbildung in Deutschland. In: Schupp, J./Solga, H.: Niedrig entlohnt = niedrig qualifiziert? Chancen und Risiken eines Niedriglohnsektors in Deutschland, Berlin 2000
- Solga, H./Wagner, S., Beiwerke der Bildungsexpansion: Die soziale Entmischung der Hauptschule, Working Paper 1/2000, Berlin
- Walwei, U., Fördern und Fordern – Aktive Arbeitsmarktpolitik für Menschen mit geringer Qualifikation. In: Strategien gegen Arbeitslosigkeit und Armut: Beschäftigungschancen für Geringqualifizierte. Expertenworkshop der Konrad-Adenauer-Stiftung, Nr. 153/2006
- Weinkopf, C., Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte. Überarbeitete und aktualisierte Fassung eines Gutachtens für die Staatskanzlei von Schleswig-Holstein, Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 1999-06
- Weinkopf, C., Gar nicht so einfach?! Perspektiven für die Qualifizierung, Arbeitsgestaltung und Entlohnung. In: Dokumentation einer Fachkonferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung Perspektiven der Erwerbsarbeit: Einfache Arbeit in Deutschland, Diskurs Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung, 2007
- Zeller, B., Einfache Tätigkeiten im Wandel – Chancen für Benachteiligte. Früherkennung von Qualifikationserfordernissen für benachteiligte Personengruppen, BWP 1/2002, S. 25–28
- Zeller, B., Die Zukunft einfacher Arbeit oder: Der Trend zu steigenden Kompetenzanforderungen für gering Qualifizierte. In: Kreklau/Siegers (Hrsg.): Handbuch der Aus- und Weiterbildung, Köln 2005, www.f-bb.de/uploads/tx_ffbb/Zeller_Zukunft_einfacher_Arbeit.pdf

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Volksgartenstraße 40, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@akoee.at
Internet: www.isw-linz.at