

BerufswechslersInnen am österreichischen Arbeitsmarkt

Perspektiven und Chancen
in Klein- und Mittelunternehmen

1. Vorbemerkungen

Die vorliegende Studie* zeigt die Möglichkeiten und Grenzen von BerufswechslersInnen in einigen ausgewählten Branchen der österreichischen Wirtschaft sowie entsprechende arbeitsmarktpolitische Handlungsoptionen für die Förderung von »UmsteigerInnen« auf. Das Thema wurde mittels quantitativer und qualitativer Methoden untersucht, wobei sowohl die Nachfrageseite (Unternehmen) als auch die Angebotsseite, also (potentielle) BerufswechslersInnen, sowie die entsprechenden Rahmenbedingungen (vorhandenes Qualifizierungssystem) Berücksichtigung fanden.

Der Fokus der Studie lag dabei auf jenen traditionellen Branchen(-gruppen) der heimischen Wirtschaft, die von einem überdurchschnittlich hohen Bedarf an ArbeitnehmerInnen gekennzeichnet sind (ermittelt auf Basis von Literatur-, Dokumenten- und Sekundärdatenanalysen – unter Berücksichtigung der Datenbanken der KMU FORSCHUNG AUSTRIA): Chemie/Kunststoff, Einzelhandel, Gastronomie, Maschinenbau/Metall, Tiefbau/Straßenbau, Verkehr/Logistik/Spedition sowie (branchenübergreifend) Büroberufe. Explizit von der Analyse ausgeschlossen wurden dabei Branchen, in welchen bereits Maßnahmen zur Förderung des Berufswechsels etabliert sind (z. B. das Gesundheitswesen), oder vergleichsweise »moderne« Branchen (z. B. Unternehmensdienstleistungen oder Informationstechnologie).

Nach der Identifizierung der relevanten traditionellen Branchen erfolgten qualitative Interviews mit VertreterInnen und/oder ExpertInnen der ausgewählten Branchen. Bei der Analyse des Berufswechsels aus ArbeitnehmerInnen-sicht kamen eine Literaturanalyse sowie qualitative Interviews zur Anwendung, wobei sowohl Personen, die bereits einen Berufswechsel realisiert haben, als auch Personen, die einen Umstieg in die identifizierten Zielberufe aktuell planen/beabsichtigen, sowie ArbeitsmarktexpertInnen befragt wurden.

2. Konzept des Berufswechsels

Die Beschäftigung mit dem Thema des Berufswechsels bzw. der Mobilität der Arbeitskräfte führt rasch zu dem Ergebnis, daß keine einheitliche Definition für dieses Phänomen existiert. Somit ist davon auszugehen, daß verschiedene Akteure (Arbeitsmarktpolitik, Unternehmen, Arbeitskräfte) unterschiedlich(st)e Interpretationen anwenden.

In Anbetracht der vergleichsweise spezifischen Fragestellung wurde für die Erstellung dieser Studie unter einem Berufswechsel jede maßgebliche Veränderung der beruflichen Tätigkeit verstanden, die sich nicht nur auf eine Ausdehnung des Verantwortungsbereiches (»Beförderung«) bezieht, sondern die tatsächlichen, also die operativen Arbeitssinhalte betrifft. Für die neue Tätigkeit müssen andere Fähigkeiten, Fertigkeiten und Qualifikationen vonnöten sein als für die bisherige – wobei nicht von Bedeutung ist, ob es sich dabei um ein »Mehr« oder ein »Weniger« an Kompetenzen handelt.

3. Zielbranchen und Zielberufe für BerufswechslersInnen

Gewisse Branchen/Berufe eignen sich aufgrund des absehbaren Personalbedarfes und der Anforderungen der Arbeitgeber besser für potentielle BerufswechslersInnen als andere Branchen/Berufe.

Für den Sportartikel- und Baustoffhandel wird aktuell v. a. Verkaufspersonal gesucht. Ein Umstieg ist aus den meisten

* Die Studie »BerufswechslersInnen am österreichischen Arbeitsmarkt: Perspektiven und Chancen in Klein- und Mittelunternehmen« wurde im Auftrag des AMS Österreich, Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI), von der KMU FORSCHUNG AUSTRIA (www.kmuforschung.ac.at) in Kooperation mit dem sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitut abif (Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung; www.abif.at) erstellt und per Ende 2005 abgeschlossen. Die Publikation der Langfassung erfolgt in der Reihe AMS report (AMS report 50; Bestellungen unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »AMS-Publikationen«).

Branchen möglich, ein Lehrabschluß oder mittlerer Schulabschluß ist jedoch von Vorteil. Im Bereich des Baustoffhandels dürften v.a. LehrabsolventInnen aus dem Handwerksbereich gute Zugangsmöglichkeiten haben. Wichtig sind Interesse am Produkt und Basiskenntnisse, die auch über Hobbys oder On-the-Job-Training rasch erlernt werden können.

Im Bereich der Gastronomie zeigt sich hinsichtlich des Personalbedarfes und der verfügbaren Aus- und Weiterbildungslehrgänge, daß sich u.a. der Koch-Beruf für BerufswechslerInnen eignen dürfte. Gute Voraussetzungen haben v.a. Personen, die auch in ihrer Freizeit sehr gerne kochen und sich so bereits gewisse Basisfähigkeiten und Basiskenntnisse angeeignet haben. Die Kurse zum Erwerb zusätzlicher Qualifikationen für diesen Bereich sind relativ kostengünstig und können auch zügig absolviert werden. Auch der Wechsel zum Küchenhilfspersonal bietet eine große Chance für BerufswechslerInnen, da meist keine formalen Qualifikationen verlangt werden. Die Fähigkeiten können in einer kurzen Einlernphase erworben werden, wodurch auch fehlende Berufspraxis kein großes Hindernis darstellt. Generell zeigt sich jedoch, daß die Branche aufgrund der vorherrschenden Arbeitsbedingungen von einer geringen Attraktivität für (potentielle) ArbeitnehmerInnen gekennzeichnet ist.

Für eine Hilfstätigkeit im Tiefbau und Straßenbau wird vielfach lediglich gute körperliche Kondition vorausgesetzt. Von Vorteil ist auch ein Führerschein der Klasse C. Vorteile haben sicherlich Personen, welche aus einer ähnlichen Berufsbranche (z.B. Bauwesen) kommen und über Berufserfahrung verfügen. Dies wird jedoch nicht unbedingt vorausgesetzt, wodurch sich besondere Chancen für BerufswechslerInnen ergeben, in diesen Beruf einzusteigen. Ähnlich wie im Gastronomiebereich sind hier allerdings die Arbeitsbedingungen und die hohen körperlichen Anforderungen für die geringe Attraktivität verantwortlich.

Aus der Analyse der Anforderungen und Ausbildungen zum/zur BerufskraftfahrerIn ergibt sich, daß ein Berufswechsel in diesen Beruf mit Hindernissen verbunden ist. Idealerweise sollte die Qualifizierung zum/zur BerufskraftfahrerIn bereits berufsbegleitend vor dem Berufswechsel erfolgen. Der Berufswechsel zum/zur FernfahrerIn empfiehlt sich eher für Personen mit einem Lehrabschluß in einem technischen Bereich, vorzugsweise im KFZ-Bereich. Im Lagerbereich gibt es geringe Zugangshindernisse, sofern die ArbeitnehmerInnen bereits über (zumindest basale) Kenntnisse von Lagersoftware verfügen oder zumindest Basis-PC-Kenntnisse haben.

Bei den Büroberufen – dieses Berufsfeld bietet aufgrund der relativ leicht nachholbaren formalen Qualifikationen großes Potential für BerufswechslerInnen – gilt als Voraussetzung eine hinreichende Kenntnis der Office-Software, wobei gute Kenntnisse nicht in Kurskursen erworben werden können, sofern keine Basiskenntnisse vorhanden sind. Ein

Wechsel in den Tätigkeitsbereich kann somit entweder aus Berufen mit solchen Kenntnissen oder erst nach (Ein-)Schulungen erfolgen, wobei der Umfang des erforderlichen Lernaufwandes nicht zuletzt vom Level der konkret geforderten Tätigkeit (Arbeitsplatzprofil) abhängt und im qualifizierten Bürobereich bereits von vornherein auch ein sehr gutes Ausdrucksvermögen in Wort und Schrift erfordert (auf dem dann die Kenntnisse der Büro-Software aufsetzen). Grundsätzlich haben jüngere Personen mit mittlerer oder höherer Schulbildung hier einen Vorteil.

4. Förderliche und hemmende Faktoren für den Berufswechsel

In einer analytisch-abstrahierenden Betrachtungsweise wird ein Berufs- und/oder Branchenwechsel entweder aus eigenem Antrieb von der Person selbst oder bedingt durch äußere Faktoren (z.B. prekäres Arbeitsmarktsegment, berufsstruktureller Wandlungsprozeß oder gesundheitliche Probleme) durchgeführt, wobei der Wechsel in letzterem Fall von den Betroffenen zumeist als aufoktroiert empfunden wird. Übergänge und Grenzen zwischen diesen beiden »Berufswechsel-Arten« sind allerdings fließend und nicht immer eindeutig an objektiven Bedingungen festzumachen; oft dominieren bei der Suche nach Erklärungsmustern (Suche nach dem »Roten Faden«) hinsichtlich der eigenen Berufsbiographie bei den Betroffenen divergierende Erlebens- und Darstellungsweisen.

Um der Frage nachzugehen, wie ein Berufswechsel effizient und erfolgreich vonstatten gehen kann, müssen die drei Ebenen »Arbeitsmarkt«, »Unternehmen« und »Person« berücksichtigt werden:

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist ein Wechsel dann effizient, wenn er rasch, möglichst ohne Erwerbsunterbrechung und ohne hohe Qualifizierungskosten für die öffentliche Hand abläuft. Interessant aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist auch, welche Branchen in Zukunft BerufswechslerInnen aufnehmen können (siehe oben) und wie die dafür nötigen Qualifikationen in möglichst kurzer Zeit vermittelt werden können.

Aus ArbeitnehmerInnensicht ist ein Berufswechsel dann erfolgreich, wenn dadurch eine Verbesserung der Lebenssituation erreicht werden kann und die individuellen »Kosten« dafür gering sind, wobei hier nicht nur finanzielle Kosten eine Rolle spielen, sondern auch immaterielle Kosten ins Gewicht fallen. Zu den stärksten Pull-Faktoren zählen das Gehalt, das Image und die Aufstiegsmöglichkeiten. Dominieren dürften in der Zielgruppe des AMS allerdings jene Personen, bei denen die Push-Faktoren überwiegen und die daher z.B. allein schon aufgrund der Dauer ihrer Arbeitslosigkeit einen Berufswechsel versuchen (müssen). Eine Verbesserung der Lebenssituation folgt dem Motto »Ein Job ist besser als kein Job«.

Veränderungen in der Berufsbiographie werden – trotz des angesprochenen Wandels des Arbeitsmarktes – seitens der Unternehmen und der sozialen Umwelt immer noch eher skeptisch bewertet. Diskontinuitäten in der Erwerbsbiographie – in Form von Arbeitslosigkeit, aber auch in Form von beruflichen Wechseln – werden trotz zunehmender Flexibilisierung am Arbeitsmarkt und steigender bzw. hoher Arbeitslosigkeit noch immer zu einem Großteil negativ besetzt.

Erfolgreiche Personen in einer Branche haben zumeist auch in einer anderen Branche weniger Schwierigkeiten, sofern sie einmal Fuß gefaßt haben. Sie eignen sich nötige Fachkenntnisse rasch an bzw. können ihr Erfahrungswissen auch im neuen Beruf anwenden. In erster Linie dürften diese Personen aber über wichtige Schlüsselkompetenzen, wie z. B. soziale, kommunikative Kompetenzen, Adaption- und Transferfähigkeiten, verfügen, die nicht über formale Lernwege erreicht werden. Daher erscheint es wesentlich, v. a. auf die Stärken der Personen zu bauen und den (Lern-)Transfer von der alten in die neue Tätigkeit zu bewerkstelligen.

Grenzen des Berufswechsels sind auf der Ebene des Individuums nicht nur in der Lernfähigkeit und Lernmotivation zu sehen, sondern sie werden auch in den dafür erforderlichen Zeitspannen (lange Qualifizierungs- oder Umstiegsdauer, fortgeschrittenes Alter), den direkten und indirekten Ausbildungskosten, der Leistungsfähigkeit (Gesundheit) und der Mobilität sichtbar und spürbar. Diese Grenzen können nur partiell ausgeweitet werden, z. B. durch Karriereplanung und Karrierebegleitung, Förderung der Entscheidungsfähigkeit (zur Erhöhung der Mobilität) und durch soziale Absicherung und Kompensationssysteme bei neuerlicher Ausbildung bzw. bei Gehaltseinbußen beim Umstieg. Je früher ein Wechsel, so etwa aus gesundheitlichen Gründen bei Arbeitsbelastung, erfolgt, umso sinnvoller ist dies für die Person und das gesamte Leistungssystem. In verschiedenen Tätigkeitsbereichen ist die Ausübung des Berufes über die ganze Lebensspanne hinweg aus gesundheitlichen und/oder aus Gründen der familiären Vereinbarkeit schlichtweg unmöglich. Eine frühzeitige Planung von Aus- bzw. Umstiegsszenarien wäre in solchen Fällen von vornherein dringend nötig.

5. Möglichkeiten zur Unterstützung des Berufswechsels

Generelle Aufklärungs- und Informationsarbeit

ArbeitnehmerInnen in ihrer Berufsplanung wie auch Arbeitgeber in ihren Personalplänen müssen heutzutage in hohem Maße mit Berufs- und Branchenwechsellern rechnen. Der Zeitpunkt einer unterstützenden und die positiven Momente unterstreichenden Intervention, die u. a. den im Raum stehenden skeptischen oder gar negativen Zuschreibungen hinsichtlich Berufswechsel und/oder Arbeitslosigkeit entgegen-

getritt, sollte nach Möglichkeit schon lange vor dem konkreten Berufswechsel einer Person erfolgen. In gesamtgesellschaftlicher Perspektive bedarf es hier einer intensiven und permanenten Aufklärungs- und Informationsarbeit, die u. a. von den Interessenvertretungen und dem AMS in der Arbeitsmarkt- und Berufsinformation bzw. Berufsberatung geleistet werden kann.

Individuelle Karriereberatung und Karrierebegleitung

Wichtig ist vor diesem Hintergrund auch eine gute individuelle Karriereberatung während des gesamten Berufslebens, die für das Individuum kostenfrei bzw. möglichst kostengünstig, anonym, professionell und bedürfnisnah ausgerichtet erfolgt und in regelmäßigen Abständen – gegebenenfalls angepaßt an die veränderten (erwerbs-/berufs-)biographischen Umstände des Individuums – stattfinden sollte.

Fortbildungs- und Umschulungsangebot

Außerdem notwendig ist ein entsprechendes – d. h. dem gegenwärtigen bzw. künftigen Arbeitsmarkt angepaßtes – Fortbildungs- und Umschulungsangebot. Neben der inhaltlichen Anpassung wäre auch eine Anpassung an die speziellen Bedürfnisse von BerufswechslerInnen sinnvoll: Kurs- und Ausbildungszeiten auch außerhalb der Normalarbeitszeit, Fernlernen, Kinderbetreuung während der Kurszeiten, adäquate pädagogische Methoden für bildungsferne Personen im Sinne von praxisnahem Lernen etc. Besonders wichtig wäre es, für Personen mit bereits langen Phasen von Arbeitslosigkeit und diskontinuierlichen Erwerbsbiographien Begleitmaßnahmen anzubieten, die über allfällige Qualifizierungskurse hinausreichen.

Das derzeitige Leistungssystem des AMS gleicht einem Ein-Ausschalt-Prinzip. Eine Aufweichung in verschiedene Richtungen ist denkbar: Qualifizierungskurse sollten auch parallel zur neuen Arbeit weiterlaufen bzw. auch dann gefördert werden, wenn die Person keine Leistungsansprüche aus der Arbeitslosenversicherung mehr hat. Dabei geht es darum, alle beteiligten Akteure in die Verantwortung zu nehmen und gleichzeitig ein faires und praktikables Kompensationssystem zur sozialen Absicherung zu entwickeln, das ArbeitnehmerInnen über kritische Lohneinbußen hinweghilft. Denkbar sollte es auch werden, daß Personen, die vor dem Wechsel stehen und arbeiten, Kurse berufsbegleitend besuchen können, die ihnen den Wechsel erleichtern. Darüber hinaus könnte eine weitere stärkere Einbindung der Unternehmen (in die gewechselt wird) förderlich sein.

Im Sinne einer präventiven Arbeitsmarktpolitik ist es letztlich nötig, die Attraktivität der traditionell schwierig zu besetzenden Branchen und Arbeitsgebiete zu steigern und Unternehmen etwa in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und in der Förderung der Gesundheit und des Arbeitskrafterschlusses der MitarbeiterInnen zu unterstützen.

Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report – Bestellungen unter www.ams-forschungsnetzwerk.at (via Web-Shop)



AMS report 44
Birgit Buchinger, Ulli Gschwandtner
»Und ich weiß, je länger es dauert, desto schwieriger wird es.«
Unterstützungsnotwendigkeiten des AMS zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstieges nach längerer Beschäftigungspause anhand des Beispiels Vorarlberg
ISBN 3-85495-225-2



AMS report 45
Maria Hofstätter, René Sturm (Hg.)
Qualifikationsbedarf der Zukunft III: Weiterbildung von Geringqualifizierten
Beiträge zur Fachtagung »Qualifikationsbedarf der Zukunft – Weiterbildung von Geringqualifizierten: Chancen, Hemmnisse, Bedarfe«
ISBN 3-85495-226-0



AMS report 46
Reinhold Gaubitsch, René Sturm (Hg.)
Beruf und Beruflichkeit
Diskussionsbeiträge aus der deutschsprachigen Berufsbildungsforschung
ISBN 3-85495-227-9



AMS report 47
Brigitte Mosberger, René Sturm (Hg.)
Wer hilft den HelferInnen?
Beiträge zur Fachtagung »Kompetenzen, Berufsfelder und Arbeitsbedingungen von SozialarbeiterInnen« vom 23. Mai 2005 in Wien
ISBN 3-85495-228-7

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Der vollständige Endbericht erscheint als AMS report 50; Bestellungen unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »AMS-Publikationen«.

Anschrift der Auftragnehmer

KMU-Forschung Austria (www.kmuforschung.ac.at)
Gusshausstraße 8, A-1040 Wien, Tel.: +43 (0)1 505 97 61
Institut Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung (www.abif.at)
Einwängasse 12/5, A-1140 Wien, Tel.: +43 (0)1 522 48 73

Die Publikationen der Reihe AMS info können als pdf über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at oder
www.ams.at – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des AMS info werden als Langfassung in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report Einzelbestellungen
€ 6,- inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten

AMS report Abonnement
12 Ausgaben AMS report zum Vorteilspreis von € 48,- (jeweils inkl. MwSt. und Versandkosten; dazu kostenlos: AMS info)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen bitte schriftlich an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, A-1190 Wien, Tel.: +43 (0)1 370 33 02, Fax: (0)1 370 59 34, E-Mail: verlag@communicatio.cc

P. b. b.
Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Maria Hofstätter, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43
Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, A-1190 Wien, Juni 2006 • Grafik: Lanz, A-1150 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn