

Ungenutztes Humankapital II
Hindernisse für die Besetzung qualifizierter Arbeitsplätze
mit Zuwanderern und Maßnahmen zu ihrer
Überwindung: Die Sicht der Unternehmen

Zusammenfassender Gesamtbericht der Untersuchung

Elena Vanzo, Paolo Attanasio, Hermann Atz

Bozen, 2014

	Forschungsinstitut
Dominkanerplatz 35 I-39100 BOZEN Tel.: +39-0471-970115 Fax: +39-0471-978245 info@apollis.it	Sozialforschung und Demoskopie apollis Ricerche Sociali e Demoscopia
 Europäische Union Unione europea	
 AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL Abteilung 39 Europa-Angelegenheiten ESF-Amt	
 PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE Ripartizione 39 Affari comunitari Ufficio FSE	
 EUROPÄISCHER SOZIALFONDS - FONDO SOCIALE EUROPEO	

Weitere Berichte zum Gesamtprojekt

apollis (2014): Un capitale umano inutilizzato II. Barriere all'inserimento di migranti in posti di lavoro qualificati e misure di contrasto: Il punto di vista delle imprese. Compendio statistico di un'analisi empirica, Bolzano: apollis.

Attanasio, Paolo (2013a): Un capitale umano inutilizzato II. Barriere all'inserimento di migranti in posti di lavoro qualificati e misure di contrasto: Il punto di vista delle imprese – Indagine qualitativa preliminare. Documento di lavoro, Bolzano: apollis.

Attanasio, Paolo (2013b): Ungenutztes Humankapital. Qualifikationen von Zuwanderern in Südtirol als Schlüssel für deren Integration am heimischen Arbeitsmarkt. Gesamtbericht zum Forschungsprojekt, Bozen: apollis.

Benedikter, Thomas (2011): Beschreibung der Situation am Südtiroler Arbeitsmarkt. Vorstudie im Rahmen des Projektes "Ungenutztes Humankapital. Qualifikationen von Zuwanderern in Südtirol als Ausgangspunkt für deren Integration am heimischen Arbeitsmarkt. Arbeitsbericht, Bozen: apollis.

Vanzo, Elena (2014): Un capitale umano inutilizzato II. Barriere all'inserimento di migranti in posti di lavoro e misure di contrasto: Il punto di vista delle imprese. Rapporto di ricerca di un'indagine empirica, Bolzano: apollis.

Zitat: Vanzo, Elena /Attanasio, Paolo /Atz, Hermann (2014): Hindernisse für die Besetzung qualifizierter Arbeitsplätze mit Zuwanderern und Maßnahmen zu ihrer Überwindung: Die Sicht der Unternehmen (Ungenutztes Humankapital II). Zusammenfassender Gesamtbericht der Untersuchung, Bozen: apollis.

Projektnummer: 681

Projektkoordinator: Hermann Atz

Übersetzung: Thomas Benedikter

Bozen, 2014

Inhaltsverzeichnis

Der Kontext	4
Ziele der Untersuchung	5
Methode und Umsetzung	6
Ergebnisse	8
Einige Merkmale des Südtiroler Arbeitsmarktes	8
Die qualitativen Interviews und die Telefonumfrage	8
Strukturdaten der befragten Stichprobe.....	8
Ausländisches Personal.....	9
Die Rekrutierung von neuem Personal	11
Mangelberufe	12
Die Sprachkompetenzen	14
Ausländische Studientitel und Anerkennung	15
Kulturelle Kompetenzen	16
Der alltägliche Umgang mit der Verschiedenheit	17
Vorteile und Nachteile der Beschäftigung von Zuwanderern	18
Erwünschte Maßnahmen zur Verbesserung der Ausländerbeschäftigung	21
Schlussfolgerungen	21
Maßnahmenvorschläge	24
A. Arbeitsvermittlung.....	25
B. Weiterbildung.....	27
C. Anerkennung von Studientiteln und beruflichen Qualifikationen.....	29
D. Karriereförderung.....	30
E. Koordinierung der Integrationsmaßnahmen.....	32

Der Kontext

Personen, die auf der Suche nach einer Arbeit und besseren Lebensbedingungen nach Südtirol gekommen sind, führen oft Tätigkeiten aus, die im Vergleich mit ihren Kompetenzen und ihrer Ausbildung eine geringere Qualifikation erfordern und deshalb wohl kaum als befriedigend erlebt werden. In gewissem Sinn ist diese berufliche „Entwertung“ eine Art Preis, den man zahlen muss, wenn man in ein anderes Land übersiedelt ohne gerufen zu werden. Ausgehend vom Umstand, dass die Südtiroler Wirtschaft vor allem Fachkräfte braucht, sollte es im Interesse aller liegen, Wege zu finden, das Berufspotenzial der zugewanderten Arbeitskräfte noch besser zu nutzen. Ein besserer Einsatz des Humankapitals der zugewanderten Arbeitskräfte stellt einen grundlegenden Wachstumsfaktor dar, verbessert die Lebensqualität der Betroffenen, vermindert die Beanspruchung der Sozialdienste und fördert die Integration der Zuwanderer in die Gesellschaft.

Mit der vorangegangenen Studie „Ungenutztes Humankapital. Qualifikationen von Zuwanderern in Südtirol als Ausgangspunkt für deren Integration am heimischen Arbeitsmarkt“ (vgl. Attanasio 2013b), fürderhin als „Vorläuferstudie“ bezeichnet, hat **apollis** versucht, die Lage der ausländischen Arbeitskräfte (Nicht-EU-Bürger) auf dem lokalen Arbeitsmarkt zu analysieren mit dem Ziel, jene Elemente herauszuarbeiten, die die volle Ausschöpfung ihres Humankapitals zum Nutzen der Südtiroler Wirtschaft und der Betroffenen selbst behindern. Damit würde auch zu ihrer vollen Integration in die Wirtschaft und Gesellschaft Südtirols beigetragen.

Zudem hat die Vorläuferstudie erkennen lassen, dass das Bildungsniveau der in Südtirol zugewanderten Arbeitskräfte im Durchschnitt gut ist. Dennoch sind sie, gemessen an ihrer Qualifikation, nur in wenigen Arbeitsmarktsegmenten beschäftigt sind (Gastgewerbe, personenbezogene Dienstleistungen, Reinigungsdienste bei den Frauen; Industrie, Gastgewerbe und Baugewerbe bei den Männern), wo sie vor allem gering qualifizierte Tätigkeiten ausführen, auch wenn sie schon viele Jahre in Südtirol leben. Der Großteil der ausländischen Arbeitskräfte hat sich zudem stabil in Südtirol niedergelassen und plant einen langfristigen Verbleib in diesem Land.

Ziele der Untersuchung

Die vorliegende Untersuchung, die **apollis** dank Kofinanzierung durch den Europäischen Sozialfonds und mit Unterstützung des Landes Südtirol durchführen konnte, soll die wahrgenommenen und tatsächlich zu beobachtenden Schwierigkeiten bei der Aufnahme und Führung von ausländischem Personal diesmal aus dem Blickwinkel der Unternehmen analysieren und so das Bild vervollständigen, um ein besseres Verständnis der gesamten Problematik zu erlangen.

Auf der Grundlage der empirischen Befunde dieser Studie ist außerdem eine *road map* mit Maßnahmenvorschlägen zur Verbesserung des Einsatzes der ausländischen Arbeitskräfte auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt erstellt worden. Diese soll dazu beitragen, die fehlende Passung zwischen ihrer schulischen oder beruflichen Qualifikation und den tatsächlich ausgeführten Tätigkeiten zu beheben oder zumindest zu verringern.

Spricht man über ungenutztes Humankapital, spielen sowohl die formalen Qualifikationen (Schulzeugnisse, Berufsqualifikationen, Sprachzertifikate usw.) als auch die informellen Kompetenzen eine wichtige Rolle. Das Projektteam hat einige Faktoren herausgearbeitet, die zur mangelnden Passung am Arbeitsmarkt beitragen, wie z. B. die schwierige oder fehlende Anerkennung der Berufsdiplome, die Ausbildungsgänge in den Heimatländern, die sich von den hiesigen unterscheiden, mangelhafte Sprachkompetenzen, Informationsdefizite bezüglich der Chancen auf dem Arbeitsmarkt, kulturelle Barrieren, Vorurteile der Arbeitgeber, fehlende Zusatzausbildungen, bessere Verdienstchancen in Tätigkeitsbereichen mit Personalmangel.

Methode und Umsetzung

Die Studie war folgendermaßen aufgebaut:

● **Modul 1: Qualitative Interviews**

Mithilfe von qualitativen Interviews sollten die Hauptschwierigkeiten geklärt werden, die seitens der Unternehmen bei der Aufnahme von ausländischem Personal wahrgenommen und festgestellt werden. Die zu befragenden Arbeitgeber sind dergestalt ausgewählt worden, dass jene Arbeitsmarktsektoren abgedeckt werden, die am stärksten auf Nicht-EU-Arbeitskräfte zurückgreifen (Attanasio 2013b). Dabei wurden jene bevorzugt, die eine beträchtliche Zahl von Ausländern beschäftigen. Somit sind die Geschäftsführer oder Personalchefs von zwei Unternehmen der Lebensmittelverarbeitung, eines im Baugewerbe, eines im Gastgewerbe, zwei des Produzierenden Gewerbes, einem Anbieter personenbezogener Dienstleistungen und eines Abfallrecyclingbetriebs anhand eines Leitfadens befragt worden. Vorbereitende Orientierungsgespräche wurden zudem mit dem Leiter der Abteilung Arbeit der Südtiroler Landesverwaltung, mit einem Gewerkschaftsvertreter, mit den Personalreferenten von zwei Arbeitgeberverbänden und der BLS (Südtiroler Standortagentur für Betriebsansiedlung) geführt. Insgesamt liegen dem qualitativen Teil der Studie somit 13 Interviews zugrunde, die allesamt im Herbst 2013 stattfanden.¹

● **Modul 2: Umfrage unter Personalverantwortlichen**

Der zweite und zentrale empirische Teil der Untersuchung bestand in einer quantitativen Umfrage unter Personalverantwortlichen einer Stichprobe von Unternehmen. Damit sollten jene Barrieren und Hindernisse erhoben und analysiert werden, die die Arbeitgeber bei der Aufnahme von ausländischem Personal sehen. Des Weiteren sollte festgestellt werden, welche Maßnahmen sie in diesem Bereich für wichtig empfinden (Vanzo 2014). Die für die telefonischen Interviews kontaktierten Unternehmen mussten folgende Voraussetzungen erfüllen: mittelgroße Betriebsgröße, Eintragung ins Unternehmensregister der Handelskammer, Tätigkeit in den Sektoren Industrie, Baugewerbe, Gast-

¹ Im Arbeitsbericht über die qualitative Vorstudie werden die Interviewpartner mit Namen aufgeführt (Attanasio 2013a).

gewerbe und „Andere Dienstleistungen“. Ausgeschlossen waren die Landwirtschaft, der Handel und die öffentliche Verwaltung. Ergänzt wurde diese Auswahl durch eine vom Arbeitsamt gelieferte Liste von Unternehmen mit mindestens 10 Beschäftigten, die einen hohen Anteil an Nicht-EU-Ausländern aufweisen (mindestens 22%). Die von Ausländern geführten Betriebe sowie Unternehmen, die nur Ausländer beschäftigten, wurden in der Stichprobe nicht berücksichtigt. Diese Stichprobe ist somit nicht für die Gesamtheit der Südtiroler Unternehmen repräsentativ, sondern für nur für etwas größere Betriebe aus bestimmten Sektoren, bei denen die Thematik der Beschäftigung von ausländischen – neben inländischen – Arbeitskräften erhebliche Bedeutung hat und wo daher auch über entsprechende Erfahrungen berichtet werden kann. Im Zeitraum April-Mai 2014 wurden insgesamt 309 Interviews vom Telefonlabor von **apollis** in Bozen aus geführt.

● **Modul 3: Erstellung einer Liste von Maßnahmenvorschlägen („road map“).**

Grundlage der *road map* sind die bereits in der vorhergehenden Studie ausgearbeiteten und mit verschiedenen Akteuren abgestimmten Maßnahmenvorschläge zur besseren Integration von qualifizierten ausländischen Arbeitskräften in den Südtiroler Arbeitsmarkt. Diese wurden im Licht der neuen Erkenntnisse überarbeitet und um Punkte ergänzt, die von den Unternehmen in diesem Zusammenhang als wichtig erachtet werden.

Dieses Dokument ist eine abschließende Zusammenfassung der Gesamtstudie, einschließlich einer Liste von Vorschlägen für konkrete Maßnahmen, die dazu beitragen sollen, um zum einen die Situation der zugewanderten Arbeitskräfte auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt zu verbessern, zum andern der mangelhaften Passung zwischen Nachfrage und Angebot an Arbeitsplätzen entgegenzuwirken.

Ergebnisse

Einige Merkmale des Südtiroler Arbeitsmarktes

Der Südtiroler Arbeitsmarkt hat sich in den vergangenen Jahrzehnten sehr dynamisch entwickelt (eine wesentliche Triebfeder der starken Zuwanderung in dieser Zeit), doch seit Ende 2011 stagnierte das Beschäftigungswachstum auch hierzulande. Die Daten des Arbeitsmarktberichtes zum Zeitraum November 2013-April 2014² sprechen eine klare Sprache: die abhängige Beschäftigung ist um nur 0,1% gegenüber demselben Vorjahreszeitraum gewachsen, also gleichbedeutend einem Nullwachstum. Der Arbeitsmarkt wird somit zunehmend schwieriger, wobei das Baugewerbe, der Handel, das Gastgewerbe und die öffentliche Verwaltung am stärksten betroffen sind.

Diese Schwierigkeiten spiegeln sich in der Arbeitslosenrate wider, die von 4,6% auf 4,7% gestiegen ist und deren Trend weiter nach oben weist. Besorgniserregend sind dabei insbesondere die Rate der Jugendarbeitslosigkeit (12,2% im Jahr 2013) und der Nicht-EU-Arbeitskräfte (20,6% im Jahr 2013). Letztere sind somit von der laufenden Krise am stärksten betroffen.³

Die qualitativen Interviews und die Telefonumfrage

Strukturdaten der befragten Stichprobe

Die in der Telefonumfrage erreichte Stichprobe von 309 Unternehmen setzte sich zu fast einem Drittel aus gastgewerblichen Betrieben zusammen, 28% stammen aus den Dienstleistungen, 22% aus dem Baugewerbe, 18% aus dem sonstigen Verarbeitenden Gewerbe. Die Auswahl der Unternehmen erfolgte, wie bereits erwähnt, weniger nach dem Kriterium der Repräsentativität, sondern es sollten vor allem solche Betriebe einbezogen werden, die einen relativ hohen Anteil an ausländischen Beschäftigten haben. Aus diesem Grund sind nur einige

² Autonome Provinz Bozen - Südtirol, Abt. 19 – Arbeit, Bericht zum Südtiroler Arbeitsmarkt 2013/2 Mai-Oktober 2013.

³ Zwecks Vertiefung der Lage auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt vgl. den Bericht von Thomas Benedikter (2011).

Branchen sowie mindestens mittelgroße Unternehmen in die Stichprobe einbezogen worden.

17% der kontaktierten Unternehmen weisen weniger als 10 Mitarbeiter auf, gut 40% zwischen 10 und 19 Mitarbeiter, fast ein Viertel beschäftigt zwischen 20 und 49 Angestellte, bei 18% der Betriebe liegt die Beschäftigtenzahl über 50.⁴

Die kontaktierten Unternehmen sind auf alle Bezirke Südtirols verteilt. Gut ein Drittel der Betriebe hat seinen Sitz in Stadtgemeinden, zwei Drittel sind in Landgemeinden angesiedelt.

9% der befragten Unternehmen gehören Inhabern mit italienischer und ausländischer Staatsbürgerschaft, 91% befinden sich dagegen im ausschließlichen Eigentum von Inländern. Unternehmen mit ausschließlich ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern waren, wie oben beschrieben, von der Untersuchung ausgeschlossen.

Ausländisches Personal

38% der befragten Betriebe beschäftigen nur inländische Angestellte, während 62% der Unternehmen in der Stichprobe zur Zeit ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, mit einem Spitzenwert von 87% bei den befragten Unternehmen des Gastgewerbes.

In 46% der befragten Unternehmen arbeiten Arbeitskräfte aus EU-Ländern (einschließlich Arbeitskräfte aus der Schweiz), in 42% der Unternehmen auch abhängig Beschäftigte aus Nicht-EU-Ländern. Im Gastgewerbe lässt sich ein weit höherer Anteil an ausländischen Beschäftigten beobachten: 70% dieser Unternehmen beschäftigen Personal aus anderen EU-Ländern und gut die Hälfte (auch) Personal aus Nicht-EU-Ländern.

Angesichts der Südtiroler Besonderheit der Zweisprachigkeit ist auch die Frage aufgeworfen worden, in welchem Umfang Ausländer beschäftigt werden, die nicht deutscher oder italienischer Muttersprache sind, weil diese – meist aus Österreich und Deutschland stammend – auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt gegenüber Ausländern mit weder

⁴ Ursprünglich ist entschieden worden, nur Unternehmen mit mindestens 10 Angestellten auszuwählen, um eher Betriebe mit einer größeren Zahl von ausländischen Arbeitnehmern zu erreichen, alle kleineren Betriebe (die Mehrheit der Südtiroler Betriebe) blieben somit ausgeschlossen. Während der Interviews stellte sich aber heraus, dass die Angaben zur Zahl der Angestellten nicht ganz aktuell waren. Deshalb befinden sich in der Stichprobe doch einige Betriebe mit weniger als 10 Angestellten.

deutscher noch italienischer Muttersprache bevorteilt sind. In diesem Fall sinkt der Anteil der Unternehmen mit ausländischen Beschäftigten von 62% auf 53% der Betriebe, in denen tatsächlich Personal mit weder deutscher noch italienischer Muttersprache tätig ist.

In 12% der befragten Unternehmen arbeiten ausländische Beschäftigte, die weder deutscher noch italienischer Muttersprache sind, in höheren Positionen mit Entscheidungsverantwortung. Dieser Anteil wächst mit zunehmender Betriebsgröße und erreicht 24% unter den „Großbetrieben“. Bezieht man sich nur auf Betriebe mit ausländischen Beschäftigten, so findet sich in jedem fünften, bei größeren Betrieben sogar in knapp einem Drittel, auch eine Führungskraft darunter.

Betriebe mit ausländischen Beschäftigten in verantwortl. Positionen

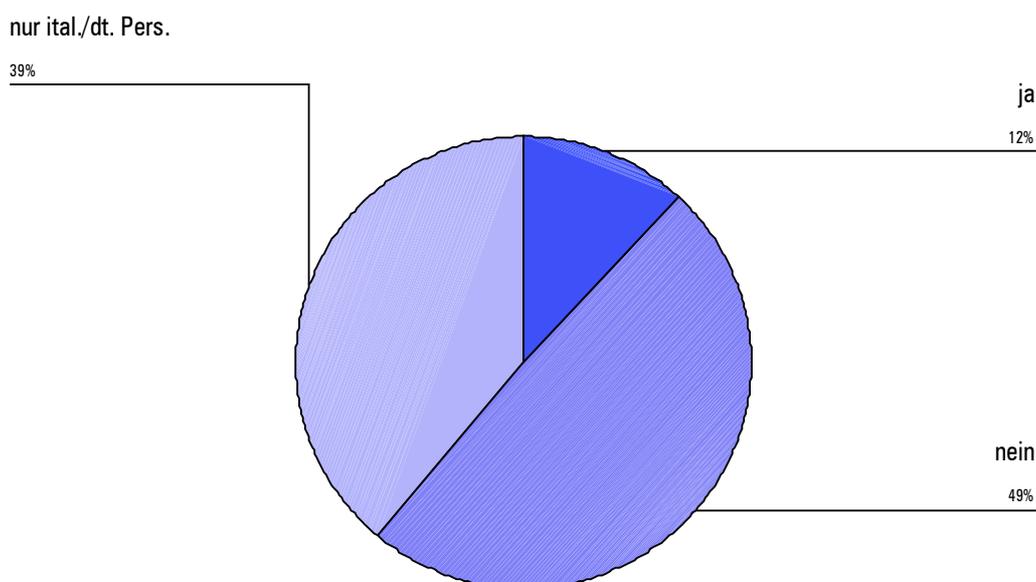


Abbildung 1

Von den Betrieben mit fremdsprachigem Personal (also weder deutscher noch italienischer Muttersprache bzw. Ladin), in welchen noch keiner dieser Mitarbeiter eine Führungsposition oder verantwortliche Stelle bekleidet (das ist rund die Hälfte aller befragten Unternehmen), schätzen 14% die Wahrscheinlichkeit, dass in den nächsten Jahren solche Stellen mit Ausländern besetzt werden, für ziemlich hoch ein. Die übrigen Unternehmen mit denselben Voraussetzungen halten diese Wahrscheinlichkeit für eher gering.

Die Rekrutierung von neuem Personal

Sowohl die qualitative wie die quantitative Analyse haben aufgezeigt, dass Methoden der Personalsuche, die auf sog. „informellen“ Kanälen wie der Mundwerbung und persönlichen Bekanntschaft mit den Betriebsinhabern beruhen, eine bedeutende Rolle spielen.

Im Detail zeigt die quantitative Analyse auf, dass die Mundwerbung, nämlich die Empfehlung möglicher Kandidaten seitens anderer Arbeitskräfte, Freunde oder Vorstandsmitglieder, den wichtigsten Kanal zur Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses bildet (75% der Betriebe). Daneben greifen die Personalverantwortlichen der Unternehmen häufig auf ihr Archiv an spontan eingegangenen Bewerbungen zurück (53%) und auf Inserate von Arbeitssuchenden in Zeitungen (45%). Weniger beliebt sind andere Kanäle wie z. B. die Arbeitsämter, die Arbeitsbörse des Landes und die privaten Agenturen für Personalvermittlung.

Auch im Fall der Einstellung von ausländischem Personal sind die am meisten eingesetzten Methoden jene der Mundwerbung (der deutlich überwiegende Weg), die Zeitungsannoncen sowie das interne Archiv an Direktbewerbungen (vgl. Grafik).

Kanäle für die Aufnahme von ausländischem Personal

Nur Betriebe mit ausländischem Personal und Neuanstellungen

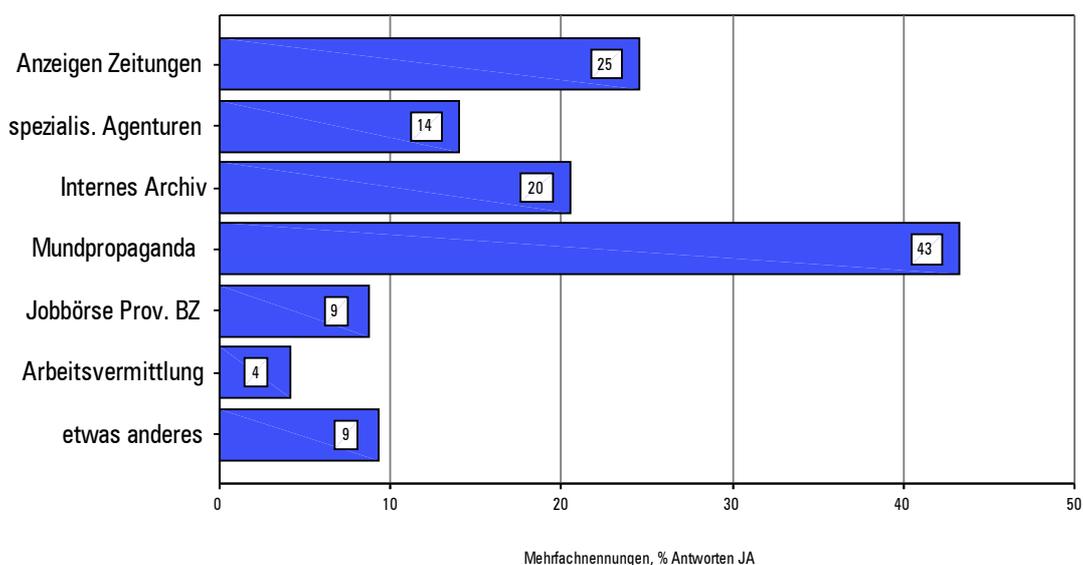


Abbildung 2

In diesem Rahmen stellt die beschränkte Zugangsmöglichkeit der ausländischen Arbeitskräfte zur Mundwerbung selbst ein Hindernis für ihre volle Integration in den Arbeitsmarkt dar. Jene Personen, die über ein geringeres Sozialkapital verfügen (wie z. B. ganz neu Zugewanderte oder sozial isolierte Personen) laufen Gefahr, aus dem Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu bleiben oder an den Rand gedrängt zu werden. Auch spontane Bewerbungen, die bei den Unternehmen direkt eingehen, können Ergebnis einer erweiterten Mundwerbung sein, und fallen somit unter die an soziale Netze geknüpften Rekrutierungskanäle.

Mangelberufe

Trotz der Wirtschaftskrise und der wachsenden Arbeitslosigkeit ist nahezu die Hälfte der befragten Unternehmen auf Schwierigkeiten gestoßen, geeignete Kandidaten für spezielle Berufsbilder zu finden. Dabei geht es vornehmlich um folgende Arten von Unternehmen:

- Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes (59%);
- Betriebe des Gastgewerbes (56%);
- Großunternehmen (laut unserer Definition Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten (63%).

Wie die befragten Unternehmen angaben, finden sich diese sogenannten Mangelberufe (vgl. Tabelle 1)⁵ zum Großteil unter den qualifizierten gastgewerblichen Berufsbildern, insbesondere im Gastronomiebereich (Kellner/innen, Köchinnen/Köche) sowie bei Handwerksberufen und Facharbeitern (Tischler, Mechaniker und Metallfacharbeiter, Hydrauliker, Anstreicher).⁶

Fast 15% der als schwer zu finden genannten Berufsbilder gehören zur Gruppe der hochqualifizierten Berufe. In dieser Hinsicht gewinnt man aus der qualitativen Untersuchung den Eindruck, dass Personalverantwortliche, wenn sie von unbesetzten Arbeitsplätzen für Hochqualifizier-

⁵ Folgende Fragen wurden den Interviewpartnern gestellt: „Ist es vorgekommen, dass Sie in den letzten Jahren bei der Suche nach geeigneten Bewerbern für bestimmte Berufsprofile auf Schwierigkeiten gestoßen sind?“. Wenn JA: „Um welche Fachkräfte handelte es sich dabei?“ (offene Frage; die Befragten sollten das Berufsbild mit eigenen Worten beschreiben, die Antworten wurden in der Analysephase kodifiziert).

⁶ Die hier verwendete Klassifizierung stützt sich auf die „Nomenclatura e classificazione delle Unità Professionali“ des ISTAT, in welcher die Berufe in größeren Gruppen zusammengefasst werden. Vgl. <http://cp2011.istat.it/index.php>.

te sprechen, wohl kaum an nicht-europäische Arbeitskräfte denken, sondern hauptsächlich an perfekt zweisprachige Einheimische oder bestenfalls an Nicht-Südtiroler aus dem deutschen oder italienischen Sprachraum.

<i>Berufe</i>	<i>% der Nennungen</i>	<i>Große Berufsgruppen</i>	<i>% der Nennungen</i>
Unternehmer/innen, Führungskräfte, Geschäftsführer/innen	0,6	Leitende und hochqualifizierte Berufe	14,6
Freiberufler/innen	3,2		
Hochqualifizierte Fachkräfte (z. B. Krankenpfleger/innen)	10,8		
Qualifizierte Angestellte (z. B.: Buchhalter/innen, Assistenten)	5,7	Berufe in Handel und Dienstleistungen	47,1
Handelsangestellte, Fachkräfte im Verkauf	41,4		
<i>Qualifizierte Tätigkeiten im Handel: Verkäufer/innen</i>	<i>5,1</i>		
<i>Qualifizierte Tätigkeiten im Gastgewerbe (Kellner/innen, Köche/Köchinnen usw.)</i>	<i>35,7</i>		
<i>Gesundheits- und Sozialdienste</i>	<i>0,6</i>		
Handwerker und Facharbeiter/innen (insbesondere Tischler, Facharbeiter im Maschinenbau, Metallverarbeitung, Hydrauliker, Anstreicher)	33,8	Handwerker und Facharbeiter/innen	33,8
Nicht qualifizierte Tätigkeiten	4,5	Nicht qualifiziert	4,5
Insgesamt	100,0	Insgesamt	100,0

Tabelle 1: Verteilung der Mangelberufe in Südtirol (Betriebe die erklären, die jeweiligen Berufsbilder schwer zu finden)

An dieser Stelle scheint ein Vergleich mit den Ergebnissen der Vorläuferstudie von besonderem Interesse, in welcher ausländische Arbeitskräfte⁷ nach der Art des ausgeübten Berufs befragt worden sind (Ta-

⁷ Die Grundgesamtheit bildeten alle abhängig beschäftigten oder arbeitssuchenden Zuwanderer/innen, die zum 31.12.2011 in Südtirol ansässig waren, ausgenommen Staatsangehörige der EU-15-Staaten. Die Stichprobenauswahl erfolgte nach einem statistischen Zufallsverfahren aus der Datenbank des Amts für Arbeitsmarktbeobachtung in 10 Gemeinden, die sich durch einen hohen Ausländeranteil aus-

belle 2): Über 40% erklärten, einer gering qualifizierten Tätigkeit nachzugehen.⁸ 23% sagten aus, eine Handwerks- oder Facharbeitertätigkeit auszuüben, und fast ein Drittel gab an, in Handels- und Dienstleistungsberufen tätig zu sein. Nur 4% waren in hochqualifizierten Berufen tätig. Hier handelt es sich vor allem um Kleinunternehmer und Krankenpfleger/innen.

Große Berufsgruppen	%
Leitende und hochqualifizierte Berufe	4,3
Berufe in Handel und Dienstleistungen	32,0
Handwerker und Facharbeiter/innen	22,7
Nicht qualifiziert	41,0
Insgesamt	100,0

Tabelle 2: Ausländische Arbeitskräfte mit Wohnsitz in Südtirol nach großen Berufsgruppen (laut Vorläuferprojekt)⁹

Somit tritt die Diskrepanz zwischen den Tätigkeiten, die von Zuwanderern in Südtirol ausgeübt werden, und den auf dem lokalen Arbeitsmarkt festzustellenden Mangelberufen deutlich zu Tage. Dies ist ein weiterer Indikator, der für die Einrichtung einer Servicestelle spricht, mit der Aufgabe zugewanderte qualifizierte Arbeitskräfte in proaktiver Weise zu vermitteln, um in effizienter Weise Nachfrage und Angebot auf dem lokalen Arbeitsmarkt zusammenzuführen.

Die Sprachkompetenzen

Die sprachliche Dimension ist ohne Zweifel für die soziale Integration und Eingliederung in den Arbeitsmarkt von primärer Bedeutung. Aus der Vorläuferstudie und aus den im ersten Teil dieser Untersuchung

zeichnen.

⁸ Gemäß der Nomenklatur und der Klassifizierung der Berufsgruppen des ISTAT umfasst diese große Gruppe Berufe, die die Ausführung von einfachen und repetitiven Tätigkeiten erfordern, für welche keine besondere fachliche Ausbildung notwendig ist. Diese Tätigkeiten können den Einsatz von Werkzeug, von physischer Kraft und eine begrenzte Urteilsfähigkeit und Initiative in der Aufgabenerfüllung verlangen. Diese Gruppe umfasst auch jene Berufe, die die Bedienung von Industrieanlagen und automatisierten Verarbeitungsanlagen erfordern, sowie Berufe in der Montage und in der Serienfertigung von Produkten, weiters die Lenkung von Fahrzeugen, von mobilen Maschinen und Hebegegeräten.

⁹ Vgl. Attanasio 2013b.

durchgeführten Interviews geht klar hervor, dass unzureichende Sprachkenntnisse eine ausgeprägte Schwäche der zugewanderten ausländischen Arbeitskräfte bleiben.

Um qualifizierte Tätigkeiten zu übernehmen, ist es sicherlich unverzichtbar, über ausgezeichnete Kenntnisse der beiden Landessprachen zu verfügen. Es scheint allerdings nicht oft vorzukommen, dass sich ausländische Kandidaten zu Vorstellungsgesprächen präsentieren, ohne über die erforderlichen Sprachkenntnisse zu verfügen. Wenn ausländische Bewerber nicht aufgenommen werden, scheint dies dennoch insbesondere auf mangelhafte Kenntnisse der deutschen Sprache zurückzuführen sein.

Die Arbeitgeber erwarten sich, dass (ausländische) Arbeitskräfte schon gewisse Sprachkompetenzen mitbringen oder sich ernsthaft bemühen, diese zu verbessern. Im Allgemeinen sehen es die Unternehmen nicht als ihre Aufgabe, eventuelle sprachliche Defizite ihrer Beschäftigten aktiv zu beheben.

Sprachkurse zu spezifischen Arbeitsbereichen von Seiten der öffentlichen Hand anzubieten, wird von den Unternehmen vielmehr als besonders vielversprechende Maßnahme genannt, um den Beschäftigungsgrad der ausländischen Arbeitskräfte zu fördern und zwar insbesondere bei den Mangelberufen.

Ausländische Studientitel und Anerkennung

Die Problematik der Studientitel hängt eng mit dem jeweiligen Sektor und dem Niveau der beruflichen Tätigkeit zusammen. Aus den qualitativen Interviews geht hervor, dass die Unternehmen diese Frage auf mehrfache Weise zu umgehen suchen: einerseits indem sie Abschlusssdiplome und Titel verlangen, die direkt in Italien oder in Südtirol (z. B. in Hotelfachschulen und Lehrgängen für Sozialberufe) erworben werden, andererseits durch den praktischen Nachweis entsprechender Kenntnisse in Bezug auf die Anforderungen im Betrieb. Schließlich gibt es auch eine Art informelle interne Anlernzeit, die im Einzelfall gewährleisten soll, dass ausländische Beschäftigte für den Aufgabenbereich, der ihnen übertragen werden soll, entsprechend vorbereitet sind.

Auch die quantitative Analyse liefert einen ähnlichen Befund: nur 20% der Unternehmen verlangen anerkannte Studientitel, während fast die Hälfte die konkreten Arbeitsfähigkeiten der Bewerber testet. Bei diesem Thema herrscht auch etwas Unsicherheit: ein Fünftel der Befragten ist nicht in der Lage, auf diese Frage zu antworten (siehe Grafik).

Die Anerkennung der Studientitel und Berufsdiplome wird vor allem in den größeren Unternehmen verlangt.

Unternehmenspolitik hinsichtlich im Ausland erworbener

Qualifikationen und Studientitel

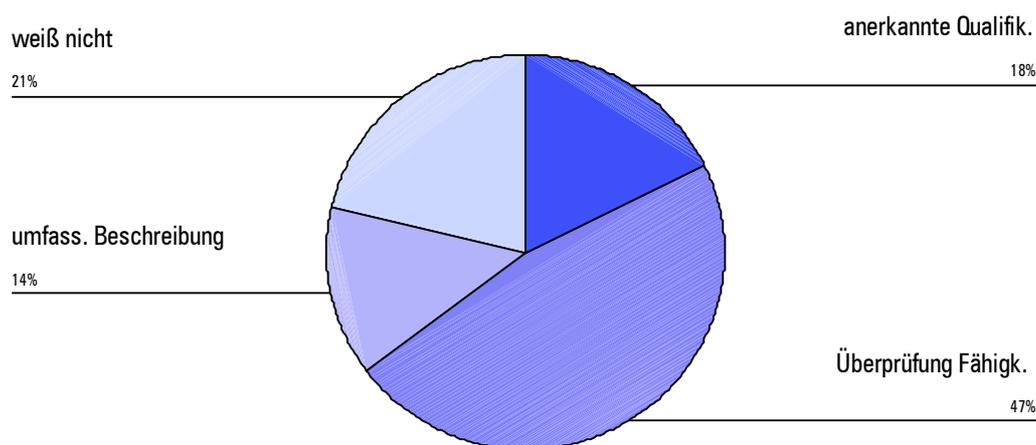


Abbildung 3

Kulturelle Kompetenzen

Die quantitative Erhebung hat gezeigt, dass sich 14% der Betriebe schon einmal genötigt gesehen haben, ausländische Bewerber auszuscheiden, weil sie mit den lokalen Bräuchen zu wenig vertraut erschienen.¹⁰

Zusätzlich zu den Sprachkompetenzen ist es somit für einige Arbeitsfelder auch nötig, die lokale Kultur und die Gewohnheiten der einheimischen Bevölkerung zu kennen. In bestimmten Fällen hat dies dazu geführt, dass Unternehmen die Vertrauenswürdigkeit, die Mentalität und die Akzeptanz ihrer ausländischen Angestellten seitens einer stark traditionell geprägten – etwa im bäuerlichen Milieu angesiedelten – Kundschaft in Frage gestellt sahen.

¹⁰ Unter lokalen Bräuchen verstehen wir hier die Gesamtheit der Anschauungen, Werte, erlernten Verhaltensweisen in der Gruppe, was auch den Sprachgebrauch, den Kommunikationsstil, die sozialen Praktiken, die Bräuche, das soziale Rollenverständnis und die Beziehungsfähigkeit umfasst.

Der alltägliche Umgang mit der Verschiedenheit

Die wachsende Präsenz ausländischer Arbeitskräfte in Italien stellt an die Personalführung der Unternehmen neue Herausforderungen in der Bewältigung kultureller und religiöser Verschiedenheit. Die in den Interviews aufgespürten Probleme sind typisch für das Aufeinandertreffen von religiöser und kultureller Verschiedenheit. Die lokalen Betriebe sind nach ortsüblichen kulturellen Mustern ausgerichtet. Für Muslime hingegen hängen Arbeitszeit und Freizeitgestaltung auch von der Pflicht des mehrfachen Gebets während des Tags ab.

In 37% der befragten Unternehmen, die ausländisches Personal beschäftigen, ist es vorgekommen, dass der Betrieb Probleme in dieser Hinsicht zu bewältigen hatte. Dabei ging es vor allem um die Inanspruchnahme des Urlaubs, um Schwierigkeiten in den Beziehungen zur restlichen Belegschaft und um die Religionsausübung.

Nur wenige Betriebe ergreifen formelle Maßnahmen, um die Integration der zugewanderten Arbeitskräfte zu fördern, was bedeutet, dass der Umgang mit der Verschiedenheit vorwiegend in informeller Weise geschieht.

Betriebl. Maßnahmen zur Verbesserung der Integration ausländischer Arbeitskräfte

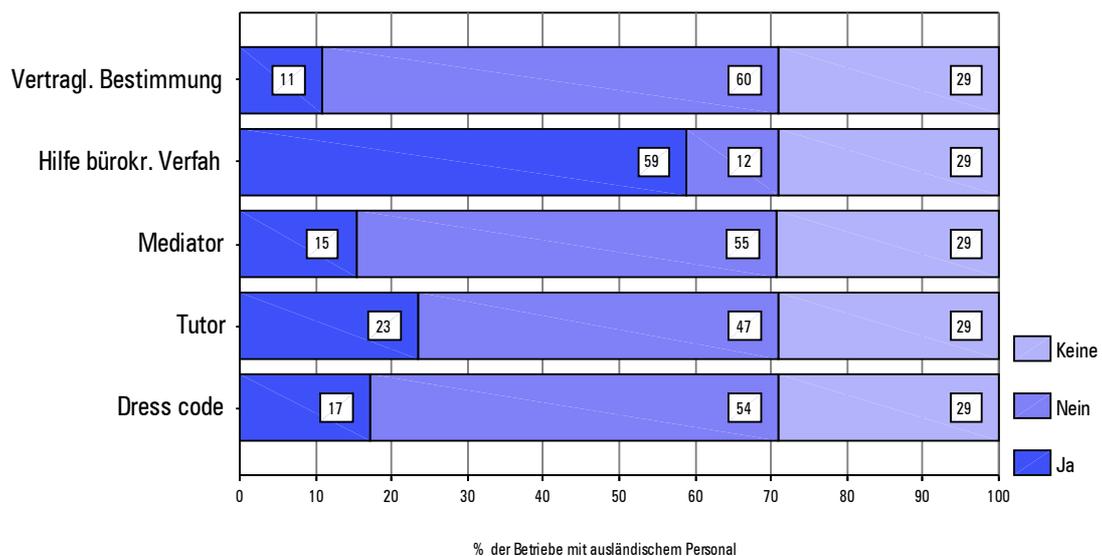


Abbildung 4

Die am häufigsten getroffenen Maßnahmen seitens der Unternehmen sind die Unterstützung bei Behördenangelegenheiten (59%), die Bereitstellung eines Tutors (23%) und eines Mediators (15%). Die Tatsache, dass einige Betriebe die Figur des Tutors oder des Mediators eingeführt haben, weist auf den guten Willen hin, die Schwierigkeiten bei der Beschäftigung von ausländischem Personal konstruktiv zu bewältigen.

Es verbleiben noch 29% der Betriebe, die keine der abgefragten Maßnahmen ergriffen haben: In dieser Gruppe überwiegen die Betriebe des Baugewerbes (37%). Im Verarbeitenden Gewerbe ist der Anteil der Betriebe, die keinerlei Maßnahmen getroffen haben, am geringsten (11%).

Vorteile und Nachteile der Beschäftigung von Zuwanderern

Die Interviewpartner in den Unternehmen wurden befragt, inwiefern sie eine Reihe von Einschätzungen zu den Vor- und Nachteilen der Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter/innen teilen.

	<i>Betriebe insgesamt</i>	<i>mit ausländischem Personal</i>	<i>ohne ausländisches Personal</i>
<i>Die Beschäftigung von ausländischem Personal führt zu...</i>	<i>Prozentanteil „stimme sehr zu“ + „stimme eher zu“</i>		
besseres Image bei außerbetrieblichen Zielgruppen	24	21	30
mehr Kreativität und Innovation	37	34	42
besseres Verständnis der Bedürfnisse von Nutzern und Kunden	31	33	28
Zugewinn an Kompetenzen	43	38	54
positive Wirkung auf das Betriebsklima	38	41	34
mehr Flexibilität bei Arbeitsspitzen, im Sinne der größeren Bereitschaft, kurzfristig Überstunden zu leisten und zu unangenehmen Zeiten zu arbeiten	49	51	45

Tabelle 3: Ausländisches Personal und Arbeitsorganisation: positive Aspekte aus Sicht der Betriebe

Fast die Hälfte der Unternehmensvertreter bestätigen, dass der Einsatz von ausländischem Personal eine höhere Flexibilität bei der Bewältigung von Spitzenbelastungen erlaubt, und zwar aufgrund ihrer höhe-

ren Bereitschaft, auch kurzfristig Überstunden zu leisten und zu unangenehmen Zeiten zu arbeiten. Zudem wird die Einstellung von ausländischen Arbeitskräften häufig als Bereicherung empfunden, weil sie einen Zugewinn an Kompetenzen bedeutet (43% der Befragten). Fast 40% der Betriebe sind der Auffassung, dass die Beschäftigung von ausländischem Personal zu einem höheren Grad an Kreativität und Innovation sowie zu einem positiven Betriebsklima führt.

Dabei unterscheiden sich Betriebe mit und ohne ausländisches Personal nur in Bezug auf den erwarteten Zugewinn an Kompetenzen deutlich, und zwar dahingehend, dass Unternehmen mit ausschließlich deutsch- oder italienischsprachigen Mitarbeitern sich eher zusätzliche Kompetenzen von der Einstellung ausländischer Arbeitskräfte erwarten würden (Tabelle 3).

Um diese Frage noch besser zu analysieren, sind die Unternehmen nach Typen aufgegliedert worden, und zwar gemäß der Zahl der Aspekte, die als "sehr positiv" oder "ziemlich positiv" eingestuft wurden.¹¹ Daraus lassen sich interessante Rückschlüsse ziehen: Ein Viertel der Unternehmen sieht in der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften zahlreiche Vorteile (mindestens vier von insgesamt sechs, die abgefragt worden sind). In dieser Gruppe befinden sich vornehmlich

- ➔ Dienstleistungsunternehmen;
- ➔ Unternehmer mit Standort in Stadtgemeinden;
- ➔ Betriebe, die zumindest zum Teil von ausländischen Staatsangehörigen geführt werden.

Unter jenen 30% der Unternehmen, die zwei bis drei positive Aspekte des Einsatzes von ausländischem Personal erkennen, befinden sich vor allem die Großunternehmen sowie jene Unternehmen, in welchen ausländische Staatsangehörige Führungspositionen bekleiden.

Aus dieser Typologie geht aber auch hervor, dass 23% der Betriebe in der Einstellung von ausländischem Personal keinen der angeführten Vorteile erkennen können. Die Unternehmen, die sich am kritischsten äußern, sind jene des Verarbeitenden Gewerbes und des Baugewerbes vornehmlich mit Standort in einer Landgemeinde.

Rund die Hälfte der Unternehmen sieht im Einsatz von ausländischem Personal auch gewisse Nachteile: konkret abgefragt wurden dabei

¹¹ Als Vorteile werden dabei die Antworten "stimme sehr zu" und "stimme eher zu" betrachtet; als Nachteile die Antworten „stimme wenig zu“ und „stimme gar nicht zu“ betrachtet.

Schwierigkeiten in der Personalführung und bei der Vereinbarkeit von unterschiedlichen Lebensgewohnheiten. Dabei fällt auf, dass Betriebe, in denen es aktuell ausländisches Personal gibt, deutlich weniger Probleme sehen als solche, die nur italienische Staatsbürger als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben (Tabelle 4).

	<i>Betriebe insgesamt</i>	<i>mit ausländischem Personal</i>	<i>ohne ausländisches Personal</i>
<i>Die Beschäftigung von ausländischem Personal führt zu...</i>	<i>Prozentanteil „stimme sehr zu“ + „stimme eher zu“</i>		
mehr Probleme im Personalmanagement	52	48	60
Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von unterschiedlichen Lebensgewohnheiten	48	40	63

Tabelle 4: Ausländisches Personal und Gestaltung der Arbeitsorganisation: negative Aspekte aus Sicht der Betriebe

Setzt man die Indikatoren der wahrgenommenen Vorteile mit den Angaben zu eventuellen Nachteilen in Beziehung, ergeben sich folgende Zusammenhänge:

- Unter den Unternehmen, die zahlreiche Vorteile in der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften sehen, findet sich der geringste Anteil an Unternehmen, die auch Nachteile ausmachen;
- Umgekehrt folgt daraus, dass Arbeitgeber, die kaum Vorteile in der Beschäftigung von Ausländern erkennen können, besonders häufig Schwierigkeiten ausmachen, die sich aus der Personalführung ergeben oder die Vereinbarkeit von unterschiedlichen Lebensgewohnheiten betreffen.

Zusammenfassend lässt sich daraus ableiten, dass ein angenehmes, förderliches Betriebsklima, wo inländische und ausländische Beschäftigte ohne größere Konflikte zusammenarbeiten, wesentlich von der Betriebsführung abhängt. Wo diese der Diversität gegenüber aufgeschlossen ist (und noch mehr, wenn es ausländische Mitarbeiter/innen in Führungspositionen oder auf Stellen mit vergleichbarer Verantwortlichkeit im Unternehmen gibt), gelingt es offensichtlich leichter, allfällige Schwierigkeiten, die mit der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte einhergehen, in konstruktiver Weise zu überwinden.

Erwünschte Maßnahmen zur Verbesserung der Ausländerbeschäftigung

Auf die Frage, welche Maßnahmen zur Verbesserung des Beschäftigungsgrads von ausländischen Arbeitskräften getroffen werden könnten, betonen die Unternehmen vor allem die Bedeutung der Sprachbeherrschung. Die Arbeitgeber erwarten, dass die zugewanderten Arbeitskräfte bereits vorab über bestimmte Kompetenzen verfügen und sich individuell und eigenverantwortlich um den Ausbau ihrer Kompetenzen bemühen. Unter den genannten Maßnahmen bezeichnen die Unternehmen es als vordringlich, dass die öffentliche Verwaltung oder andere Einrichtungen berufsbezogene Sprachkurse, m.a.W. „das Land“ sollte diesen Mangel beheben.

Hinsichtlich der Aufnahme von Personal betrachten sich die Unternehmen als in der Lage, weitgehend selbst für ihren Bedarf zu sorgen, doch halten sie auch die Einrichtung eines öffentlichen Dienstes zur Vermittlung qualifizierter ausländischer Arbeitskräfte für sinnvoll und hilfreich. Durch Zusammenführung der bestehenden Datenbanken für die Personalsuche, die von verschiedenen Einrichtungen geführt werden, mit der Datenbank des Landesarbeitsamtes könnte ein solcher Dienst aufgebaut werden. Dieser wäre von Vorteil sowohl für Zuwanderer/innen mit geringerem Sozialkapital, als auch für viele Unternehmen, die qualifiziertes Personal suchen, aber nicht daran denken, es unter den ausländischen Arbeitskräften finden zu können.

Vergleichsweise geringere Unterstützung finden die beiden anderen Vorschläge: die Einrichtung eines Informationsportals über die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen sowie die Entwicklung einer standardisierten Dokumentation von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen.

Schlussfolgerungen

Die Analyse der standardisierten Befragung von 309 Südtiroler Unternehmen bestätigt im Wesentlichen den Befund der Auswertung der qualitativen Interviews im Rahmen der Vorstudie.

Bezüglich der Kanäle zur Einstellung von ausländischen Mitarbeitern sticht die herausragende Bedeutung der Mundwerbung hervor. Dies begünstigt Bewerberinnen und Bewerber, die mit größerem Sozialkapital ausgestattet sind. Andererseits werden die vom Land Südtirol bereitgestellten Dienste, wie die Arbeitsbörse und das Arbeitsvermitt-

lungszentrum (Arbeitsservice), zu wenig genutzt. Dieses Phänomen besteht auch in ganz Italien, wo laut Schätzungen die öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste nur 2,5% der Nicht-EU-Arbeitskräfte vermitteln.¹²

Zahlreiche Befragte betonen zudem die Bedeutung der Kenntnis der offiziellen Landessprachen für die Vermittlung auf einen passenden Arbeitsplatz. Die Defizite in der Sprachbeherrschung betreffen vor allem die deutsche Sprache.

Auch eine gewisse Vertrautheit mit örtlichen Bräuchen und lokaler Kultur spielt eine nicht zu unterschätzende Rolle, insbesondere wenn es darum geht, eine sehr traditionsgebundene Kundschaft zu bedienen wie jene im ländlichen und bäuerlichen Milieu. Obzwar Mentalitätsunterschiede wohl nur durch einen längeren Integrationsprozess abgebaut werden können, bemühen sich die Unternehmen, konkrete Probleme, die sich aus der kulturellen Verschiedenheit im betrieblichen Alltag ergeben, entsprechend ihren jeweiligen Möglichkeiten selbst zu bewältigen. Zu diesem Zweck – so ein aus der Befragung gewonnenes positives Ergebnis – haben immerhin ein Viertel der Betriebe einen Tutor oder Mentor mit derartigen Aufgaben betreut, und 15% haben einen „diversity manager“ im eigenen Personal eingeführt. Es lässt sich somit erkennen, dass in der Südtiroler Wirtschaft die Bereitschaft vorhanden ist, die Probleme im Einsatz von ausländischem Personal in konstruktiver Form anzugehen. Diese Bemühungen müssen jedoch von der öffentlichen Verwaltung unterstützt werden, wenn man wirklich in die berufliche Integration der ausländischen Arbeitskräfte in Südtirol investieren will.

Der Hauptgrund für die Einstellung von ausländischem Personal bleibt für die Unternehmen der Mangel an Alternativen, nämlich die Schwierigkeit bzw. Unmöglichkeit, die benötigten Berufsbilder unter den einheimischen Arbeitskräften zu finden. Daneben werden die ausländischen Mitarbeiter vor allem für ihre höhere Flexibilität geschätzt. Nur eine Minderheit der befragten Unternehmen erkennt jeweils andere Vorteile an wie z. B. die besondere Kreativität der Zuwanderer, die Vertrautheit mit anderen Kulturen und ihren speziellen Beitrag zu einem positiven Betriebsklima. Aus diesem Blickwinkel betrachtet, gibt es noch viel Spielraum, Südtiroler Arbeitgeber davon zu überzeugen, dass die Einstellung von ausländischen Arbeitskräften nicht nur eine Notwendigkeit, sondern vielmehr eine Chance für Wachstum und Wei-

¹² Vgl. hierzu: Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, Quarto Rapporto annuale, Gli immigrati nel mercato del lavoro in Italia, luglio 2014, Kap. 10, S. 152 ff.

terentwicklung des Betriebs darstellen kann. Die vorliegende Studie hat gezeigt, dass ein Teil der Arbeitgeber diese wohlwollende Sichtweise übernommen hat. Sie können sowohl als Beispiele für gute Praxis dienen als auch als Multiplikatoren, die zum Wachstum der lokalen Wirtschaft beitragen.

Abschließend soll unterstrichen werden, dass das gesamte Projekt – die vorliegende Studie wie die schon 2013 veröffentlichte Untersuchung zu den Qualifikationen der ausländischen Arbeitskräfte¹³ - den Nachweis erbracht hat, dass die Zuwandererinnen und Zuwanderer auf die Herausforderungen des lokalen Arbeitsmarktes im Allgemeinen gut vorbereitet sind. Sie bedürfen jedoch geeigneter Unterstützung, um gewisse Schwächen zu überwinden, die von Arbeitgebern im Rahmen dieser Studie aufgezeigt worden sind. Da die Unternehmen es offensichtlich nicht als ihre Aufgabe betrachten, sich selbst um die Aus- und Weiterbildung der ausländischen Mitarbeiter zu kümmern, könnten diese von einem entsprechenden Engagement der öffentlichen Hand profitieren. Die öffentliche Verwaltung müsste zum einen die schon von Unternehmen angestoßenen Initiativen weiter fördern und ausbauen, zum andern dadurch den noch zögernden Unternehmern ein gutes Beispiel bieten.

Das Handeln einzelner Arbeitgeber ist verständlicherweise von betriebswirtschaftlichen Faktoren bedingt, doch von den öffentlichen Einrichtungen wird zu Recht ein breiterer Ansatz erwartet. Hauptziel öffentlichen Handelns sollte es sein, die Notwendigkeit wirtschaftlicher Entwicklung mit der Förderung des sozialen Zusammenhalts zu verbinden, um zu verhindern, dass sich in Südtirol ethnisch konnotierte Bereiche sozialer Ungleichheit herausbilden. Dies würde nämlich unweigerlich zu einer Beeinträchtigung der Lebensqualität aller Bürger führen, ganz unabhängig von ihrer geographischen Herkunft und sozialen Zugehörigkeit.

¹³ Vgl. Attanasio 2013b.

Maßnahmenvorschläge

Nach Abschluss von zwei empirischen Untersuchungen, die im Rahmen des gesamten Projekts „Ungenutztes Humankapital“ durchgeführt wurden und sowohl eine Repräsentativbefragung der ausländischen Arbeitskräfte in Südtirol als auch die Befragung einer Stichprobe von größeren Betrieben umfassen, schlagen wir, aufbauend auf den dabei gewonnenen Erkenntnissen sowie unter Einbeziehung der Beiträge in einem Experten-Workshop¹⁴, eine Reihe von Maßnahmen vor, um die Eingliederung der ausländischen Arbeitskräfte in den lokalen Arbeitsmarkt zu vereinfachen und zu beschleunigen.

Dieses Ziel stellt aus verschiedenen Gründen eine große Herausforderung dar:

- In erster Linie ist auf die andauernden Wirtschafts- und Beschäftigungskrise zu verweisen, die in Italien bereits seit fünf Jahren herrscht, und die zunehmend auch auf Landesebene spürbar wird. Wir befinden uns deshalb objektiv in einer schwierigen Phase, wenn es darum geht, Maßnahmen vorzuschlagen, die bestimmte Kosten mit sich bringen, egal ob diese von der öffentlichen Hand (also im Endeffekt vom Steuerzahler) oder von der Privatwirtschaft getragen werden.
- Ein zweites Problem hat sowohl mit der breiten Palette an Themen zu tun, welche die Befragungen zu Tage gefördert haben, als auch mit der Heterogenität der ausländischen Arbeitskräfte in Südtirol, die eine Vielfalt von spezifischen Besonderheiten und Bedürfnissen mit sich bringt. Es darf dabei nicht vergessen werden, dass die Studie nicht nur das Phänomen von Überqualifizierung in beträchtlichem Ausmaß nachgewiesen hat, sondern auch die Anwesenheit einer recht großen Zahl von ausländischen Arbeitskräften, die über keine spezifische Berufsausbildung verfügen.

¹⁴ Wir beziehen uns auf ein von apollis organisiertes Expertenseminar, das am 23. April 2013 in Bozen stattgefunden hat und dessen Ziel es war, die vom Forschungsteam ausgearbeiteten Maßnahmenvorschläge bekannt zu machen und zu ergänzen. Teilgenommen haben Vertreter/innen verschiedener Landesabteilungen und aus dem Nonprofit-Bereich.

Es wäre deshalb sehr schwierig, wenn nicht unangemessen, konkrete und einheitliche Handlungsempfehlungen zu formulieren, ohne diese ausgeprägte Heterogenität der Zielgruppe vor Augen zu haben. Umso wichtiger erscheint es, möglichst schnell eine diesbezügliche Debatte anzustoßen, die sowohl die Sozialpartner, als auch die politischen Entscheidungsträger einbezieht. Obwohl nämlich nur 35% der Befragten im Laufe der vergangenen Jahren eine Verbesserung ihrer beruflichen Situation feststellen konnten, möchten vier Fünftel in Südtirol bleiben, zumindest für die nächsten fünf Jahre. Das zeigt, dass die überwiegende Mehrheit der Zugewanderten ihre Anwesenheit in Südtirol als mittel- bis langfristige „Investition“ sieht.

Die Studie wird daher mit einer ausführlichen Liste von Maßnahmenvorschlägen beschlossen, die in fünf Interventionsbereiche gegliedert ist. Die Zwischentitel sollen leichter erkennbar machen, welche Akteure jeweils vorwiegend angesprochen sind.

A. Arbeitsvermittlung

1. Die Eingliederung in den Arbeitsmarkt unterstützen

- ➔ Überprüfung der Zuständigkeiten der drei am stärksten betroffenen Landesdienste (Arbeit, Sozialwesen, Berufsbildung) mit dem Ziel, Überschneidungen und Parallelangebote zu identifizieren und zu beseitigen sowie Intensivierung der institutionellen Zusammenarbeit zwischen den drei Diensten, um eine rasche und wirksame Reaktionsweise zu ermöglichen.
- ➔ Anlässlich der Suche eines neuen oder ersten Arbeitsplatzes sollte ein individualisiertes Projekt mit folgenden Zielsetzungen erstellt und umgesetzt werden: Anerkennung und Darstellung erworbener beruflicher Kompetenzen, Formulierung der aktuellen Erwartungen an Beruf und Arbeitsstelle, gegebenenfalls Anpassung der beruflichen Kenntnisse an die Erfordernisse des hiesigen Arbeitsmarkt durch gezielte Weiterbildungen.
- ➔ Stärkung der interkulturellen Kompetenz des Personals der Arbeitsvermittlungszentren des Landes, soweit möglich unter Einbezug der Fachkräfte der anderen obgenannten Landesdienste, um ein vernetztes Handeln und den Austausch von Erfahrungen und Lösungsvorschlägen zu begünstigen.
- ➔ Konzentration der Suche nach qualifizierten ausländischen Arbeitskräften auf typische Auffangbecken des Arbeitsmarktes (Putzdienste, Haushaltshilfen, Transportwesen, Hilfstätigkeiten)

im Gastgewerbe, usw.), da dort besonders viele Zuwanderer berufliche Tätigkeiten unter ihrem Qualifikationsniveau ausüben.

- ➔ Einführung vorausschauender Rekrutierungsformen (die sich nicht nur an ausländische Arbeitskräfte richten, sondern auch für andere Interessierte offen sind, einschließlich der aus anderen italienischen Regionen stammenden Beschäftigten), durch die Organisation von Treffen, in denen gezielt ausgewählte Gruppen über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in den Bereichen Sprache und Beruf informiert werden.
- ➔ Begleitend sollte für ausgewählte Berufsbilder, die unter Zuwanderern häufig anzutreffen sind, ein systematischer Vergleich mit den entsprechenden Kompetenzprofilen auf Landesebene erfolgen, um Bildungslücken im Hinblick auf die hierzulande erforderlichen Kenntnisse zu erkennen.
- ➔ Darauf aufbauend wird empfohlen, eine Anzahl von spezifischen Unterrichtseinheiten zu erarbeiten (und von der Berufsbildung durchführen zu lassen), um die Angleichung der Fähigkeiten der ausländischen Arbeitskräfte an jene der Einheimischen zu ermöglichen.
- ➔ Weiters muss versucht werden, die beruflichen Kompetenzen weiblicher ausländischer Arbeitskräfte durch Projekte und Sensibilisierungskampagnen aufzuwerten, die ihre Eingliederung in die Bürgergesellschaft und den Arbeitsmarkt fördern.

2. Maßnahmen zur Information und Sensibilisierung von Arbeitgebern

- ➔ Information und Sensibilisierung von Arbeitgebern in Bezug auf eine Aufnahme ausländischer Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten – unter Einbeziehung von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Zu diesem Zweck sollten die bestehenden Beziehungen zwischen der Landesverwaltung und den Wirtschaftsverbänden ausgebaut werden und letztere für die gewandelten Verhältnisse am Arbeitsmarkt sensibilisiert werden, die als Folge der höheren internationalen Mobilität der Arbeitskräfte eingetreten sind.
- ➔ Darstellung und Verbreitung von guten Beispielen von Unternehmen sowohl in Bezug auf eine gelungene Eingliederung ausländischer Arbeitskräfte und die Vermittlung von allfälligen Konflikten mit ihnen als auch hinsichtlich der bewussten Nutzung der Vorteile, welche die Einstellung von Personen mit anderem kul-

turellen Hintergrund mit sich bringen kann (z. B. durch Zertifikate oder Auszeichnungen der Betriebe).

B. Weiterbildung

1. Die in Südtirol wohnhaften ausländischen Arbeitskräfte mit einer ihrem Bildungsniveau entsprechenden Sprachkompetenz (Deutsch, Italienisch, und evtl. Englisch) ausstatten

- ➔ Ganz allgemein ist nachdrücklich auf die Notwendigkeit zu verweisen, den zugewanderten ausländischen Arbeitskräften jene sprachlichen Kompetenzen zu vermitteln, welche Arbeitgeber – so das Ergebnis der Studie – nicht nur als grundlegend für deren Einstellung, sondern in gewissem Maß auch als selbstverständliche Voraussetzung betrachten.
- ➔ Anreize schaffen, die dem Abbruch der Teilnahme an Sprachkursen entgegenwirken, wie z. B. eine enge Verbindung von Spracherwerb und beruflicher Weiterbildung. Es kommt nämlich häufig vor, dass Sprachkurse, die während Zeiten der Arbeitslosigkeit begonnen wurden, plötzlich aufgegeben werden, um einer bezahlten Beschäftigung nachzugehen.
- ➔ Mit derselben Zielsetzung ließen sich Kurse anbieten, bei denen der traditionelle Unterricht im Klassenraum mit Online-Einheiten verbunden wird, um zu vermeiden, dass ein fester Stundenplan mit beruflichen Verpflichtungen kollidiert. Anders gesagt, der Kurs muss organisatorisch stark an die Bedürfnisse der Teilnehmer/innen angepasst werden, bis hin zu einer Lernumgebung, in die jede/r vollkommen frei ein- und austreten kann, ähnlich wie dies in einem öffentlichen Schwimmbad möglich ist.
- ➔ Für Beschäftigte könnte man Kurse am Arbeitsplatz einführen, welche die Arbeitnehmer/innen für eine längere Zeitspanne begleiten, und jene Sprachen betreffen, in denen sie die meisten Schwierigkeiten aufweisen. Solche Kurse sollten möglichst im Einklang mit dem Arbeitsbereich und den jeweiligen Aufgaben gestaltet werden, mit denen die betreffenden Personen betraut sind. Eine Förderschiene, die in diesem Zusammenhang bisher kaum in Anspruch genommen wurde, besteht auf Grundlage des Landesgesetzes Nr. 29 aus dem Jahr 1977, welches auch die Verbindung von Sprachkurs und beruflicher Weiterbildung ermöglichen würde.

2. Die Wirkung der Weiterbildungskurse verbessern, indem man die jeweilige Fachsprache und eine Reihe von allgemeinen Kompetenzen einbezieht

- ➔ Jedem/r Teilnehmer/in eines Weiterbildungskurses sollte ein zusätzliches Bildungspaket angeboten werden, das ihn/sie beispielsweise in die Lage versetzt, einen Lebenslauf zu verfassen und ein Vorstellungsgespräch zu bestreiten oder das Basiskenntnisse von Informatik und Fachsprache vermittelt (falls er/sie die Alltagssprache einigermaßen beherrscht).
- ➔ Den Kursteilnehmern sollte, am besten durch die institutionelle Zusammenarbeit zwischen deutscher und italienischer Berufsbildung, eine möglichst zweisprachige Ausbildung geboten werden, die mit Erfolg in ganz Südtirol geltend gemacht werden kann.
- ➔ Das Kursangebot sollte inhaltlich und zeitlich so flexibel sein, dass man daran sowohl begleitend zur Arbeit, als auch während einer Periode der Arbeitslosigkeit teilnehmen kann. Im letzteren Fall sollte der Kurs vor allem den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt fördern.
- ➔ Man sollte auch Begleitmaßnahmen vorsehen (wie z. B. die Vermittlung von kostengünstiger Kinderbetreuung), die die Teilnahme an den Kursen erleichtern.

3. Erhöhung der Chancen der Teilnehmer/innen beruflicher Weiterbildungskurse auf dem Arbeitsmarkt, indem darauf gedrängt wird, dass die erworbenen Kenntnisse für Zwecke der Beschäftigung anerkannt (und zertifiziert) werden.

- ➔ Es sollte eine allgemeine Regelung geben, wie Kompetenzen, die im Rahmen der beruflichen Weiterbildung erworben worden sind, von den Arbeitgebern anerkannt und – nach Ablegung einer entsprechenden Prüfung – mit einer offiziellen Bescheinigung dokumentiert werden, um die aus der beruflichen Erfahrung erwachsene Professionalität zu ergänzen und zu stärken und so eine wichtige „Visitenkarte“ für den Zugang zum Arbeitsmarkt zu bilden.

4. Erweiterung der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz durch Anreize für die Arbeitgeber

- ➔ Was die Weiterbildungskurse am Arbeitsplatz betrifft, sollten die Arbeitgeber, die ausländische Arbeitnehmer/innen in ihrem Betrieb beschäftigen, Zugang zu einer Reihe von finanziellen Begünstigungen und Anreizen erhalten, damit ihre Mitarbeiter/in-

nen spezifische Bildungslehrgänge am Arbeitsplatz in Anspruch nehmen können, auch durch die Einführung von *diversity managers* und Mentoren.

- ➔ Sensibilisierung der Unternehmen für eine gezielte Verwendung der sog. berufsübergreifenden Fonds für Weiterbildung (*fondi interprofessionali*) für ihre ausländischen Arbeitnehmer/innen, um deren Stellung innerhalb des Betriebes zu verbessern. Diese Fonds (z. B. Fondimpresa, www.fondimpresa.it) verwalten 0,30% der INPS-Sozialabgaben, die jeder Arbeitgeber entrichten muss, für Zwecke der betriebsinternen Aus- und Weiterbildung. Die Verwendung dieser Ressourcen kommt bis jetzt fast ausschließlich Führungskräften zugute, nur selten werden sie für Weiterbildungsmaßnahmen zugunsten ausländischen Arbeitskräfte eingesetzt.
- ➔ Erleichterung der Kursteilnahme durch die Einführung von Begleitmaßnahmen, wie z. B. die Bereitstellung kostengünstiger Kinderbetreuung während der Kurse (siehe oben, 2).

C. Anerkennung von Studientiteln und beruflichen Qualifikationen

1. Vereinfachter Zugang zu Informationen über die Anerkennung von Studientiteln und beruflichen Qualifikationen

- ➔ Schaffung eines Informationsportals über die Anerkennung von Studientiteln und beruflichen Qualifikationen, das den selbständigen Zugriff des Benutzers ermöglicht (siehe z. B. www.anererkennung-in-deutschland.de).
- ➔ Schaffung eines Einheitsschalters (womöglich innerhalb der Landesverwaltung), der mit Unterstützung von interkulturellen Mediatoren Grundinformationen über die Anerkennungsverfahren von Studientiteln und beruflichen Qualifikationen geben kann, und beispielsweise bei der Beglaubigung von ausländischen Zeugnissen und anderen Unterlagen behilflich ist.

D. Karriereförderung

1. Beratungsdienst für überqualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland oder Neuzuwanderer/innen

- ➔ Einrichtung eines Beratungsschalters für überqualifizierte Arbeitskräfte, der ihnen beim Einsatz ihrer Fähigkeiten auf dem lokalen Arbeitsmarkt behilflich sein kann. Der neue Dienst könnte sich auf die Erfahrung von bestehenden Initiativen mit ähnlichen Aufgaben stützen, wie dem *Eures-Transtirolia*-Projekt (www.eures-transtirolia.eu)

2. Mentoring zur Karriereförderung

- ➔ Einführung von Mentoringprojekten in den Betrieben, im Rahmen derer Neuzuwanderer/innen (oder neu angestellte ausländische Arbeitskräfte) von Einheimischen mit ähnlichem Berufsprofil oder vergleichbaren Aufgaben als Mentoren in der Planung ihrer beruflichen Laufbahn begleitet werden. Außerdem kann der/die Mentor/in dem Schützling eventuell bei der Suche nach einer qualifizierteren Beschäftigung behilflich sein (in Südtirol gibt es bereits ein Mentoringprojekt, das sich aber nur an Frauen richtet. (www.wnet.bz.it).

3. Virtueller Treffpunkt für Unternehmen und qualifizierte ausländische Arbeitskräfte

- ➔ Schaffung einer Internetplattform, um die Vermittlung zwischen qualifizierten ausländischen Arbeitnehmern und lokalen Arbeitgebern, die ihren Wirkungskreis erweitern möchten, zu erleichtern (siehe das finnische Projekt „Café Xenos“, www.cafexenos.fi, und den Katalog der Berufsprofile der „Area umanitaria“ der italienischen Berufsbildung). Beide Seiten (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) würden ihr Profil und ihre jeweiligen Bedürfnisse inserieren, und somit einen ersten Kontakt ermöglichen, der zu einem Vorstellungsgespräch führen kann.

4. Einführung von Diversity-Management und Mentoring am Arbeitsplatz

- ➔ Alle Unternehmen, welche eine gewisse Anzahl von ausländischen Arbeitskräften beschäftigen, sollten das Berufsprofil *diversity manager* einführen, das ist eine Führungskraft, deren hauptsächliche Aufgabe darin besteht, für ein integrationsfreundliches Klima unter den Beschäftigten zu sorgen, wo Verschiedenheit von Herkunft und Kultur als Chance und nicht als Problem verstanden wird, für den Einzelnen wie für den Betrieb. Konkret

müssten diese Personen eine gute Betreuung der ausländischen Arbeitnehmer/innen im Betrieb organisieren (vor allem solcher, die sich noch in der Integrationsphase befinden). Ein *diversity manager* könnte u.a. geeignete einheimische Mitarbeiter/innen ausfindig machen und betriebsintern ausbilden, damit sie ausländische Arbeitskollegen, vor allem zu Beginn ihrer Tätigkeit, als Mentoren begleiten können (siehe oben).

- ➔ Um die Einführung der genannten Figuren auf betrieblicher Ebene zu erleichtern, werden gezielte Maßnahmen von Seiten der öffentlichen Hand für zweckmäßig erachtet. Ein Betrieb, der sich ernsthaft mit dieser Thematik auseinandersetzen möchte, hat im Wesentlichen zwei Möglichkeiten: Einerseits kann unter den vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Personalstelle, unmittelbare Arbeitskollegen) eine Person ausgewählt werden, die mit dem Management und der Inwertsetzung von Verschiedenheit im Unternehmen betraut wird; andererseits – und das stellt in mehrfacher Hinsicht eine größere Herausforderung dar – kann der Betrieb eine eigene Stelle für Fachkräfte in diesem Bereich vorsehen.

Im ersteren Fall könnte die Landesverwaltung entsprechende interne Weiterbildungsangebote für *diversity manager* und Tutoren bereit halten oder fördern, die den betrieblichen Erfordernissen Rechnung tragen und einen sparsamen Personaleinsatz gewährleisten.

- ➔ Im anderen Fall könnten die Abteilungen für Berufsbildung die Entwicklung eines Lehrgangs für italienische oder ausländische Staatsangehörige veranlassen, in dem Spezialisten im Bereich der Eingliederung und Führung von ausländischen Arbeitskräften im Betrieb ausgebildet werden. Zumindest zu Beginn müssten aber auch Anreize für die Einstellung von Absolventen des Lehrgangs durch die betreffenden Unternehmen gesetzt werden. Es wäre gut, so etwas wie ein Paket „Kurs und Stellenvermittlung“ zu schnüren, mit dem sowohl die Ausbildung als auch die Einstellung dieser Fachkräfte gefördert würde, wobei sowohl eine unbefristete Beschäftigung als auch ein befristeter Auftrag in den Betrieben mit entsprechendem Bedarf ins Auge zu fassen ist.

5. Unterstützung bei der Dokumentation und Zertifizierung früher erworbener beruflicher Fähigkeiten

- ➔ Ausarbeitung und Einführung eines Instruments für die strukturierte Dokumentation und Zertifizierung der im schulischen und

beruflichen Bereich früher erworbenen Kompetenzen. Die bereits bestehende Erfahrung des „Kompetenzpasses“ und des „*libretto formativo*“ könnte ein guter Ausgangspunkt für die Schaffung eines weiteren Instruments für die Karriereförderung sein.

E. Koordinierung der Integrationsmaßnahmen

- ➔ Erarbeitung und Umsetzung eines individuellen Integrationsprogramms (*coaching programme*) für neu nach Südtirol zugewanderte ausländische Arbeitskräfte (direkt aus dem Ausland oder aus anderen italienischen Regionen).
- ➔ Einrichtung einer einzigen Anlaufstelle (*one stop shop*), die sich in individualisierter Weise um sämtliche Bedürfnisse einer neu zugewanderten Arbeitskraft kümmert: Bereitstellung zweckdienlicher Informationen; Begleitung und Unterstützung bei den einzelnen Schritten der Niederlassung (Aufenthaltsbedingungen, Integrationsabkommen, Regelung der Familienzusammenführung, Bestimmungen über den Zugang zum Arbeitsmarkt, Hinweise auf Angebote und Möglichkeiten zum Erlernen der Landessprachen; Dokumentation, Beschreibung, Anerkennung und eventuell notwendige Ergänzung von früher erworbenen beruflichen Qualifikationen im Hinblick auf eine optimale Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Selbstredend stellt dieser Vorschlag eine beachtliche Herausforderung dar, die nicht von einer einzelnen öffentlichen oder privaten Stelle geleistet werden kann.

Wie von verschiedenen Akteuren betont wird, gibt es in Südtirol schon heute eine ganze Palette von Maßnahmen, die sich (auch) an ausländische Arbeitskräfte richten. Was jedoch fehlt ist die Abstimmung dieser Maßnahmen, und zwar nicht in zentralistischer Weise, sondern in Form einer Koordinierungsstelle, welche für bessere Vernetzung sorgt. Da es im Land verschiedene Anlaufstellen gibt, die sich in der Regel nur auf Teilaspekte der Integration konzentrieren, bestünde die wichtigste Aufgabe der Landesverwaltung darin, eine Bestandsaufnahme vorzunehmen und die vorhandenen Ressourcen darauf aufbauend besser zu ordnen und zu verschlanken. Anschließend sollte die Landesverwaltung zwar den Anstoß geben und den Tätigkeitsbereich koordinieren bzw. überwachen, die einzelnen konkreten Aufgaben sollten jedoch, dem Subsidiaritätsprinzip folgend, den jeweils am besten geeigneten Trägern überlassen werden.