

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

Hauptergebnisse

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	

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 – 13 Expertengespräche
- Modul 2: Umfrage unter Personalverantwortlichen – 309 standardisierte telefonische Interviews
- Modul 3: Erstellung einer Liste von Maßnahmenvorschlägen („road map“).

Die Interviews fanden zwischen September 2013 und Mai 2014 statt.

Hauptergebnisse

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

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. Obwohl 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 ausländi-

schen 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 Weiterentwicklung 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 Arbeitskräfte (Attanasio 2013) – 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 anderen 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.

Maßnahmenvorschläge

Nach Abschluss von zwei empirischen Untersuchungen schlagen wir, aufbauend auf den dabei gewonnenen Erkenntnissen sowie unter Einbeziehung der Beiträge in einem Experten-Workshop mit Vertretern verschiedener Landesabteilungen und aus dem Nonprofit-Bereich, eine Reihe von Maßnahmen vor, um die Eingliederung der ausländischen Arbeitskräfte in den lokalen Arbeitsmarkt zu vereinfachen und zu beschleunigen.

Die folgende Liste von Maßnahmenvorschlägen ist in fünf Interventionsbereiche gegliedert ist, die sich an verschiedene Akteure richten.

A. Arbeitsvermittlung

1. Die Eingliederung in den Arbeitsmarkt unterstützen
2. Maßnahmen zur Information und Sensibilisierung von Arbeitgebern setzen

B. Weiterbildung

1. Die in Südtirol wohnhaften ausländischen Arbeitskräfte mit einer ihrem Bildungsniveau entsprechenden Sprachkompetenz (Deutsch, Italienisch, und evtl. Englisch) ausstatten
2. Die Wirkung der Weiterbildungskurse verbessern, indem man die jeweilige Fachsprache und eine Reihe von allgemeinen Kompetenzen einbezieht
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
4. Erweiterung der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz durch Anreize für die Arbeitgeber

C. Anerkennung von Studientiteln und beruflichen Qualifikationen

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

D. Karriereförderung

1. Beratungsdienst für überqualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland oder Neuzuwanderer/innen
2. Mentoring zur Karriereförderung
3. Virtueller Treffpunkt für Unternehmen und qualifizierte ausländische Arbeitskräfte
4. Einführung von Diversity-Management und Mentoring am Arbeitsplatz
5. Unterstützung bei der Dokumentation und Zertifizierung früher erworbener beruflicher Fähigkeiten

E. Koordinierung der Integrationsmaßnahmen

1. Erarbeitung und Umsetzung eines individuellen Integrationsprogramms für Neuzuwanderer/innen (*coaching programme*)
2. Einrichtung einer einzigen Anlaufstelle (*one stop shop*)
3. Schaffung einer Koordinierungsstelle, welche für die bessere Vernetzung der verschiedenen Dienste für ausländische Arbeitskräfte sorgt, die es in Südtirol bereits gibt