

# Jugend und Beschäftigung

**Wege in die Arbeitswelt: Eine Problem- und Bedarfsanalyse  
aus Sicht von Jugendlichen, jungen Erwachsenen und ExpertInnen**

**durchgeführt vom Institut für Jugendkulturforschung**

**im Auftrag des**

**Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen  
und Konsumentenschutz**

**Projektleitung: Dr. Beate Großegger**

**Dr. Beate Großegger, Philipp Ikrath, Melanie Moosbrugger, MMag. Manfred Zentner**

unter Mitarbeit von Christina Felfernig, Bettina Kornfeil, Markus Lust, Martin Reißig und  
Anita Stjepanovic

**Wien, Oktober 2005**

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>I</b>	<b>Wege in die Arbeitswelt: Zum Stand der Forschung</b>	<b>12</b>
I.1.	Abschied von der Spaßgesellschaft – Ausbildung und Beruf als Lebensthemen der Jahrtausendwende-Jugend	12
I.1.1	Erwartungen an den Beruf	15
I.1.2	„Lebensbegleitendes Lernen“ und Mehrfachausbildungen	18
I.1.3	Bereitschaft zu beruflicher Mobilität	21
I.1.4	Förderung unternehmerischer Mentalität als europäisches Ziel	23
I.2	Zur Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Österreich	26
I.2.2	Schulische Ausbildungssituation österreichischer Jugendlicher	27
I.2.2	Lehrlingsausbildung in Österreich	28
I.2.3	Akademische Ausbildungen in Österreich	31
I.2.4	Beschäftigungssituation der jungen ÖsterreicherInnen	32
I.2.5	Arbeitslosigkeit als Problem Jugendlicher und junger Erwachsener	34
I.2.6	Exkurs: MigrantInnen und Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen	36
I.3	Berufsinformation und Berufsorientierung	39
I.3.1	Zur Rolle der schulischen Berufsorientierung	41
I.3.2	Zielgruppengerechte Information und Zielgruppensegmentierung	43
<b>II</b>	<b>Problemeinschätzung von ExpertInnen</b>	<b>47</b>
II.1	Problemeinschätzung Jugendarbeitslosigkeit	48
II.1.1	Einschätzung der Prioritäten im Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit	49
II.1.2	„Wenn sich der Arbeitsmarkt verändert, muss sich auch das Bildungssystem verändern“	51
II.1.3	Strategien zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit	54
II.1.4	Exkurs: Produktionsschule Altona – Konzeption und Erfahrungen	59
II.2	Junge Erwachsene mit höherer formaler Bildung	61
II.2.1	Die JungakademikerInnenproblematik	62
II.2.2	Problemzone „geistes- und sozialwissenschaftliche Studien“	64

II.3	Geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes	65
II.3.1	Horizontale Segregation	66
II.3.2	Vertikale Segregation	67
II.4	Schlüsselkompetenzen für die so genannte neue Arbeitswelt	69
II.5	Optimierungsbedarf in der Berufsinformation und Berufsorientierung	70
II.5.1	Schwächen und Stärken der schulischen Berufsorientierung	72
II.5.2	Die Rolle der außerschulischen Jugendarbeit in der Berufsorientierung	73
<b>III</b>	<b>Wege in die Arbeitswelt: Situations- und Problemanalyse Jugendlicher und junger Erwachsener</b>	<b>75</b>
III.1	Wie 14- bis 29-Jährige ihren Weg in die Arbeitswelt suchen und finden	77
III.1.1	Lebensplanung als Utopie	77
III.1.2	Job-Chancen: ein nachrangiges Argument in des Bildungs- und Berufswahl	79
III.1.3	Selbstgewählte Brückenlösungen: Der Trend zu Diskontinuitätsmanagement	82
III.1.4	Selbstgewährter Aufschub und „Nicht-Jetzt-AkteurInnen“	85
III.1.5	Nachdenken über den Einstieg in die Erwerbsarbeitswelt	87
III.1.6	Vier Mentalitäten in der Auseinandersetzung mit Bildung und Beruf	89
III.2	Problemanalyse Jugendarbeitslosigkeit	92
III.2.1	Optimierungsbedarf in der Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsmarktberatung	93
III.2.2	Probleme in der BeraterInnen-KlientInnen-Interaktion	97
III.2.3	Jugendarbeitslosigkeit – ein „Mentalitätsproblem“?	100
III.2.4	Persönliche Strategien gegen Arbeitslosigkeit	102
III.3	Qualifikationserfordernisse für BerufseinsteigerInnen	105
III.3.1	Einschätzung der Qualifikationserfordernisse für junge ArbeitnehmerInnen	105
III.3.2	Exkurs: Berufsvorbereitende Erziehung im Elternhaus	111
III.3.3	Selbständige Erwerbstätigkeit – für die breite Mitte keine Option	113
III.4	Optimierung der Bildungs- und Berufsinformation	117
III.4.1	Was man verbessern sollte: Defizitanalyse aus Sicht 14- bis 29-Jähriger	117
III.4.2	Strukturelle und konzeptionelle Probleme, die einer Lösung harren	123

<b>IV</b>	<b>Jugend und Beschäftigung – ein Stimmungsbild: Ergebnisse einer Online-Umfrage unter 14- bis 25-Jährigen</b>	<b>126</b>
IV.1	Die „neue Arbeitswelt“ aus Sicht 14- bis 25-jähriger ÖsterreicherInnen	127
IV.2	Selbsteinschätzung der Befragten	129
IV.3	Der Weg zur eigenen Bildungsentscheidung	132
IV.4	Einschätzung relevanter persönlicher Qualifikationen im Erwerbsleben	136
IV.5	Erwartungen an männliche und weibliche BewerberInnen	137
<b>V</b>	<b>Das „ideale Beratungsangebot“ aus Sicht von Jugendlichen und ExpertInnen</b>	<b>141</b>
V.1	Das „ideale Beratungsangebot“ aus Sicht Jugendlicher/junger Erwachsener	143
	V.1.1 Reformvorschläge der Jugendlichen und jungen Erwachsenen	144
	V.1.2 Vision eines „idealen Beratungsangebotes“	146
	V.1.3 Ein Zwischenfazit aus Sicht der Jugendlichen und jungen Erwachsenen	156
V.2	Das „ideale Beratungsangebot“ aus Sicht der ExpertInnen	157
	V.2.1 „Basics“ in Zusammenhang mit einer Neu-Konzeptionierung des Angebotes	158
	V.2.2 Das „ideale Beratungsangebot“ der ExpertInnen	159
	V.2.3 Ein Zwischenfazit aus Sicht der ExpertInnen	160
V.3	Gemeinsame Ansatzpunkte und Differenzen	161
<b>VI</b>	<b>Zusammenfassung und Empfehlungen</b>	<b>164</b>
VI.1	Trend zu Bildung bei gleichzeitiger Entwertung der Bildungsabschlüsse	165
VI.2	Erwartungen junger ÖsterreicherInnen an den Beruf	167
VI.3	Erwerbsarbeit und Geschlecht: Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Ziel, geschlechtsspezifische Segregation als Realität	168
VI.4	Die Ausbildung der Jugendlichen darf sich nicht nur auf fachliche Qualifikationen Beschränken	169
VI.5	Berufliche Integration so genannter Problemgruppen	171

---

VI.6	„Bildung neu“ als Präventivmaßnahme gegen Arbeitslosigkeit	173
VI.7	Qualitätsentwicklung in der Bildungs- und Berufsorientierung	175
VI.8	Zielgruppensegmentierung in Bezug auf vier Grundmentalitäten im Zugang zu Arbeitswelt und Beruf	178
	<b>Quellenverzeichnis</b>	<b>181</b>
	<b>Anhang</b>	<b>184</b>
	Gesprächsleitfaden ExpertInneninterview Variante 1: Standard	
	Gesprächsleitfaden ExpertInneninterview Variante 2: Produktionsschule Altona	
	Gesprächsleitfaden Jugendliche und junge Erwachsene Variante 1: in Ausbildung	
	Gesprächsleitfaden Jugendliche und junge Erwachsene Variante 2: berufstätig	
	Gesprächsleitfaden Jugendliche und junge Erwachsene Variante 3: arbeitslos/arbeitsuchend	

---

## TABELLENVERZEICHNIS

Tab. 1: Interesse für bildungs- und berufsspezifische Themen sowie artikulierter Informationsbedarf bei 11- bis 18-Jährigen	13
Tab. 2: Ausbildung und Arbeit als persönlich wichtige Lebensbereiche 14- bis 30-Jähriger	15
Tab. 3: Assoziationen 14- bis 30-Jähriger zu Arbeit und Beruf: die 4 meistgenannten Begriffe	15
Tab. 4: Die Top-10-Erwartungen an den Beruf: Was 14- bis 30-Jährige an einem Beruf ganz besonders wichtig finden	17
Tab. 5: Einstellung 14- bis 30-Jähriger zu beruflicher Mobilität	22
Tab. 6: Anzahl der SchülerInnen nach Schultypen für das Schuljahr 2003/04	27
Tab. 7: Entwicklung der MaturantInnenzahlen 1990 bis 2003	28
Tab. 8: Geschlechtsspezifische Aufteilung der Lehrlinge nach Sparten	29
Tab. 9: Die zehn häufigsten Lehrberufe bei Mädchen und jungen Frauen	30
Tab. 10: Die zehn häufigsten Lehrberufe bei Burschen und jungen Männern	30
Tab. 11: Entwicklung der Zahl der Studierenden in Österreich	31
Tab. 12: Entwicklung der Erwerbstätigenquote nach Altersgruppen	33
Tab. 13: Vergleich der Arbeitslosenquoten Jugendlicher und junger Erwachsener nach nationaler und EUROSTAT-Berechnung	34
Tab. 14: Jugendarbeitslosigkeit – Jahresdurchschnitt 2004	35
Tab. 15: Die fünf wichtigsten Kriterien der Berufswahl von 14- bis 30-Jährigen, die der Gruppe „Lehrlinge und Berufstätige“ angehören	41

---

## ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1: Vier Mentalitätstypen im Zugang zum Thema „Ausbildung und Beruf“	92
Abb. 2: Kernprobleme der Bildungs- und Berufsinformation	125
Abb. 3: Einstellung zur „neuen Arbeitswelt“	128
Abb. 4: Einstellung zum engen Arbeitsmarkt	129
Abb.5: Selbsteinschätzung der Befragten	130
Abb. 6: Gründe für die Bildungswahl	133
Abb. 7: Bekanntheit von bildungs- und berufsinformativen Angeboten	134
Abb. 8: Die 10 wichtigsten persönlichen Qualifikationen	137

## AUSGANGSLAGE

Wie alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens unterliegt die Arbeitswelt dem Prinzip des Wandels. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen ändern sich und mit ihnen die Ausbildungserfordernisse, die Job-Chancen und auch die Berufsmöglichkeiten. Individualisierungsprozesse, die seit den 1980er Jahren das gesellschaftliche Zusammenleben zunehmend prägen, haben zu einer Entstandardisierung von Bildungs- und Berufsbiographien geführt. Die Berufslandschaft hat sich während der letzten Jahre und Jahrzehnte gewaltig ausdifferenziert. Viele neue Berufe sind entstanden. Die spätmoderne Arbeitswelt funktioniert nicht mehr nach industriegesellschaftlichen Prinzipien, sondern steht im Zeichen einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft.

Junge Menschen, die vor einer Bildungs- und Berufswahl stehen, sind mit einem für sie oft kaum überschaubaren Angebot an berufsspezifischen Ausbildungswegen konfrontiert. Für sie bedeutet dies zweifellos eine Chance, zugleich aber auch enormen Entscheidungsdruck, denn jeder und jede Einzelne ist gefordert, im „Meer der Möglichkeiten“ eine Ausbildung zu wählen, die den individuellen Interessen und Eignungen entspricht und darüber hinaus auch noch vergleichsweise gute Job-Aussichten verspricht. Doch gerade das ist schwierig, ist der Arbeitsmarkt heute doch eng wie kaum zuvor. Ein nachhaltiger Wirtschaftsaufschwung wird nach wie vor nicht prognostiziert. Und wie die Statistiken zeigen, bekommen das – neben älteren ArbeitnehmerInnen und Frauen – ganz besonders die Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu spüren.

Arbeitslosigkeit ist für junge Menschen in ganz Europa zu einem Bedrohungsszenario geworden – das gilt für so genannte Problemgruppen wie bildungsbenachteiligte oder lernleistungsschwache Jugendliche oder auch junge MigrantInnen und ebenso für junge Menschen mit solidem Bildungshintergrund aus mittlerem bis gehobenem sozialen Herkunftsmilieu. Keinen Job zu finden, ist eines der großen Lebensthemen bzw. eine der großen Lebensängste Jugendlicher zu Beginn des 21. Jahrhunderts.

Nicht zuletzt deshalb wird im „Europäischen Pakt für die Jugend“ (2005) auf die hohe Bedeutung von Maßnahmen zur sozialen und beruflichen Integration Jugendlicher und junger Erwachsener explizit hingewiesen. Nur wenn diese Integration gelingt, kann die Jugend als Partner für eine gemeinsame Zukunft gewonnen werden. Nur dann kann sie das leisten, was die Gesellschaft von ihr erwartet und erhofft: nämlich zu Wohlstand und

Wachstum sowie zu nachhaltiger Entwicklung in Europa beizutragen. Dazu bedarf es allerdings entsprechender Strategien, die sicherstellen, dass Jugendliche und junge Erwachsene durch hochwertige und realitätsnahe allgemeine und berufliche Bildung mit den dazu erforderlichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen ausgestattet werden. (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2005: 4) Und es bedarf auch einer langfristigen Strategieplanung, die unmittelbar bei den Problem- und Bedürfnislagen Jugendlicher in der Berufsorientierungs- und Berufseinstiegsphase ansetzt.

Die für eine zukunftsorientierte Jugend-, Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik zentralen Fragen lauten demnach: Wie suchen und wie finden junge ÖsterreicherInnen Wege in die Arbeitswelt? Und: Wie kann man sie unter Berücksichtigung ihrer teils sehr unterschiedlichen Bedürfnis-, Bedarfs- und Problemlagen im Rahmen institutionalisierter Angebote angemessen unterstützen?

Vorliegende Studie will darauf Antworten liefern und damit einen Beitrag zu einem besseren Verständnis der Schwierigkeiten und Probleme Jugendlicher in der Berufsorientierungs- und Berufseinstiegsphase leisten.

## **Ziele der Studie**

Ziel der Studie ist es, Probleme junger ÖsterreicherInnen in der Berufsorientierungs- und Berufseinstiegsphase aus unterschiedlichen Perspektiven zu analysieren und unter Einbeziehung von wissenschaftlichen ExpertInnen, maßnahmenpolitisch tätigen ExpertInnen, ExpertInnen der schulischen und außerschulischen Jugendarbeit sowie Jugendlichen und jungen Erwachsenen Lösungsvorschläge zu entwickeln, wie man junge Menschen auf ihrem Weg in die Arbeitswelt besser unterstützen kann.

Die Ergebnisse der Studie sollen darüber Auskunft geben,

- bei welchen Zielgruppensegmenten bildungs- und arbeitsmarktpolitisch besonderer Handlungsbedarf besteht,
- welche persönlichen sowie fachlichen Qualifikationen als Schlüsselkompetenzen zu fördern wären, um die Berufschancen junger Menschen zu verbessern,
- wo sich unter Berücksichtigung lebensweltlicher Bedürfnis- und Problemlagen junger ÖsterreicherInnen Optimierungspotentiale im Bereich der Aus- und Weiterbildung ausloten lassen,

- aber auch in welcher Form sich Jugendliche und junge Erwachsene in der Bildungs- bzw. Berufswahlphase sowie bei der Arbeitsplatzsuche von der Gesellschaft Unterstützung erwarten.

### **Zum Aufbau der Studie: Ein modular konzipiertes „Mixed-Method-Design“**

Im Sinne einer möglichst umfassenden, multiperspektivischen Erkenntnis wurde in der vorliegenden Studie ein modular aufgebautes, multimethodisches Forschungsdesign entwickelt:

- Modul 1 – Sekundäranalyse: auf Grundlage frei zugänglicher bzw. dem Institut für Jugendkulturforschung zur Verfügung gestellter Daten bzw. Studien wurde in einem ersten Schritt der Stand der Forschung umrissen und es wurden Eckpunkte für die weitere empirische Arbeit abgesteckt.
- Modul 2 – ExpertInneninterviews: Um eine vertiefende Problemeinschätzung und Problemanalyse aus Sicht von ExpertInnen, die schwerpunktmäßig mit Bildungs- und Arbeitsmarktfragen befasst sind, wie auch aus Sicht von Fachleuten der schulischen und außerschulischen Jugendarbeit vornehmen zu können, wurden zehn ExpertInneninterviews durchgeführt.
- Modul 3 – qualitative Interviews mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen: In einem dritten Untersuchungsschritt wurde aus Sicht betroffener Jugendlicher und junger Erwachsener eine Problem- und Bedarfsanalyse in Hinblick auf Bildungs- und Berufsorientierungsmaßnahmen wie auch in Hinblick auf die Integration junger Menschen in die Erwerbsarbeitswelt vorgenommen. Zu diesem Zweck wurden vierzig qualitative Interviews mit 14- bis 29-jährigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus Wien, Salzburg, Kärnten und Vorarlberg durchgeführt, wobei zu gleichen Teilen Mädchen/junge Frauen und Burschen/junge Männer in die Stichprobe aufgenommen wurden und ein ausgewogener Mix in Bezug auf den Bildungshintergrund der Interview-PartnerInnen angestrebt wurde; in Hinblick auf die im „Europäischen Pakt für die Jugend“ als prioritär eingestufte „Drop-Out-Problematik“ wurden auch SchulabbrechnerInnen sowie MigrantInnen in der Stichprobe gezielt berücksichtigt. Basierend auf den qualitativen Interviewdaten wurden in diesem dritten Forschungsmodul konkrete Reformvorschläge formuliert sowie eine

qualitative Typologie des (persönlichen) Zugangs zu den Themen „Beruf“ und „Arbeitsmarkt“ erstellt.

- Modul 4 – Online-Umfrage: Ergänzend zu den qualitativen Interviews wurde mittels Online-Umfrage eine quantitative Erhebung unter 14- bis 25-jährigen ÖsterreicherInnen durchgeführt. Der Fragebogen wurde im neuen „Österreichischen Jugendportal“ [www.jugendinfo.at](http://www.jugendinfo.at) abgelegt; Ziel war es, all jenen Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die sich für das Thema „Jugend und Beschäftigung“ interessieren, die Möglichkeit zu geben, ihre Meinung kund zu tun; das heißt, bei dieser Online-Umfrage stand nicht Repräsentativität, sondern vor allem der partizipative Gedanke im Vordergrund.
- Modul 5 – Ergebnisworkshop mit Jugendlichen/jungen Erwachsenen und ExpertInnen: In einem abschließenden Workshop wurden im Dialog von Jugendlichen/jungen Erwachsenen und (erwachsenen) ExpertInnen Eckpunkte eines „idealen“ Bildungs-, Berufs- und Arbeitsmarktberatungsangebotes formuliert sowie Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Bedarfs- und Problemeinschätzung herausgearbeitet.

Dieses modulare Design ermöglichte es, eine umfassende Analyse der Bedarfs- und Problemlagen in der Bildungs- und Berufsorientierungs- wie auch in der Berufseinstiegsphase vorzunehmen.

Bedanken möchten wir uns an dieser Stelle bei all jenen Jugendlichen, jungen Erwachsenen und ExpertInnen, die sich mit ihrem lebensweltlichen Wissen und fachlichen Know-How in die Studie eingebracht und damit zur Qualität der Ergebnisse beigetragen haben. Danken möchten wir an dieser Stelle aber auch dem BMSG-Jugendinfo, das uns die Räumlichkeiten für den gemeinsamen Workshop mit Jugendlichen/jungen Erwachsenen und ExpertInnen zur Verfügung stellte.



Dr. Beate Großegger

(Wien im Oktober 2005)

## **I. Wege in die Arbeitswelt: Zum Stand der Forschung**

Der Einstieg in die Arbeitswelt gestaltet sich für viele Jugendliche und junge Erwachsene nicht einfach: Mangelnde Orientierung im Dschungel der Ausbildungsoptionen, kaum vorhandenes Wissen über wirtschaftliche Themen, kaum Einblicke in den Arbeitsmarkt, falsche Erwartungen an den Beruf, persönliche Überforderung im Bildungs- und Berufswahlprozess – das sind nur einige Punkte, die Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf ihrem Weg in die Arbeitswelt Probleme bereiten.

Eine Sekundäranalyse aktueller Studien aus den Bereichen „Jugendforschung“, „Bildungsforschung“, „Berufs- und Arbeitsweltforschung“ sowie „Arbeitsmarktforschung“ ermöglicht diesbezüglich eine erste Problemeinschätzung. Gezeigt werden soll dabei u.a.:

- welch großen Stellenwert die Auseinandersetzung mit Themen wie Ausbildung und Arbeitswelt im jugendlichen Alltag heute allgemein hat,
- mit welchen Einstellungen und Erwartungshaltungen die jungen ÖsterreicherInnen an ihren Beruf herangehen,
- wie sich die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Detail darstellt und welche Trends sich aus den Entwicklungen der letzten Jahre ablesen lassen,
- aber auch inwieweit berufsinformative und berufsorientierende Maßnahmen Jugendlichen und jungen Erwachsenen in ihrer Berufswahlphase tatsächlich Hilfe und Unterstützung bieten.

### **I.1 Abschied von der „Spaßgesellschaft“ – Ausbildung und Beruf als Lebensthemen der Jahrtausendwende-Jugend**

**Beate Großegger**

Wie aktuelle Jugend-Studien zeigen, ist der hedonistische Zeitgeist, der das Lebensgefühl der Jugendlichen in den 1990er Jahren prägte, einem pragmatischen Realismus gewichen. Die Jahrtausendwende-Jugend hat, so scheint es, von der viel zitierten „Spaßgesellschaft“

Abschied genommen: „Party machen bis zum Umfallen“ gilt nicht mehr als ein alles andere toppendes Lebenselixier.

Ernste Themen wie Ausbildung und Beruf haben in identitätsbildenden Prozessen, in denen es darum geht, dass Jugendliche ihren Platz in der Welt finden bzw. definieren, erstaunlich großen Stellenwert. Das zeigt ein Ranking der gesellschaftspolitisch „heißen“ und für Jugendliche zugleich auch interessanten Themen, das im Rahmen der „elf/18-Studie“ des Instituts für Jugendkulturforschung (2005) erstellt wurde: Ausbildungsmöglichkeiten liegen gleich nach den Rechten, die Jugendliche haben, auf Platz 2; Berufschancen und Arbeitsmarkt rangieren unmittelbar nach „Jugendschutzbestimmungen“ im Themenranking auf Platz 4.

Auch in der Liste jener Themen, zu denen Jugendliche gerne mehr Informationen bekommen würden, belegen Ausbildungsmöglichkeiten und Berufschancen/Arbeitsmarkt die Plätze 2 und 4. (siehe Tab. 1)

**Tab. 1: Interesse für bildungs- und berufsspezifische Themen sowie artikulierter Informationsbedarf**  
(Angaben in Prozent)

	11 – 18 gesamt	männlich	weiblich	11 – 14	15 – 18	HS/Poly/BMS	AHS/BHS	Lehrling
Ausbildungsmöglichkeiten (Schule/ Studium/Lehre) sind ein interessantes Thema	48,3	47,3	49,3	44,2	52,4	42,9	52,3	53,6
Würde gerne mehr Infos über Ausbildungsmöglichkeiten (Schule/ Studium/Lehre) bekommen	25,3	22,2	28,5	21,8	28,8	24,4	24,5	28,9
Berufschancen/Arbeitsmarkt sind ein interessantes Thema	41,7	43,6	39,7	31,3	52,0	34,0	42,9	58,2
Würde gerne mehr Infos über Berufschancen/Arbeitsmarkt bekommen	22,0	20,5	23,4	16,5	27,5	19,5	20,1	30,8

**Quelle:** Institut für Jugendkulturforschung (2005): elf/18 – die Jugendstudie, rep. für 11- bis 18-Jährige, n=800

Besonders ausgeprägt ist das bildungs- und berufsbezogene Themen- und Informationsinteresse in der Gruppe der 15- bis 18-Jährigen: Rund jede/r zweite 15- bis 18-Jährige stuft Ausbildungsmöglichkeiten sowie Berufschancen und Arbeitsmarkt als interessante Themen ein. Und rund drei von zehn Jugendlichen dieser Altersgruppe artikulieren darüber hinaus Interesse bzw. Bedarf an (zusätzlicher) Bildungs- und Berufsinformation.

Die 11- bis 14-Jährigen sind erwartungsgemäß eher an ausbildungsspezifischen Themen und Informationsangeboten orientiert. Das Interesse an Berufschancen und Arbeitsmarkt ist im Vergleich zu den 15- bis 18-Jährigen (noch) eher gering. (vgl. Tab. 1)

Die Jugendgeneration der Jahrtausendwende weiß teils aus den Medien, teils auch aus persönlichen Erfahrungen im sozialen Umfeld, dass der Arbeitsmarkt eng ist und die Qualifikationsanforderungen, die an BerufseinsteigerInnen gestellt werden, zunehmend steigen. Nach Abschluss der Berufsausbildung im Wahl- bzw. Wunschberuf Karriere zu machen, ist für diese Generation nicht mehr selbstverständlich. Berufsbiographien werden vielmehr immer öfter durch Diskontinuitäten und Brüche bestimmt. Die Arbeitswelt befindet sich in Umbruch, langfristige Job-Garantien scheinen zunehmend unrealistisch und nicht jeder junge Mensch findet den Job findet, den er haben möchte.

Das sind die Realitäten, mit denen junge ÖsterreicherInnen heute bereits in frühem Alter konfrontiert werden. Kein Wunder also, dass die Vorstellung, später einmal keinen Arbeitsplatz zu finden oder arbeitslos zu werden, bei 11- bis 18-Jährigen derzeit die Zukunftsangst Nr. 1 ist.

Wie „elf/18 – die Jugendstudie“ (2005) zeigt, macht zwei Dritteln der 15- bis 18-jährigen ÖsterreicherInnen (66,4%) der Gedanke Angst, dass sie keine Arbeit finden oder arbeitslos werden könnten. In der für gesellschaftspolitische „Problemthemen“ noch vergleichsweise wenig sensibilisierten Altersgruppe der 11- bis 14-Jährigen sind es immerhin 52%, die erfolglose Jobsuche bzw. Arbeitslosigkeit als persönliche Zukunftsangst artikulieren. (Institut für Jugendkulturforschung 2005(a))

Eine solide Ausbildung wird von vielen, wenn nicht als Garant, so doch als gute Ausgangsbasis für eine existenziell gesicherte Zukunft gesehen, das deuten die Daten des „4. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich“ (2003) an. Die subjektiv hohe Bedeutung, die der Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen beigemessen wird, ist in allen Altersgruppen und bei beiden Geschlechtern annähernd gleich hoch.

Auch das Bildungsniveau oder der Status als „noch in Ausbildung Befindliche/r“ bzw. bereits „ins Berufsleben Integrierte/r“ zeigen keinen Effekt auf die Bewertung der Ausbildung als wichtiger Lebensbereich; die in Tab. 2 zwischen den Subgruppen ausgewiesenen Unterschiede sind nicht signifikant. Anders verhält es sich bei der subjektiven Bewertung der Arbeit als wichtiger Lebensbereich: Von SchülerInnen und StudentInnen wird Arbeit zu einem deutlich niedrigeren Prozentsatz als wichtiger Lebensbereich genannt als von Berufstätigen. Altersgruppenbezogen zeigt sich hier zwischen 14- bis 19-Jährigen und 25- bis 30-Jährigen ein signifikanter Unterschied. Geschlechtsspezifisch zeichnen sich hingegen keine signifikanten Unterschiede ab. (vgl. Tab. 2)

**Tab. 2: Ausbildung und Arbeit als persönlich wichtige Lebensbereiche**

(sehr wichtig/ziemlich wichtig: Top-2-Boxes auf Skala 1 bis 4; Angaben in Prozent)

	gesamt	männlich	weiblich	14 - 19	20 - 24	25 - 30	In Schule o. Matura	In Schule m. Matura	StudentIn	Lehrling	berufstätig
Ausbildung/ Schule	88	87	88	86	88	89	90	88	94	87	87
Arbeit	89	88	90	84	91	92	74	82	82	85	95

**Quelle:** BMSG (2003): 4. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich, rep. für 14- bis 30-Jährige, n=1.549

### I.1.1 Erwartungen an den Beruf

Für junge Menschen ist Erwerbsarbeit ein wichtiger Pfeiler für psychische Stabilität. Erwerbsarbeit wirkt identitätsstiftend und selbstwertgebend und ist nach wie vor ein Indikator für (vollwertige) gesellschaftliche Integration (vgl. Richter 2005: 23ff) – das gilt auch und gerade für Jugendliche und junge Erwachsene, die an der Schwelle zum Berufseinstieg stehen.

Die bei 14- bis 30-Jährigen stärksten Assoziationen zu Arbeit und Beruf beinhalten, wie der „4. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich“ (2003) zeigt, so konträre Begriffe wie „Pflicht“, „Sicherheit“, „Selbstverwirklichung“ und „Sinn“, wobei zu sehen ist, dass der Faktor „Sicherheit“, mit zunehmendem Alter an Bedeutung gewinnt, wohingegen der Selbstverwirklichungsaspekt vor allem bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit höherer Bildung in den Assoziationen zu Arbeit und Beruf stärker präsent ist.<sup>1</sup> (vgl. Tab. 3)

**Tab. 3: Assoziationen 14- bis 30-Jähriger zu Arbeit und Beruf – die vier meistgenannten Begriffe**

(Liste mit 17 Begriffen, Angaben in Prozent)

	gesamt	männlich	weiblich	14 – 19	20 – 24	25 – 30	In Schule o. Matura	In Schule m. Matura	StudentIn	Lehrling
Pflicht	60	61	58	57	59	63	52	59	53	58
Sicherheit	53	53	53	45	56	58	47	42	54	37
Selbstverwirklichung	32	32	32	27	36	33	22	37	46	26
Sinn	28	28	28	26	30	28	19	33	44	31

**Quelle:** BMSG (2003): 4. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich, rep. für 14- bis 30-Jährige, n=1.549

<sup>1</sup> Mit dem Thema „Ausbildung“ werden von 14- bis 30-jährigen ÖsterreicherInnen übrigens dieselben Begriffe am häufigsten assoziiert, allerdings ist das Ranking der vier meistgenannten Begriffsassoziationen hier leicht verändert: Pflicht liegt mit 45% Nennungen vor Sicherheit (39%) und Sinn (38%); erst an vierter Stelle folgt mit 27% Nennungen die Selbstverwirklichung. (vgl. 4. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich 2003)

Auch in ihren Erwartungen an den Beruf verknüpfen Jugendliche und junge Erwachsene scheinbar Gegensätzliches. Existenzsicherheit durch einen sicheren Arbeitsplatz und zumindest so viel verdienen, dass sich gut leben lässt, das sind zwei der wichtigsten Ziele, die BerufseinsteigerInnen haben. Eine Ausbildung abschließen und im Berufsleben beweisen, dass man etwas (leisten) kann, ein drittes. Last not least wünscht sich die breite Mehrheit der Jugendlichen und jungen Erwachsenen aber auch, einen Job zu finden, der Spaß macht bzw. Sinn/Befriedigung verspricht.

Vor allem bei den bildungsnahen Schichten geht in den Berufsvorstellungen Arbeitsplatzsicherheit, Pflicht-/Leistungsbewusstsein und softindividualistische Werte wie Sinn oder Authentizität problemlos zusammen. Ungeachtet der schlechten Wirtschaftslage und des engen Arbeitsmarkts werden die Erwartungen an den Beruf von den Jugendlichen und jungen Erwachsenen hier mit hohen Selbstverwirklichungsansprüchen verknüpft.<sup>2</sup>

Weitgehend unabhängig vom Bildungshintergrund ist „Ins-Erwerbsleben-integriert-Sein“ in den Selbstentwürfen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen heute großteils ein Fixpunkt – das gilt für Burschen/junge Männer und ebenso für Mädchen/junge Frauen.

Die Bildungsbeteiligung und auch die Erwerbsbeteiligung von Mädchen und jungen Frauen ist während der letzten Jahrzehnte enorm gestiegen, die Berufsorientierung von Mädchen und jungen Frauen ist hoch: Für junge Österreicherinnen ist es heute großteils ganz selbstverständlich, nach Abschluss der Ausbildung ins Erwerbsleben einzusteigen. Und auch wenn ihnen der Verdienst nicht unwichtig ist, geht es den jungen Frauen meist nicht nur ums Geld-Verdienen; im Beruf zu stehen, hat für sie auch etwas mit (subjektiv empfundenem) Sinn und – im Idealfall – Anerkennung für die von ihnen geleistete Arbeit zu tun. (vgl. Institut für Jugendkulturforschung 2005(b): 23)

---

<sup>2</sup> Richter (2005) sieht die historischen Wurzeln berufsbezogener Selbstverwirklichungsansprüche in den (gewerkschaftlichen) Interessensvertretungen, deren Ziel es war und ist, die Qualität der Erwerbsarbeit aus Sicht der Erwerbstätigen zu verbessern: Arbeit sollte weniger entfremdet sein. „Die Idee, dass sie zur Selbstverwirklichung dienen könnte, trat mehr und mehr hervor.“ (Richter 2005: 33)

Im traditionellen (groß-)bürgerlichen Alltag hatte die Idee der Selbstverwirklichung im Beruf laut Richter hingegen kaum Bedeutung: „Arbeit war ein wichtiger Lebensbereich, der aber immer nur Mittel zum Zweck war. Man arbeitete um ein gottgefälliges Leben zu führen. Einen Teil des Verdienstes investiert (!) man in soziale Tätigkeiten (...) einen anderen in den Betrieb. Sicher verwendete man das Geld auch dazu, sich Müße leisten zu können. Kunst, Kultur und auch Religion waren für die Person wichtiger als Arbeit.“ (Richter 2005: 33)

Der Wertewandel der 1960er Jahre, der von einem Ruf nach Selbstverwirklichung in möglichst allen Lebensbereichen begleitet war, bereitete schließlich den Weg dafür, dass die Idee von „Selbstverwirklichung im Beruf“ mehrheitsfähig wurde. Richter spricht in diesem Zusammenhang von einer „Wende zum Subjektiven und zur Individualisierung.“ (Richter 2003: 33)

So wie Mädchen und junge Frauen heute in nahezu gleichem Ausmaß wie die Burschen und jungen Männer einen Platz in der Erwerbsarbeitswelt für sich beanspruchen, unterscheiden sie sich auch in ihren Erwartungen an den Beruf kaum mehr vom männlichen Geschlecht. Für beide gilt, dass bei einem Beruf vor allem drei Dinge zählen: gute Bezahlung, Arbeitsplatzsicherheit und dass die berufliche Tätigkeit interessant ist, Spaß macht und den eigenen Fähigkeiten entspricht. Auch auf ein gutes Arbeitsklima und nette KollegInnen wird von weiblichen wie männlichen Jugendlichen und jungen Erwachsenen gleichermaßen Wert gelegt. (vgl. Großegger/Zentner 2003)

Lediglich in der Altersgruppe der 25- bis 30-Jährigen zeigt sich bei der im Ranking der zehn am häufigsten genannten Punkte, die österreichischen Jugendlichen und jungen Erwachsenen bei einem Beruf ganz besonders wichtig sind, auf Platz 8 liegenden Vereinbarkeit von Familie(nleben) und Beruf ein signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern. Jungen Frauen dieser Altersgruppe ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (erwartungsgemäß) wichtiger als jungen Männern: Immerhin 54% der weiblichen Befragten dieser Altersgruppe finden bei einem Beruf ganz besonders wichtig, dass er sich mit Familienleben vereinbaren lässt; bei den jungen Männern dieser Altersgruppe vertreten mit 37% deutlich weniger Befragte diese Ansicht.<sup>3</sup> (siehe Tab. 4)

**Tab. 4: Die Top-10-Erwartungen an den Beruf:** Was 14- bis 30-Jährige an einem Beruf ganz besonders wichtig finden (Liste mit 21 Auswahlmöglichkeiten, Angaben in Prozent)

	gesamt	männlich	weiblich	14 – 19 männlich	14 – 19 weiblich	20 – 24 männlich	20 – 24 weiblich	25 – 30 männlich	25 – 30 weiblich
Gute Bezahlung	76	77	75	83	75	73	74	76	77
Sicherer Arbeitsplatz	72	72	72	69	72	74	74	74	69
Ein Beruf, der Spaß macht	72	70	74	66	76	73	67	69	79
Gutes Arbeitsklima	59	57	60	51	58	61	57	59	65
Interessante Tätigkeit	55	54	56	55	59	56	54	50	54
Ein Beruf, der den eigenen Fähigkeiten entspricht	54	51	57	41	57	54	55	56	59
Nette KollegInnen	53	53	54	52	58	59	46	49	57
Ein Beruf, der sich mit Familie/-Familienleben vereinbaren lässt	53	38	48	32	46	44	41	37	54
Gute Aufstiegs-/Karrieremöglichkeiten	42	43	42	45	44	48	43	37	39
Ein Beruf, bei dem ich genügend Freizeit habe	41	43	39	49	45	47	39	35	34

**Quelle:** BMSG (2003): 4. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich“, rep. für 14- bis 30-Jährige, n=1.549

Auch im Altersgruppenvergleich ergibt sich ein großteils homogenes Bild, nur in einem Punkt unterscheiden sich die Jüngeren von den Älteren: In der Gruppe der 14- bis 19-

<sup>3</sup> Die Möglichkeit, den Beruf in Teilzeitbeschäftigung auszuüben, ist ebenso primär ein Anliegen der ab-25-jährigen Frauen. (vgl. Großegger/Zentner 2003: 181)

Jährigen wird ein Beruf, der nicht etwa eine Workaholic-Mentalität erfordert, sondern bei dem man neben der Arbeit auch noch genügend Freizeit hat, deutlich wichtiger eingeschätzt als in der Gruppe der jungen Erwachsenen. (vgl. Tab. 4)

Alles in allem besteht bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen aber so etwas wie „Common Sense“, was ihre Erwartungen an den Beruf betrifft.

Selbst im Bildungsgruppenvergleich sowie im Vergleich der (noch) in Ausbildung Befindlichen mit den (schon) Berufstätigen zeichnen sich bei den am häufigsten genannten Erwartungen an den Beruf nur wenige signifikante Unterschiede ab: So wird die Bedeutung, einer interessanten Tätigkeit nachgehen zu können, in der Gruppe der noch in Ausbildung befindlichen SchülerInnen (mit 67% Nennungen) höher bewertet als in der Gruppe der bereits Berufstätigen (50%). Aufstiegs- und Karrierechancen sind wiederum bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus höheren Bildungsmilieus, die noch nicht (vollwertig) in die Arbeitswelt eingebunden sind, in der persönlichen Beurteilung eines Berufs ein bedeutsameres Kriterium als bei Berufstätigen: 55% der AHS- und BHS-SchülerInnen (also derjenigen, die eine Schule mit Matura besuchen) sowie 54% der Studierenden geben an, dass ihnen gute Aufstiegs- und Karrierechancen an einem Beruf besonders wichtig sind. Zum Vergleich: In der Gruppe derer, die bereits (vollwertig) ins Berufsleben integriert sind, geben nur 39% der Befragten an, dass ihnen die Karrierechancen ganz besonders wichtig seien. (siehe Tab. 4)

### **I.1.2 „Lebensbegleitendes Lernen“ und Mehrfachausbildungen**

Lebenslanges bzw. lebensbegleitendes Lernen ist heute eines der am meisten gebrauchten Schlagworte in der Debatte rund um die Anforderungen, die die moderne Arbeitswelt an ArbeitnehmerInnen stellt. Lebensbegleitendes Lernen beinhaltet vieles: politische Maßnahmen, die Grundlagen für die Weiterbildung auf den frühest möglichen Stufen im Bildungssystem festschreiben; Anerkennung von non-formal erworbenen fachlichen Qualifikationen; die systematische Integration von IKT in die Aus- und Weiterbildung; Förderung des Prinzips lebensbegleitenden Lernens durch Kooperationen mit AnbieterInnen der Erwachsenenbildung u.ä. (vgl. BMBWK 2005: 8ff)

Lebensbegleitendes Lernen bedeutet aber auch, dass Menschen, die eine Ausbildung abgeschlossen haben, nicht auf ihrem mit der Erstausbildung erreichten Qualifikationsniveau stehen bleiben, sondern bereit sind, die bereits erworbenen

Fähigkeiten auszubauen oder sich neue Kompetenzen und Qualifikationen anzueignen, um sich damit für die Anforderungen des modernen Arbeitsmarktes zu rüsten. Und genau darauf hat sich die heutige Jugend- und Jungerwachsenengeneration, wie es scheint, mental bereits gut eingestellt: Rund 8 von 10 Jugendlichen und jungen Erwachsenen sagen, dass sie vorhaben, mit dem Lernen nie aufzuhören, um in der modernen Arbeitswelt bestehen zu können. (BMSG 2003: 191)

Das heißt, der Weiterbildungsgedanke ist bei jungen ÖsterreicherInnen auf breiter Ebene akzeptiert. Immerhin etwa 10% der jungen Erwachsenen nutzen in ihrer Freizeit sehr häufig Weiterbildungsangebote.<sup>4</sup> Und wie eine im März 2003 vom Institut Spectra im Rahmen des „4. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich“ durchgeführte Sonderauswertung zeigt, übersteigt der Weiterbildungsbedarf bzw. das Weiterbildungsbedürfnis junger Erwachsener deutlich das Angebot: 18% der 19- bis 30-jährigen jungen Frauen und 14% der 19- bis 30-jährigen jungen Männer würden in ihrer Freizeit gerne Weiterbildungsangebote nutzen, haben dazu eigenen Angaben zu Folge aber keine Möglichkeit.<sup>5</sup>

Weiterbildung kann freilich vielerlei bedeuten: Man kann sich fortbilden, indem man Bücher liest und sich auf diesem Wege berufsrelevantes Wissen aneignet; man kann aus eigener Initiative bzw. eigenem Interesse Kurse belegen; man kann vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin durch finanzielle Unterstützung oder Bildungsfreistellung zu einer spezifischen Fortbildung motiviert werden oder man macht in großem Rahmen eine so genannte Zusatzausbildung. In der berufsbezogenen Qualifikationsforschung werden unter analytischer Perspektive drei Grundformen der umgangssprachlich als Weiterbildung bezeichneten beruflichen Qualifizierung unterschieden:

- spezifische Weiterbildungen in kleinerem Rahmen wie zum Beispiel Fortbildungskurse,
- Teilausbildungen, die dazu dienen, die in der Erstausbildung erworbenen Qualifikationen zu erweitern bzw. zu ergänzen, sowie
- beruflich vollqualifizierende (Zusatz- bzw. Zweit-)Ausbildungen, die in der Fachliteratur auch als Mehrfachausbildungen beschrieben werden. (vgl. Jacob 2004)

---

<sup>4</sup> Lediglich im Segment des 20- bis 24-jährigen jungen Frauen sind es mit 15% etwas mehr.

<sup>5</sup> In der Altersgruppe der 14- bis 18-Jährigen ist der Weiterbildungsbedarf geringer, aber auch hier sehen immerhin 11% der Mädchen und 9% der Burschen in einer mangelhaften Weiterbildungsinfrastruktur bzw. fehlenden Weiterbildungsangeboten einen Defizitbereich.

Insbesondere über die Rolle von „Mehrfachausbildungen“ im Kontext lebenslangen Lernens weiß man derzeit noch vergleichsweise wenig. Wiederholt wurde jedoch darauf hingewiesen, dass in einer Arbeitswelt, in der die Qualifikationsanforderungen steigen, so genannte Mehrfachausbildungen an Bedeutung gewinnen. Darüber hinaus ist zu sehen, dass die während der letzten Jahrzehnte zu konstatierende Bildungsexpansion zu einer zunehmenden Bildungsbeteiligung geführt hat, die ihrerseits wiederum eine höhere individuelle (Fort-)Bildungsneigung bzw. eine höhere individuelle Motivation, eine Mehrfachausbildung anzustreben, begünstigen kann. Möglicherweise ist die heutige Jugend- und Jungerwachsenengeneration also aufgrund des „Bildungsgeistes“, mit dem sie aufgewachsen ist, für Zusatzausbildungen prädestiniert. In einer Arbeitswelt, in der beruflich vollwertige Zusatzqualifikationen dazu beitragen können, den eigenen Arbeitsplatz zu sichern, wäre das zweifelsohne von Vorteil.

Aufgabe zukünftiger Forschung im Bereich der Jugend- und Arbeitsweltforschung muss es sein, die Struktur sowie die Funktion(en), die Mehrausbildungen für junge ÖsterreicherInnen haben, zu analysieren, um die Ergebnisse dieser Forschungsbemühungen in bildungspolitische Rahmenbedingungen für vollqualifizierende Zweitausbildungen einfließen lassen zu können. Interessante Ansatzpunkte hierfür liefert eine am deutschen Max-Planck-Institut für Bildungsforschung durchgeführte und 2004 unter dem Titel „Mehrfachausbildungen in Deutschland“ veröffentlichte Studie. (vgl. Jacob 2004)

Die Studie untersucht das Phänomen „Mehrfachausbildungen“ im Deutschland der 1980er und 1990er Jahre und zeigt auf, dass Mehrfachausbildungen bereits damals mehr als eine Randerscheinung waren. Wie die Daten belegen, unternahm in den beiden letzten Jahrzehnten rund ein Drittel eines Jahrganges mehr als eine beruflich qualifizierende Ausbildung; ein Viertel begann unmittelbar nach Abschluss der Erstausbildung eine weitere. Bemerkenswert ist, dass diese Mehrfachausbildungen eher selten mit einem berufsfachlichen Wechsel der Ausbildung verbunden waren; das heißt sie standen größtenteils nicht im Zeichen von beruflicher Neuorientierung, selbstmotivierter Umschulung oder einer „Zweites-Standbein-Strategie“, sondern wurden mehrheitlich aus karriere- bzw. aufstiegsorientierten Motivationen in Angriff genommen und als Ergänzung bzw. Erweiterung der Erstausbildung gesehen. Demnach unterstützen Zusatzausbildungen offenbar vor allem das Prinzip fachlicher Kontinuität. Selbst Ausbildungen, die ursprünglich als Notlösungen gewählt wurden, entpuppten sich häufig als dauerhaft. Das heißt, wenn nach einer „Second-best-Entscheidung“ eine weitere Ausbildung absolviert wurde, wurde

der in berufsfachlicher Hinsicht eingeschlagene Weg in der Zweitausbildungsphase vielfach beibehalten. (Jacob 2004: 237)

Darüber hinaus zeigt die Studie, dass Mehrfachausbildungen Ungleichheiten nach sozialer Herkunft, Erstausbildung und Geschlecht nicht abmildern, sondern tendenziell sogar noch verstärken. Sie wirken also großteils nicht kompensatorisch in dem Sinne, dass Zusatzausbildungen bei geringerer Bildung unternommen werden, um aufzuholen und damit die berufsbezogenen Chancen für sich zu verbessern, sondern sie wirken vielmehr kumulativ, das heißt, dass vor allem diejenigen, die bereits gute Bildungsvoraussetzungen mitbringen, diese durch Zusatzausbildungen weiter ausbauen.

Abgesehen davon deutet einiges darauf hin, dass Mehrfachausbildungen die vertikale Segregation des Arbeitsmarktes begünstigen bzw. einen Beitrag dazu leisten, dass Frauen im Beruf bei gleicher Grundausbildung deutlich seltener als Männer höhere Positionen erreichen. Wie Studienautorin Marita Jacob betont, werden Frauen auf dem Bildungsweg früher oder später von den Männern überholt: Bei Abschluss der gleichen Erstausbildung ist eine quantitativ geringere Zweitausbildungsbeteiligung von Frauen zu beobachten. (Jacob 2004: 241)

Kritisch zu prüfen wäre, inwieweit sich die Ergebnisse dieser deutschen Studie auf junge ÖsterreicherInnen zu Beginn des neuen Jahrtausends übertragen lassen bzw. in welchen Bereichen voll qualifizierende Zusatzausbildungen problematische Begleiterscheinungen mit sich bringen (soziale Barrieren, gesellschaftliche Polarisierungen, Gender-Gap etc.) und wie man diesen durch entsprechende politische Maßnahmen gegensteuern kann.

### **I.1.3 Bereitschaft zu beruflicher Mobilität**

In Bezug auf ihre Einstellung zu beruflicher Mobilität gibt sich ein erstaunlich hoher Prozentsatz der jungen ÖsterreicherInnen regional verwurzelt. Kleinräumige Mobilität, sprich: Pendeln, findet bei den jungen ÖsterreicherInnen breite Akzeptanz. Genauer gesagt wird pendeln über alters-, geschlechts- und bildungsspezifische Grenzen hinweg als eine Notwendigkeit gesehen, um am Arbeitsmarkt bestehen zu können. Ein jobbedingter Ortswechsel wie auch die Vorstellung, für einige Zeit in einem anderen EU-Land zu arbeiten, ist laut „4. Bericht zu Lage der Jugend in Österreich“ für 14- bis 30-Jährige hingegen deutlich weniger attraktiv.

Insgesamt ist rund jede/r zweite 14- bis 30-Jährige zu beruflicher Mobilität, die über Tages- bzw. Wochenpendeln hinaus geht, bereit: 49% der 14- bis 30-Jährigen könnten sich vorstellen, berufsbedingt den Wohnort zu wechseln, 55% wären bereit, für einige Zeit in einem anderen Land der EU zu arbeiten. Bei genauerem Hinsehen zeigt sich jedoch, dass zwischen den Subgruppen alters- wie auch bildungsspezifisch deutliche Einstellungsunterschiede bestehen. (siehe Tab. 5)

Generell fällt auf, dass die Jüngeren beruflicher Mobilität gegenüber deutlich aufgeschlossener sind als die ab-25-Jährigen: Während sich in der Altersgruppe der 14- bis 19-Jährigen immerhin 65% der Befragten vorstellen können, ein Jahr oder länger in einem anderen Land der EU zu arbeiten, kommt das bei den ab-25-Jährigen nur mehr für 43% in Frage.<sup>6</sup> Auch ein jobbedingter Wohnortwechsel ist für die Mehrheit der 25- bis 30-Jährigen keine Option: Nur 39% der Befragten ziehen einen Ortswechsel in Betracht, um am Arbeitsmarkt bestehen zu können; in den jüngeren Altersgruppen sind es hingegen mit über 50% deutlich mehr. (vgl. Tab. 5)

**Tab. 5: Einstellung 14- bis 30-Jähriger zu beruflicher Mobilität**

(Zustimmung zu Aussagen: stimme voll und ganz/eher zu: Top-2-Boxes auf Skala 1 bis 4; Angaben in Prozent)

	gesamt	14 - 19	20 - 24	25 - 30	In Schule o. Matura	In Schule m. Matura	StudentIn	Lehrling	berufstätig
Ich kann mir vorstellen für ein Jahr oder länger in einem anderen Land der EU zu arbeiten	55	65	60	43	65	74	80	59	49
Um am Arbeitsmarkt bestehen zu können, bin ich auch bereit, meinen Wohnort zu ändern	49	55	57	39	54	63	75	55	44
Um am Arbeitsmarkt bestehen zu können, bin ich auch bereit zu pendeln	65	61	72	72	60	71	78	63	67

**Quelle:** BMSG (2003): 4. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich, rep. für 14- bis 30-Jährige, n=1.549

Am stärksten beeinflusst scheint die individuelle Mobilitätsmentalität aber vom Bildungsniveau der noch in Ausbildung Befindlichen sowie von der Frage, ob die Jugendlichen und jungen Erwachsenen in einer festen Partnerschaft leben oder nicht: Höher gebildete Jugendliche und junge Erwachsene, die sich in Ausbildung befinden, sowie „Singles“ (also Jugendliche und junge Erwachsene, die nicht in einer festen Partnerschaft leben)

<sup>6</sup> Interessant in diesem Zusammenhang: Bei den Jüngeren zeigt sich kein signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern. In der Altersgruppe der ab-25-Jährigen bricht die Geschlechterdifferenz dann aber auf: 48% der jungen Männer dieser Altersgruppe, jedoch nur 38% der jungen Frauen können sich vorstellen, für eine gewisse Zeit in einem anderen Land der EU zu arbeiten. Die Bereitschaft zu europäischer Arbeitsmarktmobilität ist in der Gruppe der 25- bis 30-jährigen Frauen demnach signifikant niedriger als bei jungen Männern derselben Altersgruppe.

leben) zeigen eine überdurchschnittliche Bereitschaft, für den Job den Wohnort zu wechseln oder in ein anderes Land der EU zu gehen. (vgl. Großegger/Zentner 2003: 198ff) Berufstätige Jugendliche und junge Erwachsene sind im Vergleich zu jenen, die noch in Ausbildung sind, deutlich weniger mobilitätsbereit. (vgl. Tab. 5)

#### **I.1.4 Förderung unternehmerischer Mentalität als europäisches Ziel**

Bezugnehmend auf den Aktionsplan für die unternehmerische Initiative regt die Europäische Kommission im Europäischen Pakt für die Jugend (2005) eine Förderung der unternehmerischen Mentalität bei Jugendlichen an. (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2005) Ziel ist es, den UnternehmerInnengeist bei Jugendlichen zu stärken, wobei unternehmerische Orientierung nicht ausschließlich im Zusammenhang mit selbständiger Erwerbstätigkeit gesehen wird; vielmehr wird betont, dass unternehmerisches Denken „auch in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen eine wichtige Voraussetzung für eine aktive Lebensgestaltung und die Gestaltung des beruflichen Werdegangs ist (...).“ (Institut für Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe 2002: 126) Angestrebt wird, im Bildungsbereich zukünftig stärker eine Verbindung zwischen „unternehmerischen Fähigkeiten und grundlegenden im täglichen Leben benötigten Fähigkeiten“ herzustellen. (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2005: 8) Durch Förderung von UnternehmerInnengeist sollen also sowohl die UnternehmerInnen von morgen als auch die ArbeitnehmerInnen von morgen dazu befähigt werden, eine aktive, gestalterische Rolle im Berufs- und Wirtschaftsleben zu übernehmen. Als Grundvoraussetzung dafür werden nicht nur fachliches Spezialwissen, sondern auch generalistische Fähigkeiten wie die Fähigkeit zur Selbstorganisation (die u.a. auch die Fähigkeit zu Koordination von Berufs- und Privatleben beinhaltet), Durchhaltevermögen, Selbstvertrauen sowie Zivilcourage gesehen. (Institut für Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe 2002: 126)

Im Konzept der Förderung der unternehmerischen Mentalität bei Jugendlichen soll demnach nicht etwa neoliberalen Denken Tür und Tor geöffnet werden, sondern es geht vielmehr um die Frage, wie man vor dem Hintergrund veränderter wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen die Jugend als Partner für eine gemeinsame Zukunft gewinnen und sie auf den Einstieg in die Arbeitswelt angemessen vorbereiten kann.

Eine wichtige Rolle kommt dabei den Schulen zu. Wie eine vom Institut für Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe an der Wirtschaftsuniversität Wien

durchgeführte Studie zu UnternehmerInnenorientierung und Gründungsneigung bei SchülerInnen Allgemeinbildender sowie Berufsbildender Höherer Schulen zeigt, wird das Interesse Jugendlicher für wirtschaftliche Themen nämlich sehr stark von den Schulen gesteuert: Informationen über wirtschaftsbezogene Themen beziehen Jugendliche in erster Linie aus dem Schulunterricht sowie aus den Medien; Gespräche in der Familie oder im Freundeskreis spielen in der Auseinandersetzung mit Wirtschaftsthemen hingegen eine untergeordnete Rolle. (Institut für Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe 2002)

Allerdings fehlen, wie die Studienautoren betonen, an österreichischen Schulen großteils verbindliche Standards für die Information über Berufsmöglichkeiten (Stichwort „Berufsinformation“, siehe I.3) wie auch über unternehmerische Themen. Das heißt es gibt Schulen, die ihre SchülerInnen gut über berufs- und wirtschaftsbezogene Belange informieren, und Schulen, die dies eher mangelhaft tun; vor allem im Bereich der Allgemeinbildenden Höheren Schulen (AHS) zeigt sich hier ein sehr heterogenes Bild.

Ganz allgemein ist festzuhalten, dass eine Erziehung zu unternehmerischem Denken (in Hinblick auf selbständige wie auch auf unselbständige Erwerbstätigkeit) den schulischen Unterricht vor völlig neue Herausforderungen stellt. Gefordert ist ein Abgehen vom konventionellen Frontalunterricht und ein verstärkter Einsatz teamorientierter Methoden, die Förderung des Erwerbs von Organisations- und Leitungserfahrung sowie die Anleitung zu selbstorganisiertem Lernen, wobei für die Lehrenden entsprechende Unterrichtsmaterialien zur Verfügung gestellt werden müssen. Aktivierende Unterrichtsmethoden, die es SchülerInnen ermöglichen, Erfahrungen zu sammeln, die für die Berufspraxis relevant sind, etwa in teamorientierten Projektarbeiten, aber auch Planspiele, Fallstudien, Projektwochen sowie berufsbezogene Praktika und sonstige Kooperationen mit schulexternen Einrichtungen sind nicht nur eine gute Vorbereitung auf den Berufseinstieg, sondern, wie die Studie zeigt, auch wichtige Bausteine für die Förderung unternehmerischen Denkens. Hier haben HAK-SchülerInnen einen großen Vorteil, da sich die Unterrichtsmethoden an der HAK im Vergleich zur AHS wie auch zur HTL durch große berufspraktische Nähe auszeichnen.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Die eindeutigen Stärken der HTL-Ausbildung liegen im Bereich der Förderung der Gründungsneigung und der unternehmerischen Orientierung; im Bereich der Gründungseignung weist die Ausbildung hingegen leichte Schwächen auf, die man durch gezielte Vermittlung von Gründungswissen ausgleichen müsste. Aufbau von Gründungseignung ist hingegen eine eindeutige Stärke der HAK; die Gründungsneigung der HAK-SchülerInnen scheint allerdings eher defizitär. Im Unterricht sollte daher zukünftig verstärkt auf die Entwicklung von Gründungsideen Wert gelegt werden. (vgl. Institut für Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe 2002)

In Hinblick auf ein Erreichen des Zieles der Förderung unternehmerischen Denkens bei Jugendlichen ergibt sich bei den AHS insgesamt der größte Handlungsbedarf. Bemerkenswert ist, dass AHS-SchülerInnen in Bezug auf volkswirtschaftliches Wissen den HAK- und HTL-SchülerInnen um nichts nachstehen. Was ihr betriebswirtschaftliches Wissen bzw. die Kenntnis betriebswirtschaftlicher Fachbegriffe betrifft, schneiden die AHS-SchülerInnen aber schlecht ab. HAK-SchülerInnen haben hier die Nase erwartungsgemäß vorne, aber auch HTL-SchülerInnen liegen mit ihrem betriebswirtschaftlichen Wissen vor der AHS. Auch, was die unternehmerische Orientierung der SchülerInnen betrifft, schneidet die AHS am schlechtesten ab, wobei selbstverständlich zu sehen ist, dass die AHS als Schultyp konzeptionell nicht auf eine Vorbereitung auf das Berufsleben angelegt ist, was allerdings nicht bedeuten darf, dass die AHS-Ausbildung (von den LehrerInnen) ausschließlich als Vorbereitung auf ein Studium gesehen wird. Die AHS sollte den SchülerInnen vielmehr auch „eine umfassende Information über berufliche Chancen vermitteln.“ (Institut für Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe 2002: 131) Zu empfehlen ist daher, im AHS-Unterricht die Teamarbeit zukünftig stärker zu fördern und den Akzent dabei nicht ausschließlich auf die Bewältigung kognitiver Aufgaben zu legen, sondern die Jugendlichen auch verstärkt mit praktischen Aufgaben, die sie auf das Berufsleben vorbereiten und ihr unternehmerisches Denken fördern (z.B. Projektmanagement), zu konfrontieren.

Hinsichtlich der Gründungsneigung, also der Intention, sich nach der Schule selbständig zu machen, zeigen sich zwischen AHS- und BHS-SchülerInnen interessanter Weise keine großen Unterschiede: Der Schritt in die selbständige Erwerbstätigkeit unmittelbar nach Schulabschluss ist, wie die Studie zeigt, sowohl für SchülerInnen Allgemeinbildender Höherer Schulen (AHS) als auch für SchülerInnen Berufsbildender Höherer Schulen (HAK, HTL) größtenteils keine Option. AHS-SchülerInnen tendieren nach der Schule dazu, ein Studium zu beginnen, HAK- und HTL-SchülerInnen steigen vorzugsweise als unselbständig Erwerbstätige ins Berufsleben ein.<sup>8</sup>

Unternehmerisches Denken und Gründungsneigung werden nun aber nicht nur vom Schultyp, sondern sehr stark auch vom Geschlecht beeinflusst. Konkret heißt das, dass

---

<sup>8</sup> Voraussetzung für den erfolgreichen Schritt in die selbständige Erwerbstätigkeit sind ein hohes Maß an unternehmerischer Orientierung, entsprechendes Gründungswissen sowie eine konkrete Gründungsneigung (verbunden mit einer konkreten Gründungsidee), wobei, wie die Studie des Instituts für Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe (2002) zeigt, letztere vom schulischen Kontext kaum beeinflusst wird;

Mädchen generell eine geringer ausgeprägte unternehmerische Orientierung wie auch eine geringer ausgeprägte Gründungsneigung zeigen als Burschen. Die Autoren der Studie „Unternehmerorientierung und Gründungsneigung. Eine Bestandsaufnahme bei SchülerInnen Allgemeinbildender und Berufsbildender Höherer Schulen in Österreich“ (2002) orten hier ein auf internalisierten Rollenstereotypen basierendes „Gender-Gap“ im Selbstverständnis der Jugend und empfehlen, diesem durch gezielte Maßnahmen in der Ausbildung gegenzusteuern – etwa durch maßgeschneiderte Förderprogramme oder schulische Veranstaltungen, bei denen Unternehmerinnen als Rollenvorbilder agieren, was, wie kritisch angemerkt wird, allerdings noch immer unzureichend gelingt. (vgl. Institut für Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe 2002: 122 sowie 131)

## **I.2 Zur Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Österreich**

### **Manfred Zentner**

unter Mitarbeit von Melanie Moosbrugger

Nicht nur in der Einstellung der Jugend zu (Erwerbsarbeit-)Arbeit und Beruf, auch in der Ausbildungs- und Beschäftigungssituation Jugendlicher und junger Erwachsener hinterlassen gesellschaftliche Individualisierungsprozesse und der Wandel von einer Industrie- zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft deutliche Spuren. Einschlägige Statistiken zeigen diesbezüglich ein klares Bild: Jugendliche bleiben heute immer länger in schulische Ausbildungsprozesse eingebunden; der Eintritt ins Erwerbsleben erfolgt später – bei immer höherer abgeschlossener Ausbildung.

Die (Aus-)Bildungswege, die Jugendlichen heute offen stehen, sind vielfältiger als noch vor zehn Jahren. Dennoch fällt es vielen Jugendlichen nicht leicht, nach Abschluss ihrer Ausbildung sofort einen Arbeitsplatz zu finden. Jugendliche stehen vor der Situation eine „gute“ Ausbildung haben zu müssen, um am Arbeitsmarkt bestehen zu können, sie realisieren aber zugleich, dass diese „gute“ Ausbildung keinen Schutz vor Arbeitslosigkeit mit sich bringt und schon gar nicht eine Garantie auf einen „guten“ Arbeitsplatz bedeutet. Bereits in den 1990er Jahren hat der deutsche Jugendforscher Wilfried Ferchhoff auf dieses Bildungsdilemma junger Menschen hingewiesen. (vgl. Ferchhoff 1993)

---

ausschlaggebend für die Entwicklung einer Gründungsneigung sind vor allem Rollenvorbilder im sozialen Nahbereich bzw. ein unternehmerisches Umfeld im mikrosozialen Bereich.

### I.2.1 Schulische Ausbildungssituation österreichischer Jugendlicher

Die richtige Berufsausbildung zu finden, stellt sich den Jugendlichen heute als große Herausforderung dar. Gefragt ist eine Ausbildung, die spezifisch und zugleich allgemein genug ist, um (wenn nötig) später einen Jobwechsel zu erlauben. Wie aber sieht diese Ausbildung aus? Und: Wie gehen Jugendliche mit dieser Anforderung an den eigenen Bildungsweg um? Heißt das für sie, länger im schulischen Ausbildungsprozess zu bleiben, und wenn ja, in welcher Fachrichtung macht das für sie Sinn? Oder sollten sie sich frühzeitig für eine spezifische Berufsausbildung im dualen System entscheiden?

Wie die Schulstatistik des BMBWK für das Schuljahr 2003/04 zeigt, haben österreichische Jugendliche großes Interesse an weiterführenden Schulen (vgl. BMBWK 2004: 32f) – insbesondere gilt das für weibliche Jugendliche. Betrachtet man die mittleren und höheren Schulformen, die nach der Pflichtschulzeit besucht werden können, hinsichtlich der Verteilung von männlichen und weiblichen SchülerInnen, fällt auf, dass insgesamt 145.424 Schülerinnen 125.093 Schülern gegenüberstehen. Man kann also durchaus sagen: Die weiterführende Schulausbildung ist „weiblich“. Und nicht nur das: auch höherbildende Schulen werden von mehr Mädchen als Burschen besucht. Wobei allerdings zu sehen ist, dass in den Berufsbildenden Höheren Schulen bestimmte Bereiche männlich dominiert sind, so etwa der technisch/gewerbliche Bereich sowie die Land- und Forstwirtschaft. In allen anderen Bereichen sind aber die Mädchen überrepräsentiert.

In Polytechnischen Schulen sowie berufsbildenden Pflichtschulen sind Mädchen hingegen deutlich unterrepräsentiert. (siehe Tab. 6)

**Tab. 6: Anzahl der SchülerInnen nach Schultypen für das Schuljahr 2003/04**

	SchülerInnen gesamt	weiblich	männlich
Volksschule	374.198	182.150	192.048
Hauptschule	270.284	128.060	142.224
Polytechnische Schulen	21.191	7.572	13.619
AHS Unterstufe	115.030	59.572	55.458
AHS Oberstufe	53.107	29.631	23.476
Oberstufen Realgymnasium	21.274	12.872	8.402
Berufsbildende Pflichtschule	124.911	41.645	83.266
Berufsbildende Mittlere Schulen	52.621	26.846	25.775
BHS (technisch, gewerblich, kunstgewerblich)	58.802	14.219	44.583
BHS (kaufmännisch)	43.495	27.405	16.090
BHS (wirtschaftlich)	25.285	23.460	1.825
BHS (land-/forstwirtschaftlich)	3.268	1.426	1.842
Mittlere Anstalten der Lehrer- und Erzieherbildung	3.926	1.142	2.784
Höhere Anstalten der Lehrer- und Erzieherbildung	8.739	8.423	316

**Quelle:** BMBWK (2004): Statistisches Taschenbuch 2004

Insgesamt ist zu beobachten, dass sich die Gesellschaft heute zunehmend dahin entwickelt, dass junge Frauen eine durchschnittlich höhere schulische Bildung erreichen als junge Männer. Deutlich wird dies, wenn man die SchülerInnenzahlen der Maturaklassen in den Jahren 1990, 2000 und 2003 vergleicht. (siehe Tab. 7)

Während im Jahr 1990 die Verteilung von weiblichen und männlichen Jugendlichen unter den MaturantInnen insgesamt noch annähernd dem Bevölkerungsschnitt entsprach, verschiebt sich das Verhältnis in den letzten Jahren deutlicher zugunsten der weiblichen Jugendlichen.

**Tab. 7: Entwicklung der MaturantInnenzahlen 1990 bis 2003**

	männlich	weiblich	Maturantinnen in %
<b>1990</b>			
Allgemeinbildende Höhere Schulen	7.168	8.305	53,7
Berufsbildende Höhere Schulen	7.906	7.505	48,7
Höhere Anstalten für Lehrer- und Erzieherbildung	19	841	97,8
<b>Gesamt</b>	15.093	16.651	52,5
<b>2000</b>			
Allgemeinbildende Höhere Schulen	7.124	10.131	58,7
Berufsbildende Höhere Schulen	9.356	9.599	50,6
Höhere Anstalten für Lehrer- und Erzieherbildung	47	1.539	97,0
<b>Gesamt</b>	16.527	21.269	56,3
<b>2003</b>			
Allgemeinbildende Höhere Schulen	6.780	9.538	58,5
Berufsbildende Höhere Schulen	9.408	10.487	52,7
Höhere Anstalten für Lehrer- und Erzieherbildung	44	1.551	97,2
<b>Gesamt</b>	16.232	21.576	57,1

**Quelle:** BMBWK (2004): Statistisches Taschenbuch 2004

## I.2.2 Lehrlingsausbildung in Österreich

Neben der schulischen Ausbildung hat in Österreich die Berufsausbildung im dualen System (Lehre) großen Stellenwert. Allerdings ist zu beobachten, dass der Anteil der Jugendlichen eines Geburtsjahrgangs, der eine Lehre beginnt, während er letzten 25 Jahre – abgesehen von kleinen Ausreißern – kontinuierlich abnimmt. So haben 1980 noch 47,6% der 15-Jährigen eine Lehre begonnen. 1994 wurde der historische Tiefstand von 39,5% erreicht war. Ende der 1990er Jahre ist eine kurzfristige Erholung festzustellen. Dann sinkt der Anteil derer, die eine Lehre beginnen, aber wiederum stetig ab und liegt 2004 bei 40,5%. In absoluten Zahlen gesprochen heißt das, dass die Zahl der Personen, die nach

Beendigung ihrer Schulpflicht eine Lehre begonnen haben, zwischen 1985 und 2004 von 52.781 auf 35.938 zurückgegangen ist. (WKO 2004)

Die Gründe dafür mögen einerseits in der Konjunktur liegen, andererseits muss man aber auch sehen, dass der Trend zu höherer Bildung einen Rückgang der Lehrlingszahlen zur Folge hat. Tatsache ist aber auch, dass heute nicht alle lehrstellensuchenden Jugendlichen eine Lehrstelle finden. So standen laut AMS im Jahr 2004 durchschnittlich 5.375 Lehrstellensuchenden 2.356 sofort verfügbare offene Lehrstellen gegenüber. Das ergibt ein Lehrstellendefizit von etwa 3.000 Lehrstellen. (vgl. AMS 2005) Im Jahresdurchschnitt 2004 gab es insgesamt 119.071 Lehrlinge in Österreich, wobei 80.037 männliche Lehrlinge zu verzeichnen sind. (WKO 2004) Das heißt 68% des gesamten Lehrlingssegments entfallen auf männliche Jugendliche. Die Lehre ist demnach männlich dominiert. Allerdings zeigen sich hier Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern: Der Mädchen-Anteil bei den Lehrlingen ist im Burgenland mit nur 23,7% Prozent so etwa am niedrigsten, in Wien mit 36,2% hingegen am größten.

Wie Tab. 8 zeigt, sind Mädchen trotz des massiven Überhangs männlicher Jugendlicher in der Lehrausbildung in einigen Berufssparten deutlich überrepräsentiert.

**Tab. 8: Geschlechtsspezifische Aufteilung der Lehrlinge nach Sparten**

	Insgesamt	männlich	weiblich	weibliche Lehrlinge in %
Gewerbe und Handwerk	58.494	46.870	11.624	19,9
Industrie	15.481	13.568	1.913	12,4
Handel	18.126	5.947	12.179	67,2
Bank und Versicherung	902	428	474	52,5
Transport und Verkehr	2.044	1.568	476	23,3
Tourismus und Freizeitwirtschaft	13.748	6.397	7.351	53,5
Informatik und Consulting	2.588	1.527	1.061	41,0
Nichtkammer (z.B. Rechtsanwälte)	6.048	2.525	3.523	58,3
Nichtkammer (Ausbildungseinrichtungen)	1.640	1.207	433	26,4

**Quelle:** Wirtschaftskammer Österreich (2004): Lehrlingsstatistik 2004

Bemerkenswert in diesem Zusammenhang ist, dass sich über einen Zeitraum von zwanzig Jahren das Verhältnis von männlichen und weiblichen Lehrlingen in einigen Bereichen deutlich verändert hat. So ist der Anteil der weiblichen Lehrlinge in der Industrie wie auch im Handel stark gesunken, in den Sparten „Transport und Verkehr“ und im „Nichtkammer-Bereich“ ist der Mädchen-Anteil unter den Lehrlingen während der letzten zwanzig Jahre hingegen gestiegen. Mehr oder weniger konstant geblieben ist der Mädchen-Anteil unter den Lehrlingen im Gewerbe, im Tourismus sowie bei Banken und Versicherungen.

Betrachtet man die zehn häufigsten Lehrberufe, die von Mädchen gewählt werden, fällt auf, dass sich fast drei Viertel aller weiblichen Lehrlinge in nur zehn Berufen wiederfinden. Das heißt die breite Mehrheit der Mädchen, die eine Lehre machen, werden in einem von zehn typischen Frauenberufen ausgebildet. (siehe Tab 9.)

**Tab. 9: Die zehn häufigsten Lehrberufe bei Mädchen und jungen Frauen**

	<b>Lehrberuf Mädchen</b>	<b>Anzahl</b>	<b>Anteil an allen weiblichen Lehrlingen in Prozent</b>
1.	Einzelhandel	9.825	25,2
2.	Friseurin und Perückenmacherin (Stylistin)	5.367	13,7
3.	Bürokauffrau	4.917	12,6
4.	Restaurantfachfrau	2.109	5,4
5.	Köchin/Restaurantfachfrau	1.820	4,7
6.	Köchin	1.604	4,1
7.	Hotel- und Gastgewerbeassistentin	1.182	3,0
8.	Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	938	2,4
9.	Blumenbinderin und -händlerin (Floristin)	755	1,9
10.	Großhandelskauffrau	619	1,6
	<b>Summe "TOP-10"</b>	<b>29.136</b>	<b>74,6</b>

**Quelle:** Wirtschaftskammer Österreich (2004): Lehrlingsstatistik 2004

Zum Vergleich: Bei den Burschen ist „nur“ rund die Hälfte aller Lehrlinge in den zehn von Burschen am häufigsten gewählten Lehrberufen zu finden. (siehe Tab. 10)

**Tab. 10: Die zehn häufigsten Lehrberufe bei Burschen und jungen Männern**

	<b>Lehrberuf Burschen</b>	<b>Anzahl</b>	<b>Anteil an allen männlichen Lehrlingen in Prozent</b>
1.	Kraftfahrzeugtechnik	7.115	8,9
2.	Elektroinstallationstechnik	5.376	6,7
3.	Tischlerei	4.221	5,3
4.	Einzelhandel	4.054	5,1
5.	Maschinenbautechnik	3.983	5,0
6.	Koch	3.309	4,1
7.	Sanitär- und Klima-Gas-Wasserinstallateur/ Sanitär- und Klima-Heizungsinstallateur	2.966	3,7
8.	Metalltechnik / Metallbearbeitungstechnik	2.834	3,5
9.	Maurer	2.822	3,5
10.	Maler und Anstreicher	2.119	2,6
	<b>Summe "TOP-10"</b>	<b>38.799</b>	<b>48,5</b>

**Quelle:** Wirtschaftskammer Österreich (2004): Lehrlingsstatistik 2004

### I.2.3 Akademische Ausbildungen in Österreich

Für junge Menschen, die eine Schule mit Matura besuchen, besteht die Option, nach der Matura ein Studium zu beginnen. Geht man von der Zahl der inländischen Studierenden in Österreich aus, so zeigt sich, dass die Studierendenzahlen nach einem Einbruch zum Zeitpunkt der Einführung der Studiengebühren im Wintersemester 2001/02 wieder im Steigen begriffen sind.

Bemerkenswert ist der wachsende Zulauf zu Fachhochschulstudiengängen, sowohl bei jungen Männern als auch bei jungen Frauen. (vgl. Tab. 11)

**Tab. 11: Entwicklung der Zahl der Studierenden in Österreich**

	Universitäten		Universitäten der Künste		Fachhochschulstudiengänge	
	Studierende	Erstzugelassene	Studierende	Erstzugelassene	Studierende	Erstzugelassene
1998	196.039	19.977	5.645	597	7.641	2.792
1999	201.631	21.976	5.954	623	9.652	3.385
2000	202.285	22.999	5.913	633	11.333	3.944
2001	158.489	19.091	5.571	522	13.849	5.143
2002	159.294	20.768	5.644	713	16.840	6.142
2003	162.305	22.023	5.858	654	19.721	6.692

**Quelle:** BMBWK (2004): Statistisches Taschenbuch 2004

In Bezug auf das Durchschnittsalter der Studierenden fällt auf, dass die Fachhochschulen die jüngsten HörerInnen haben. Bei den Fachhochschulstudiengängen sind nahezu 60% aller HörerInnen bis 23 Jahre alt. Bei den Universitäten sind hingegen nur 49% und bei den Universitäten der Künste sogar nur 42,4% der HörerInnen bis 23 Jahre alt. (BMBWK 2004)

Bei den StudienanfängerInnen zeigt sich im universitären Bereich ein interessanter Trend: Seit 1990 ist der Prozentsatz derjenigen, die nach einer AHS-Matura im Laufe der folgenden drei Semester ein Universitätsstudium beginnen, rückläufig, wobei der Rückgang der Übertrittsquote bei männlichen AHS-Absolventen deutlich stärker ausgeprägt ist als bei AHS-Absolventinnen: 1990 haben, wie das Statistische Taschenbuch 2004 des BMBWK zeigt, drei Viertel aller Absolventinnen der AHS ein Universitätsstudium begonnen, im Jahr 2000 haben rund 70% der AHS-Schülerinnen eines Maturajahrgangs ein Studium begonnen, 2002 waren es immerhin noch 68,2%. Bei den männlichen AHS-Maturanten fiel der Wert hingegen von 81% im Jahr 1990 auf 66% im Jahr 2002.

Was AbsolventInnen Berufsbildender Höherer Schulen betrifft, gilt, dass diese immer schon zu einem geringeren Anteil als AHS-SchülerInnen nach der Matura ein Universitätsstudium begonnen haben. Wie die Statistik zeigt, ist ein Universitätsstudium nach der Matura für BHS-AbsolventInnen in jüngster Zeit aber immer weniger eine Option: Die Übertrittsquote fiel hier von 40,8% im Jahr 1990 Prozent auf 23,5% im Jahr 2002. (BMBWK 2004)

Alles in allem kann man sagen, dass die Lehre zugunsten der mittleren und höheren Schulbildung an Bedeutung verliert und die akademische Ausbildung an Bedeutung gewinnt, wobei man allerdings sehen muss, dass die Entwicklung im akademischen Bereich nicht so dynamisch ist wie im Bereich der Höheren Schulen.

#### **I.2.4 Beschäftigungssituation junger ÖsterreicherInnen**

In der Altersgruppe der bis-29-Jährigen lag das Arbeitskräftepotenzial 2004 bei 933.859 Personen (15 bis 24 Jahre: 535.963 Personen), wobei unter dem Begriff Arbeitskräftepotenzial alle Personen, die erwerbstätig, arbeitslos oder arbeitssuchend sind bzw. die sofort ein Beschäftigungsverhältnis eingehen könnten, zusammengefasst werden.<sup>9</sup> Langfristig gesehen zeigt sich ein Rückgang des Arbeitskräftepotenzials in dieser Altersgruppe; im Vergleich zu den beiden Vorgängerjahren ist kurzfristig jedoch eine Steigerung zu verzeichnen.

Betrachtet man die Zahl der erwerbstätigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren, also diejenigen, die in die Erwerbsarbeitswelt integriert sind, so beobachtet man von 1999 bis 2003 zunächst eine Abnahme. Von 2003 auf 2004 ist jedoch ein leichter Anstieg festzustellen. 1999 waren 491.800 ÖsterreicherInnen im Alter von 15 bis 24 Jahren erwerbstätig, 2003 hingegen nur 482.600, 2004 dann aber wieder 499.500 Personen.

Die Erwerbstätigenquote<sup>10</sup> bei männlichen Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist im Zeitraum von 1999 bis 2004 in der Altersgruppe der bis-19-Jährigen um 2,2 Prozentpunkte und in der Altersgruppe der 19- bis 24-Jährigen sogar 3,9 Prozentpunkte gesunken. Bei den Mädchen und jungen Frauen sinkt die Erwerbstätigenquote im gleichen Zeitraum in der

---

<sup>9</sup> In der Altersgruppe der bis-29-Jährigen ist das Arbeitskräftepotenzial durch 52% männliche und 48% weibliche Personen charakterisiert.

Altersgruppe der bis-19-Jährigen um 3,7%, in der Altersgruppe der 20- bis 24-jährigen hingegen nur um 0,2%. (Statistik Austria 2005(d))

**Tab. 12: Entwicklung der Erwerbstätigenquote nach Altersgruppen**  
(Angaben in Prozent)

	15 bis 24 Jahre	15 bis 19 Jahre	20 bis 24 Jahre
1999	53,8	37,9	69,9
2000	52,8	37,6	68,5
2001	51,7	37	66,6
2002	51,8	36,8	66,6
2003	51,1	36	65,7
2004	51,9	34,9	67,9

**Quelle:** Statistik Austria (2005): Arbeitsmarktstatistik. Jahresergebnisse 2004

Die Zahl der unselbständig Beschäftigten ist, wie die Daten der Statistik Austria (2005(d)) zeigen, in der Altersgruppe der bis-19-Jährigen wie auch in der Altersgruppe der 25- bis 29-Jährigen leicht rückläufig: Bei den bis-19-Jährigen sinkt die Zahl der unselbständig Beschäftigten zwischen 2000 und 2004 von 186.234 auf 183.017 Personen, bei den 25- bis 29-Jährigen von 371.157 auf 369.472. In der Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen ist im gleichen Zeitraum hingegen ein Anstieg der Zahl unselbständig Beschäftigter zu verzeichnen: von 307.191 im Jahr 2000 auf 314.199 im Jahr 2004.

Interessant in diesem Zusammenhang ist auch die Entwicklung im Bereich der geringfügig Beschäftigten: Hier zeigt sich im Zeitraum von 2002 bis 2004 eine Zunahme in der Altersgruppe der bis-24-Jährigen – und zwar sowohl bei den weiblichen als auch bei den männlichen Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Wobei im direkten Geschlechtervergleich deutlich wird, dass geringfügige Beschäftigung „weiblich“ ist: In allen Altersgruppen sind deutlich mehr weibliche Personen geringfügig beschäftigt als männliche Personen.

<sup>10</sup> Die Erwerbstätigenquote ist der Anteil aller erwerbstätigen Personen einer Altersgruppe an der Gesamtzahl der Personen dieser Altersgruppe.

## I.2.5 Arbeitslosigkeit als Problem Jugendlicher und junger Erwachsener

Die Entwicklung der Arbeitslosenquote während der letzten zehn Jahre macht deutlich, dass der Arbeitsmarkt für 15- bis 24-Jährige enger geworden ist. (siehe Tab. 13) Von 2003 auf 2004 ist nach nationaler Berechnung zwar eine leichte Entspannung festzustellen. Die Monatsvergleiche der Jahre 2004 und 2005 deuten aber eine neuerliche Verschärfung der Arbeitsmarktsituation für Jugendliche und junge Erwachsene an.

Betrachtet man die Arbeitslosigkeit nach EUROSTAT<sup>11</sup>, fällt auf, dass diese in der Altersgruppe der bis-24-Jährigen während der letzten Jahre sowohl bei jungen Frauen als auch bei jungen Männern wächst. Für das Jahr 2004 wurde für diese Altersgruppe eine durchschnittliche Arbeitslosenzahl von insgesamt 38.747 ermittelt. Das entspricht nach nationaler Berechnung<sup>12</sup> einer Arbeitslosenquote von 7,2%. Die Jugendarbeitslosigkeit, verstanden als die Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen unter 25 Jahren, liegt damit deutlich über der Gesamtarbeitslosenquote.

Auffällig ist, dass bei den nationalen Arbeitslosenquoten Burschen und junge Männer stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind, während nach EUROSTAT-Berechnungen vor allem die Mädchen und jungen Frauen eine Problemgruppe darstellen.

**Tab. 13: Vergleich der Arbeitslosenquoten Jugendlicher und junger Erwachsener nach nationaler und EUROSTAT-Berechnung** (Angaben in Prozent)

	Nationale Berechnung			EUROSTAT-Berechnung		
	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich
1996	6,7	6,8	6,6	6,3	5,3	7,4
1997	6,7	6,7	6,8	6,7	5,6	8,0
1998	6,6	6,4	6,8	6,4	5,0	7,9
1999	5,8	5,7	5,8	5,4	4,3	6,6
2000	5,5	5,2	5,8	5,3	4,8	6,0
2001	5,9	5,9	5,8	5,2	5,2	6,5
2002	7,0	7,4	6,5	6,8	6,5	7,0
2003	7,4	7,9	6,8	8,1	7,4	9,0
2004	7,2	7,6	6,8	9,7	8,5	11,1

**Quelle:** BMWA, AMS, EUROSTAT – Online-Datensätze

<sup>11</sup> Die Arbeitslosenquote nach EUROSTAT ist der Anteil der Arbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung nach dem Labour Force Konzept (= LFK). Das Labour Force Konzept ordnet alle Personen in Erwerbstätige, Arbeitslose und Nicht-Erwerbstätige ein, um eine internationale Vergleichbarkeit zu erzielen.

<sup>12</sup> In der Arbeitslosenquote nach nationalen Berechnungen wird die Zahl der beim Arbeitsmarktservice als arbeitslos registrierten, nicht erwerbstätigen Personen mit dem Arbeitskräftepotential in Beziehung gesetzt. Mit dem Arbeitskräftepotential ist die Summe aus arbeitslos Gemeldeten und den unselbständig Beschäftigten laut Hauptverband der Sozialversicherungsträger gemeint.

Betrachtet man die Verteilung der Arbeitslosen nach Altersgruppen, wird deutlich, dass vor allem die 20- bis 24-jährigen ÖsterreicherInnen besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind. (vgl. Tab. 14) Bemerkenswert ist, dass in der Altersgruppe der 15- bis 19-Jährigen annähernd gleich viele männlichen wie weibliche Jugendliche arbeitslos gemeldet sind; bei den 20- bis 24-Jährigen liegt die Zahl der arbeitslos Gemeldeten bei den jungen Männern jedoch deutlich über der der jungen Frauen.

**Tab. 14: Jugendarbeitslosigkeit – Jahresdurchschnitt 2004**

	insgesamt	männlich	weiblich
<b>Vorgemerkte Arbeitslose 2004</b>	38.747	21.860	16.887
davon: 15 - 19 Jahre	9.547	4.652	4.895
20 - 24 Jahre	29.200	17.208	11.992
<b>Arbeitslosenquote (Registerquote) 2004</b>	7,2%	7,6%	6,8%
davon: 15 - 19 Jahre	5,0%	4,1%	6,2%
20 - 24 Jahre	8,5%	9,9%	7,1%
<b>AL-QUOTE nach EUROSTAT (15 - 24 Jahre) 2004</b>	9,7%	8,5%	11,1%

**Quellen:** AMS – Online-Datensätze

Erwartungsgemäß stellen jene Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die nur einen Pflichtschulabschluss vorweisen können, in allen Altersgruppen die zahlenmäßig größte Gruppe unter den Arbeitslosen dar.

Die höchsten Arbeitslosigkeitszuwachsrate von 2003 auf 2004 zeigen sich jedoch bei jungen Erwachsenen mit akademischem Abschluss, wobei junge Frauen von der wachsenden AkademikerInnenarbeitslosigkeit insgesamt stärker betroffen sind als junge Männer. (AMS 2005)

Das heißt, jenes Ausbildungsdilemma, mit dem Ferchhoff (1993) die Jugendlichen der 1990er Jahre konfrontiert sah: nämlich dass gute Ausbildungen keine Arbeitsplatzgarantie mehr sind, hat heute offensichtlich auch für höher gebildete junge Erwachsene in zunehmendem Maße Gültigkeit.

Auch wenn die Arbeitslosenquote bei AkademikerInnen insgesamt noch deutlich unter dem Durchschnitt liegt, deutet sich hier ein wachsender Handlungsbedarf auf Seiten der Arbeitsmarktpolitik an, insbesondere, wenn man den sich in steigenden AbsolventInnenzahlen an den Universitäten und Fachhochschulen ausdrückenden Trend zu weiterführender akademischer Bildung berücksichtigt.

## **I.2.6 Exkurs: MigrantInnen und Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen – Integration so genannter Problemgruppen in die Arbeitswelt**

Unsere Gesellschaft definiert sich in hohem Maße über Erwerbsarbeit. Teilhabe an der Erwerbsarbeitswelt gilt als entscheidender Schritt zur sozialen Integration. Nicht zuletzt darum wurden während der letzten Jahre die Bemühungen intensiviert, Jugendliche, die im „sozialen Abseits“ stehen, durch gezielte Maßnahmen in die Arbeitswelt einzubinden. Dies betrifft in erster Linie Jugendliche mit körperlicher, geistiger oder psychischer Behinderung oder verhaltensauffällige Jugendliche, die in der Fachliteratur gemeinhin als „Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen“ bezeichnet werden, aber auch junge MigrantInnen.

Laut Statistik Austria repräsentieren MigrantInnen 8,9% (710.926) der österreichischen Gesamtbevölkerung (8,032.926). Dabei sind 4% aller MigrantInnen unter 19 Jahre. (Statistik Austria 2005(b): 57). In der Gruppe der SchülerInnen und StudentInnen liegt der MigrantInnen-Anteil bei 9,2%. (vgl. Statistik Austria 2005(c): 10f)

Wie die letzte Volkszählung zeigt, ist der MigrantInnen-Anteil in den Sonderschulen überdurchschnittlich hoch und da insbesondere der Anteil von Jugendlichen türkischer Herkunft. MigrantInnen besuchen auch häufiger die Hauptschule sowie die Polytechnische Schule; in höherbildenden Schultypen sind sie klar unterrepräsentiert. (vgl. Statistik Austria 2005(c): 10). Laut einer im Auftrag der Arbeiterkammer Wien und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes durchgeführten Studie des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf) werden Bildungswegentscheidungen von jungen MigrantInnen vor allem durch Sprachprobleme, mangelnde elterliche Unterstützung bei schulischen Problemen, aber auch durch schlechtere Lernmöglichkeiten negativ beeinflusst (öibf 2004: 41). Das heißt junge MigrantInnen sind eine bildungsbenachteiligte Gruppe. Und diese Bildungsbenachteiligung ist, wie ExpertInnen meinen, mit ein Grund für die sich oft schwierig gestaltende Integration dieser Jugendlichen in den Arbeitsmarkt.

Faktum ist, dass junge MigrantInnen von Arbeitslosigkeit stärker betroffen sind als andere Jugendliche. Diejenigen, die ins Erwerbsleben integriert sind, sind zu einem hohen Prozentsatz auf Niedriglohn-Branchen (z.B. Dienstleistungssektor) konzentriert. Demnach sind junge MigrantInnen sowohl in den Zugangsmöglichkeiten *zum* Arbeitsmarkt als auch in ihren Chancen *am* Arbeitsmarkt nach wie vor eingeschränkt.

In diesem Zusammenhang muss man allerdings sehen, dass die prekäre Situation junger MigrantInnen am Arbeitsmarkt kein österreichspezifisches Problem ist. Vielmehr stellt sich

die Problematik in den Nachbarländern Schweiz und Deutschland ganz ähnlich dar. In der Schweiz ist das Risiko, arbeitslos zu werden, laut einer aktuellen AMOSA-Studie für ausländische Jugendliche im Alter von 15 bis 24 Jahren doppelt so hoch wie für inländische Jugendliche, wobei die hohe Arbeitslosigkeit bei jungen MigrantInnen vor allem auf das niedrige Bildungsniveau der Betroffenen zurück geführt wird. (vgl. Verband Schweizerischer Arbeitsämter, Regionalgruppe Ostschweiz 2004: 21f)

Mädchen und junge Frauen mit Migrationshintergrund sind, wie eine vom deutschen Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführte Studie zur Chancengleichheit (junger) Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf (2004) zeigt, von den Einschränkungen am Arbeitsmarkt in besonderem Maße betroffen – nicht zuletzt deshalb, weil ihre Ausbildungssituation besonders prekär ist: In der Altersgruppe der 20- bis 30-Jährigen bleiben laut BIBB-Studie 43% der in Deutschland lebenden jungen Frauen mit Migrationshintergrund ohne Bildungsabschluss. Bei den jungen Männern mit Migrationshintergrund ist die Situation zwar etwas besser, doch bleiben auch hier 34% ohne Bildungsabschluss. (vgl. Granato 2004: 15)

Darüber hinaus zeigt die BIBB-Studie, dass (weibliche) Jugendliche mit Migrationshintergrund durch die anhaltend schwierige Arbeitsmarktsituation von ihren ursprünglichen Berufswünschen häufig Abstand nehmen. Sie versuchen, sich dem für sie engen „Markt der Möglichkeiten“ anzupassen, woraus eine problematisch hohe Konzentration junger Migrantinnen auf einige wenige Berufe, besonders im Dienstleistungssektor, resultiert. Problematisch deshalb, weil das vor allem jene Berufe sind, die bei „InländerInnen“ aufgrund schlechterer Arbeitsbedingungen weniger gefragt sind.

Noch prekärer als die Situation junger MigrantInnen stellt sich die Situation von „Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen“ dar. In Österreich wurden im Schuljahr 2002/03 rund 28.000 SchülerInnen mit besonderen Bedürfnissen in Sonderschulen bzw. in Integrationsklassen von Volks-, Haupt-, oder Polytechnischen Schulen unterrichtet. Der sonderpädagogische Förderungsbedarf bei SchülerInnen ist gegenüber dem Schuljahr 2001/02 um 3% (28.373 SchülerInnen) gestiegen. (KMU/SORA/abif 2004(a): 20)

Leistungsbeeinträchtigungen, mangelnde Leistungskontinuität, „Berührungsängste“ und Vorurteile auf Seite der ArbeitgeberInnen, aber auch die Tatsache, dass sich der Alltag bei vielen „Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen“ durch eine durchgängige Betreuungskontinuität charakterisiert, macht den Einstieg in die Arbeitswelt für diese Jugendlichen enorm schwierig – selbst dann, wenn er durch spezielle Maßnahmen gestützt

erfolgt. Das Bundesweite Arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramm (BABE) bietet einen Überblick über Zielsetzungen und Initiativen zur Eingliederung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in den Arbeitsmarkt. (vgl. BMSG 2003).

Darüber hinaus wurde von den SozialpartnerInnen in Kooperation mit dem BMSG eine Internetplattform zum Thema „Arbeiten mit Behinderung“ eingerichtet. (siehe <http://www.arbeitundbehinderung.at/>)

Wichtige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Eingliederung von Personen mit besonderen Bedürfnissen sind im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung (NAP), gegliedert nach den einzelnen Zielgruppen, zusammengefasst. Speziell in Hinblick auf eine Integration „Jugendlicher mit besonderen Bedürfnissen“ in den Arbeitsmarkt werden dabei unter anderem Qualifizierungsmaßnahmen, geschützte Werkstätten, Beschäftigungstherapien, Job-Coachings, Jugendarbeitsassistenten sowie Clearing gefördert bzw. in einem AnbieterInnennetzwerk, in dem das AMS, das Bundessozialamt, das BFI, die Länder sowie zahlreiche NGOs aktiv sind, zur Verfügung gestellt. (vgl. KMU/SORA/abif 2004(a): 21ff)

Besondere Bedeutung bei der Integration von „Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen“ in die Arbeitswelt wird dem so genannten „Clearing“ beigemessen. „Clearing“ stellt ein erstes Bindeglied zwischen Schule und Arbeitsmarkt dar: Ab der 7. Schulstufe werden unter Berücksichtigung individueller Interessen, Neigungen, aber auch individueller Eignungen Entwicklungspläne für die Jugendlichen erstellt. Ziel dabei ist, den Jugendlichen kurz-, mittel- und langfristige Perspektiven für ihre (berufliche) Zukunft aufzuzeigen. Die Jugendarbeitsassistenten hilft den Jugendlichen darüber hinaus bei der Jobsuche und fungiert zugleich auch als eine Serviceeinrichtung für Jugendliche und Betriebe, die dazu beiträgt, Problemen im Arbeitsalltag konstruktiv zu begegnen; eine typische Hilfestellung, die im Rahmen der Jugendarbeitsassistenten angeboten wird, ist etwa die Begleitung des/der Jugendlichen am Weg zwischen Wohnung und Arbeitsplatz.

Weitere wichtige Ansatzpunkte für eine Integration von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen bietet das Projekt EQUAL, das Menschen mit Problemen bei der Einbindung in den Arbeitsmarkt unterstützt und sich gegen Diskriminierung dieser Menschen stark macht. Integration behinderter Menschen am offenen Arbeitsmarkt, Verbesserung der Zugänglichkeit öffentlicher Einrichtungen, Benutzbarkeit öffentlicher Verkehrsmittel für behinderte Menschen und Verbesserung im Gesundheitswesen sind nur einige Punkte, für die sich EQUAL engagiert. Speziell bezogen auf Kinder und Jugendliche setzt sich EQUAL u.a. für die Frühförderung und den Ausbau integrativer Kinderbetreuungseinrichtungen

sowie für die schulische Integration behinderter Kinder und Jugendlicher ein. (vgl. KMU/SORA/abif(b) 2004: 58)

### **I.3 Berufsinformation und Berufsorientierung**

#### **Beate Großegger**

Die heutige Jugendgeneration ist mit einem ausdifferenzierten (Aus-)Bildungsangebot und einer Vielzahl an Berufsmöglichkeiten und Berufsbildern konfrontiert – eine Optionenvielfalt, die häufig überfordert. Umso wichtiger ist es, Jugendliche in ihren Bildungs- und Berufsentscheidungen mit gezielten Informations- und Orientierungsangeboten zu unterstützen – insbesondere dann, wenn sie unmittelbar vor einem berufs(vor)entscheidenden Bildungsübergang stehen (also 7./8.Schulstufe bei HS und AHS sowie 11./12. bei AHS bzw. 12./13.Schulstufe bei BHS).

Da vor allem Kinder und Jugendliche aus sozial schwächeren und bildungsfernen Schichten und Milieus in der Berufsorientierungsphase kaum Unterstützung von Seiten der Eltern erhalten (vermutlich haben die Eltern ebenso wenig Überblick über das breite Berufsausbildungsangebot wie ihre Kindern) kommt der Berufsorientierung in Hauptschulen und Polytechnischen Schulen eine besondere Bedeutung zu. (vgl. Loidl/Reiter/Willsberger 2000: 24) Aber auch SchülerInnen der AHS, BHS und BMS haben Bedarf an berufsinformativen und berufsorientierenden Maßnahmen.

Wie die „Mädchen-Studie 05“ des Instituts für Jugendkulturforschung zeigt, sind es vor allem drei Fragen, die SchülerInnen weiterführender Schulen in der Berufsorientierungsphase beschäftigen:

1. „Wie ist es wirklich?“ Antwort auf diese Frage erhoffen sich die Jugendlichen einerseits in Schnuppertagen und Praktika, die ihnen ermöglichen, sich ein realitätsnahes Bild vom eigenen Wunschberuf zu machen, aber auch in Gesprächen mit BerufspraktikerInnen, die im Rahmen von schulischen Veranstaltungen oder auf informeller Ebene, also quasi privat stattfinden;
2. „Wie finde ich heraus, was ich (später einmal) machen will bzw. was zu mir passt?“ In diesem Bereich wünschen sich die Jugendlichen vor allem Coaching-Angebote, die sie bei ihrer von persönlichen Interessen geleiteten Bildungs- und

Berufsentscheidung unterstützen (wie bereits unter I.1.1 dargestellt, verbinden Jugendliche hohe Selbstverwirklichungsansprüche mit Berufstätigkeit; d.h. einen Beruf zu finden, der Spaß macht, ist für die breite Mehrheit ein absolut vorrangiges Lebensziel; vgl. auch BMSG 2003);

3. „Wie sehen die objektiven Rahmenbedingungen aus?“ Damit sind die so genannten harten Fakten gemeint: das können Informationen über Job-Chancen, die mit einzelnen Ausbildungswegen verbundenen sind, sein, Informationen über Verdienstmöglichkeiten oder natürlich auch ganz generell Informationen, die einen Überblick über das breite Ausbildungsangebot schaffen, wobei sich die Jugendlichen von BerufsberaterInnen eine kompetente Vorselektion der für sie in Frage kommenden Möglichkeiten erwarten – und zwar nicht nur in inhaltlich-thematischer Hinsicht, sondern auch unter Berücksichtigung der für Jugendliche lebenspraktischen Aspekte (bei 14- bis 18-jährigen Mädchen ist beispielsweise die Entfernung zwischen Ausbildungsort und Wohnort der Eltern durchaus ein Kriterium, das die Bildungsentscheidung beeinflussen kann; vgl. Institut für Jugendkulturforschung 2005(b))

Berufsorientierung bedeutet jedoch nicht nur Unterstützung bei der Suche nach der gemessen an den persönlichen Interessen und Eignungen passenden Ausbildung bzw. bei der Suche nach dem passenden Beruf. Berufsorientierung bedeutet vielmehr immer auch, die Jugendlichen auf die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt angemessen vorzubereiten.

L&R Social Research nimmt in einer bereits im Jahr 2000 durchgeführten Studie zur Funktion von Berufsinformationszentren für schulische Berufsorientierung diesbezüglich Wesentliches vorweg, was in der Berufsinformation heute mehr denn Gültigkeit hat:

„Während noch vor 20 Jahren die Berufswahl oft eine Art Lebensentscheidung war, ist sie jetzt eher eine ungefähre Richtungsentscheidung. Es muß daher bei der Berufsorientierung auch darum gehen, den Schülern klarzumachen, daß Berufstätigkeit in Zukunft als eine Kette von unterschiedlichen, häufiger wechselnden Beschäftigungsverhältnissen sein wird und sie nicht mehr damit rechnen können, bei einem Arbeitgeber auf Dauer bleiben zu können. Dies bedeutet auch, daß die damit verbundenen Probleme zu bearbeiten sind: das höhere Arbeitsplatzrisiko, die Fähigkeit und die Motivation zur Arbeitsplatzsuche, die Notwendigkeit, unter wechselnden Rahmenbedingungen zu arbeiten, die Notwendigkeit zur permanenten, auch selbst organisierten Weiterbildung und die Notwendigkeit ständig aufs neue die Arbeits- und damit bis zu einem gewissen Grad auch die Lebensbedingungen ausverhandeln zu müssen.“ (Loidl/Reiter/Willsberger 2000: 11)

Berufsinformation und Berufsorientierung bedarf demnach eines umfassenden, breit angelegten Ansatzes und kann nur gelingen, wenn sich Schlüsseleinrichtungen der

Bildungs-, Berufs- und Arbeitsmarktinformation bzw. -beratung sowie Einrichtungen, die mit der Zielgruppe „Jugendliche“ arbeiten, koordinieren und vernetzen. Die schulische Berufsinformation stellt in diesem Ansatz zweifelsohne einen wichtigen Pfeiler bzw. ein Bindeglied zwischen den verschiedenen AkteurInnen der Berufsinformation und Berufsberatung dar, wobei eine Einbindung der Eltern als ergänzende Maßnahme in der schulischen Berufsinformation aus ExpertInnenperspektive wünschenswert ist. Aber auch die Rolle der außerschulischen Jugendarbeit ist in Zusammenhang mit einer zeitgemäßen und zugleich zukunftsfähigen Berufsorientierung nicht zu unterschätzen.

### I.3.1 Zur Rolle der schulischen Berufsorientierung

Schulische Berufsorientierung ist während der letzten Jahre verstärkt zum Thema geworden, nicht zuletzt deshalb, weil im Jahr 1998 für HS- und AHS-Unterstufe die verbindliche Übung „Berufsorientierung“ eingeführt wurde, um den SchülerInnen die Bildungs- und Berufswahl zu erleichtern. Wie der „4. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich“ (2003) zeigt, tragen die Bemühungen, berufsorientierende Maßnahmen in der Unterstufe zu verstärken, auch bereits Früchte: 36% der männlichen Lehrlinge und Berufstätigen im Alter von 14- bis 19-Jahren und 30% der weiblichen Lehrlinge und Berufstätigen dieser Altersgruppe geben an, dass die Berufsinformation während ihrer Schulzeit ihre Berufswahl entscheidend beeinflusst habe. Damit ist die schulische Berufsinformation neben dem persönlichen Interesse für den Beruf in diesem Segment das zweitwichtigste Berufswahlmotiv. (siehe Tab. 16)

**Tab. 15: Die fünf wichtigsten Kriterien der Berufswahl von 14- bis 30-Jährigen ÖsterreicherInnen, die der Gruppe „Lehrlinge und Berufstätige“ angehören**  
(Liste mit 16 Antwortmöglichkeiten, Angaben in Prozent)

	gesamt	männlich	weiblich	14 – 19 männlich	14 – 19 weiblich	20 – 24 männlich	20 – 24 weiblich	25 – 30 männlich	25 – 30 weiblich
Persönliches Interesse	48	48	47	42	49	49	47	50	45
Sicherer Arbeitsplatz	26	29	23	33	21	27	21	29	25
Berufswahl ergab sich zufällig	19	17	23	17	21	16	18	18	21
Berufsinformation in der Schule	18	18	18	36	30	13	18	14	13
Erwartetes Einkommen	17	19	24	12	10	16	17	23	15

**Quelle:** BMSG (2003): 4. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich, rep. für 14- bis 30-Jährige, n=1.549

Doch auch wenn das Konzept der schulischen Berufsinformation ganz offensichtlich greift, besteht nach wie vor Optimierungsbedarf. Ein Kernproblem der schulischen Berufsorientierung wie auch Bildungs- und Berufsinformation scheint derzeit zu sein, dass

die Qualität bzw. das Ausmaß der Berufsinformation und -orientierung in verschiedenen Schultypen wie auch an verschiedenen Schulen desselben Schultyps sehr unterschiedlich ist – ein durchaus problematisches Faktum, das in der öffentlichen Diskussion gern mit schönfärbenden Begriffen wie „schulindividuelle Schwerpunktsetzungen“ begründet wird. Darüber hinaus muss man sehen, dass sich die Berufswelt rasant verändert; das betrifft die (Aus-)Bildungs- und Berufsmöglichkeiten, die Jugendlichen zur Verfügung stehen, aber auch die (Qualifikations-)Anforderungen, die der Arbeitsmarkt an BerufseinsteigerInnen stellt. Für LehrerInnen, die sich im Bereich der Berufsinformation und Berufsorientierung engagieren (gemeinhin werden sie als BerufsorientierungslehrerInnen, BerufskoordinatorInnen, BO-KoordinatorInnen bzw. BO-LehrerInnen bezeichnet), ist es oft schwierig, zu entscheiden, inwieweit sie neue, aktualisierte Informationen benötigen, um ihre Funktion als BO-LehrerInnen entsprechend wahrnehmen zu können. Unklar ist häufig auch, wo sie diese aktuellen Informationen in einer für den schulischen Unterricht brauchbaren Form suchen sollen bzw. wo sie sie finden (Fortbildungsseminare der Pädagogischen Institute; Informationsmaterialien, die von öffentlichen Stellen, die mit Berufs- und Arbeitsmarktinformation befasst sind, zur Verfügung gestellt werden; tagesaktuelle Medien etc.). Schulische BerufskoordinatorInnen, die im Rahmen einer im Jahr 2000 von L&R Social Research im Auftrag des AMS Österreich durchgeführten Studie befragt wurden, merken in diesem Zusammenhang kritisch an, dass es auch für engagierte LehrerInnen schwierig ist, die Vielfalt der Informationen nach ihrer Bedeutung zu gewichten, da die LehrerInnen „aus der Schule nicht hinauskommen und somit keine Erfahrung von der Berufswelt haben.“ (Loidl/Reiter/Willsberger 2000: 21) Verschärft wird diese Problematik dadurch, dass es nach wie vor an qualifizierten Aus- und Weiterbildungsangeboten für BO-LehrerInnen mangelt. (L&R Social Research/öibf 2002) Die eigentliche Schwachstelle der schulischen Berufsinformation und Berufsorientierung sehen Loidl/Reiter/Willsberger (2002) allerdings in der Integration der BO in den Regelunterricht<sup>13</sup>:

„Um diesen nicht allzu sehr zu beeinträchtigen, sollen für die Berufsorientierung Randstunden eingesetzt werden. Dies lässt sich aber nicht immer mit den möglichen Besuchszeiten von Betrieben und Einrichtungen vereinbaren. Die Schulen sind hier auf eigenständige Lösungen angewiesen. Manchmal wird hier beispielsweise versucht, bestimmte Tage für die Berufsorientierung zu reservieren und die für den Regelunterricht verloren gegangenen Stunden an anderen Tagen nachzuholen.“ (Loidl/Reiter/Willsberger 2000: 22)

---

<sup>13</sup> Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass in der schulischen Berufsinformation zwei verschiedene Ansätze verfolgt werden: Der eine besteht darin, ein eigenes Fach einzuführen, was laut Loidl/Reiter/Willsberger (2000) vor allem in den Polytechnischen Schulen praktiziert wird; der andere besteht darin, Berufsinformation und Berufsorientierung bestmöglich in den Regelunterricht zu integrieren, was allerdings oft mit großen Schwierigkeiten verbunden ist.

Optimierungsbedarf besteht aber nach wie vor auch im berufspraktischen Bereich. Die Bedeutung berufspraktischer Erfahrungen in der Berufsorientierungsphase wird von ExpertInnen wie von Jugendlichen, die diese Lebensphase selbst gerade durchleben, gleichermaßen betont. Praktische Erfahrungen bieten Entscheidungshilfen und sind für Jugendliche, die unmittelbar vor einer Bildungs- bzw. Berufswahlentscheidung stehen, daher von großem lebenspraktischen Wert.

Um die Möglichkeiten, berufspraktische Erfahrungen zu sammeln, zu vergrößern, wären Schulkooperationen – insbesondere Kooperationen mit der Wirtschaft – auf breiter Ebene zu intensivieren. Dabei sind verschiedenste Kooperationsvarianten denkbar: angefangen bei Informationsveranstaltungen, bei denen Jugendliche über unterschiedliche Berufsmöglichkeiten informiert werden, über so genannte Schnuppertage bzw. berufspraktische Tage und Schnupperpraktika in Betrieben, berufskundliche Schulexkursionen bis zu Kleinprojekten, die mit bzw. in Kooperationsbetrieben durchgeführt werden und Jugendlichen die Möglichkeit geben, sich in ihrem zukünftigem Arbeitsfeld aktiv zu engagieren und in einem größeren Rahmen erste Praxiserfahrungen zu sammeln. (vgl. IHS 2004)

### **I.3.2 Zielgruppengerechte Information und Zielgruppensegmentierung**

Wie bereits hingewiesen wurde, muss die Berufsorientierungspraxis, sprich die (praktische) Umsetzung von BO, ganzheitlich begriffen werden. Das heißt, dass verschiedenste PartnerInnen beteiligt sind und unterschiedliche, zum Funktionieren des Ganzen wichtige Beiträge leisten. Die Rollen, die die einzelnen AkteurInnen übernehmen, sind dabei bis zu einem gewissen Grad flexibel, d.h. je nach Situation und Rahmenbedingungen gestaltbar. Auf der inhaltlich-konzeptionellen Ebene scheinen die Rollen hingegen klar verteilt: Die Verantwortung liegt auf Seite jener Einrichtungen, die schwerpunktmäßig mit Bildungs-, Berufs- und Arbeitsmarktinformation befasst bzw. darauf spezialisiert sind. Ihre Aufgabe ist es, aktuelle und kompetent aufbereitete Informationen in einer für die Zielgruppe attraktiven und verständlichen Form bereitzustellen.

In jedem Fall sollten diese Informationen so gestaltet sein, dass sie sich aus sich selbst erklären und auch jenen Jugendlichen, die außerhalb angeleiteter schulischer BO-Maßnahmen nach Informationen zum Thema Ausbildung und Beruf suchen, gerecht werden. Konkret heißt das:

- Informationen müssen in einer jugendgerechten Sprache präsentiert werden: Informationsmaterialien sind häufig zu sehr in Fachsprache gehalten und die für die Jugendlichen (subjektiv) wichtigen Informationen werden nicht lebensnah, sondern vielfach zu schematisch präsentiert;
- die Präsentationsweise sollte nicht zu textlastig sein, sondern vielmehr die im Text gebundene Information durch Visualisierungen anschaulich machen;
- Informationen sollten gezielt ausgewählt und auf das Wesentliche beschränkt sein: Häufig wird zu viel Information angeboten, was zu mangelnder Übersichtlichkeit und in der Folge zu Informationsblockaden führt; kompakte und kompetent „vorsortierte“ Information ist etwas, was von Jugendlichen als ganz selbstverständlich vorausgesetzt wird (vgl. Institut für Jugendkulturforschung 2005(b));
- last not least sollte Aktualität gewährleistet sein: Im Bereich gedruckter Informationsmaterialien ist dieses Aktualitätsgebot freilich kaum einzulösen<sup>14</sup>, im Bereich der Online-Information hingegen schon: Internetseiten, lassen sich ohne großen Aufwand rasch aktualisieren. Zudem können die zu vermittelnden Informationen multimodal, also in Text, Bild und Ton präsentiert werden, wodurch u.a. leseschwache Jugendliche effizienter angesprochen werden können.

Tatsache ist, dass das Internet im Bereich der Berufsinformation während der letzten Jahre zunehmend an Bedeutung gewonnen hat. Und das mit gutem Grund: Nicht nur, dass Internet aktuelle Berufsinformation ermöglicht, es ist für die heutige Jugend- und Jungerwachsenengeneration auch *das* Informationsmedium schlechthin und in jedem Fall attraktiver als klassische Print-Broschüren.

Nicht vergessen darf man darüber jedoch, dass gedruckte Informationsmaterialien aber in der Kommunikation mit erwachsenen MultiplikatorInnen wie BO-LehrerInnen, interessierten Eltern etc. nach wie vor von großer Bedeutung sind. Die Informationspolitik bedarf hier demnach einer Differenzierung. Oder um es einfacher auszudrücken: Erwachsene und Jugendliche sind im Bereich der Berufsinformation grundsätzlich als zwei verschiedene Zielgruppen zu sehen.

Und auch in der Zielgruppe „Jugend“ scheinen weitergehende Differenzierungen sinnvoll und notwendig. Denn nur durch eine entsprechende Zielgruppensegmentierung können

---

<sup>14</sup> Sobald sich auch nur in einem kleinen Bereich eine Änderung ergibt, müsste man die gesamte Druckauflage einer Broschüre einstampfen und eine überarbeitete Fassung neu auflegen; angesichts der rasanten Dynamik in der sich die Arbeitswelt entwickelt, scheint das allerdings eine wenig realistische Forderung.

unterschiedliche Bedürfnisse, Bedarfslagen wie auch gesellschaftlich-soziale Kontextfaktoren, unter deren Einfluss Jugendliche ihre Bildungs- und Berufs(wahl)entscheidungen treffen, in der BO angemessen Berücksichtigung finden.

Wichtige Anknüpfungspunkte dafür ergeben sich aus den Aussagen von BO-LehrerInnen, die von L&R Social Research im Auftrag des AMS Österreich im Rahmen von qualitativen Interviews zum Thema „Berufsinformation an Schulen“ befragt wurden. Sie kommen zu dem Schluss, dass sich die Berufsinformation und Berufsorientierung nicht einseitig an „Durchschnittsjugendliche“ und „Normalos“ adressieren kann, sondern vielmehr auch die Randsegmente „niedrig qualifizierte Jugendliche“ sowie „hoch qualifizierte Jugendliche“ mit entsprechenden Angeboten bedienen muss. Das heißt: „Die Berufsorientierung wird sich teilen müssen, einerseits in hoch qualifizierte Schüler und andererseits in jene, die nicht durch die Maschen des Systems fallen dürfen.“ (Loidl/Reiter/Willsberger 2000: 24)

Darüber hinaus bedarf effiziente Berufsorientierung und Berufsinformation selbstverständlich auch einer alters- bzw. lebensphasenbezogenen Zielgruppen-segmentierung. Das heißt, es müssen spezielle Angebote für unter-14-jährige Kids, die vor dem ersten großen Bildungsübergang (Ende der 8. Schulstufe) stehen, für 15- bis 19-jährige Jugendliche, die auf den zweiten großen Bildungsübergang zusteuern, sowie – im Falle einer weiterführenden Ausbildung – für junge Erwachsene entwickelt werden, wobei es im schulischen Bereich sinnvoll und wichtig scheint, zwischen AHS und HS/Poly klar zu trennen. Sehen muss man hier nämlich, dass an den AHS eher Bedarf an Bildungsinformation und weniger an Berufsinformation in engerem Sinne besteht, wobei bei den bildungsinformativen Maßnahmen an der AHS allerdings die Verbindung von Ausbildungs- und Berufsplanung gezielt herauszuarbeiten wäre. Das heißt, den AHS-SchülerInnen müsste (besser als derzeit der Fall) vermittelt werden, dass ihre Bildungsentscheidungen oft bereits eine Vorentscheidung über ihre berufliche Zukunft bedeuten.

Eine spezielle Herausforderung für die Berufsorientierung stellen Mädchen und junge Frauen dar – selbst dann, wenn sie dem Kriterium „Durchschnittsjugendliche“ entsprechen, denn der Arbeitsmarkt in den sie eintreten werden bzw. für den sie sich mit einer qualifizierten Ausbildung rüsten sollen, ist ein „geteilter Arbeitsmarkt“.

Wichtig wäre es, Mädchen in der Bildungs- und Berufsorientierungsphase mit dem „geteilten Arbeitsmarkt“ zu konfrontieren bzw. in bildungs- und berufsorientierenden Maßnahmen auf das Phänomen der „horizontalen Segregation“, also die Tatsache, dass

Frauen und Männer trotz rechtlicher Gleichstellung noch immer in unterschiedlichen Berufen, Branchen und Tätigkeitsfeldern zu finden sind, wie auch auf das Phänomen der „vertikalen Segregation“ des Arbeitsmarktes, das heißt, dass Frauen in ihrer beruflichen Laufbahn kaum in die höheren Hierarchieebenen vordringen, Bezug zu nehmen und gemeinsam mit den Mädchen Konsequenzen für die eigene berufliche Zukunft zu reflektieren. Das, worum es hier geht, ist Thematisierungsarbeit, Sensibilisierungsarbeit und natürlich auch Empowerment.

Dass es spezieller Informations- und Coaching-Angebote für all jene Mädchen bedarf, die nicht einen traditionellen Frauenberuf wählen, sondern sich für einen a-traditionellen Beruf entscheiden, muss wohl kaum eigens betont werden. Vor allem der außerschulischen Mädchenarbeit kommt hierbei eine wichtige Rolle zu. (vgl. L&R Social Research 2002)

So genannte Problemgruppen wie junge MigrantInnen, Jugendliche mit „besonderen Bedürfnissen“ wie auch die bislang eher wenig berücksichtigten SchulabbrecherInnen, die wie die Realität zeigt, oft nur mit großen Schwierigkeiten Zugang zur Berufswelt finden, bedürfen darüber hinaus zusätzlicher Maßnahmen und spezieller Informations-, Beratungs- und Coaching-Angebote, die ihren individuellen Problem- wie auch Bedürfnislagen gerecht werden. (vgl. auch I.2.6)

## II. PROBLEMEINSCHÄTZUNG VON EXPERTINNEN

### Beate Großegger und Philipp Ikrath

Um neue Problemperspektiven zu gewinnen und den Erkenntnishorizont insgesamt zu erweitern, wurden in einem zweiten Schritt ergänzend zur Sekundäranalyse zehn ExpertInneninterviews durchgeführt.

Das ExpertInnen-Sample wurde aus wissenschaftlichen ExpertInnen, die schwerpunktmäßig in den Bereichen Bildung und Arbeitswelt forschen, ExpertInnen, die im maßnahmenpolitischen Bereich tätig sind sowie Fachleuten aus der schulischen und außerschulischen Jugendarbeit zusammengesetzt:

- Kommerzialrat Egon Blum – Regierungsbeauftragter für Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung: ExpertInneninterview Teil 1 am 16.9.05, Teil 2 am 26.9.05
- Prof. Dr. Gudrun Biffl – Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung Wifo: ExpertInneninterview am 8.9.2005
- Mag. Helmut Dornmayr – Österreichisches Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft ibw: ExpertInneninterview am 19.9.2005
- Elfriede Gerdenits – Business Coaching Partners: ExpertInneninterview am 25.8.2005
- Oberstudienrat Mag. Ernst Grosinger – AHS-Lehrer mit mehrjähriger BO-Erfahrung: ExpertInneninterview am 22.9.2005
- Dr. Martin Hagen – Offene Jugendarbeit Dornbirn (OJAD): ExpertInneninterview am 28.9.2005
- Mag. Holger Heller – Industriellenvereinigung: ExpertInneninterview am 14.9.2005
- Dr. Helmut Hofer – Institut für Höhere Studien IHS: ExpertInneninterview am 19.9.2005
- Thomas Johanssen – Produktionsschule Hamburg Altona: ExpertInneninterview am 12.10.2005
- Teresa Lugstein – „make it – Büro für Mädchenförderung“ des Landes Salzburg: ExpertInneninterview am 7.9.2005

Grundlage der ExpertInneninterviews war ein Gesprächsleitfaden, der Fragen zur Beschäftigungsproblematik bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen, zur Einschätzung des vorrangigen Handlungsbedarfs, zu etwaigem Reformbedarf im Bereich der Bildungs-

und Arbeitsmarktpolitik, zu Maßnahmen gegen den (geschlechtsspezifisch) „geteilten Arbeitsmarkt“, zur Beurteilung bestehender Berufsorientierungsmaßnahmen sowie zu Schlüsselqualifikationen, die Jugendlichen und jungen Erwachsenen den Einstieg in die Erwerbsarbeitswelt erleichtern, beinhaltet.

Für das ExpertInneninterview mit Thomas Johanssen von der Produktionsschule Altona wurde ein zweiter, leicht modifizierter Gesprächsleitfaden erstellt, um detaillierte Informationen über Praxiserfahrungen mit dem Produktionsschul-Modell erhalten zu können. Beide Gesprächsleitfäden finden sich im Anhang.

## **II.1 Problemeinschätzung Jugendarbeitslosigkeit**

Auch wenn Arbeitslosigkeit grundsätzlich nicht unter einer auf ein bestimmtes Bevölkerungssegment verkürzten Perspektive betrachtet werden, sondern als (gesamt)gesellschaftliches Problem analysiert und diskutiert werden muss, sehen die im Rahmen des Projektes „Jugend und Beschäftigung“ befragten ExpertInnen sehr wohl, wie wichtig es gerade für Jugendliche und junge Erwachsene ist, dass eine Integration in die Arbeitswelt gelingt. Berufliche Integration bedeutet, etwas Wert zu sein und trägt dazu bei, dass Jugendliche und junge Erwachsene ihren Platz in der Welt finden bzw. sich (für sich selbst) als Teil der Gesellschaft begreifen können.

Faktum ist, dass Jugendarbeitslosigkeit bzw. Arbeitslosigkeit bei jungen Erwachsenen heute nicht mehr als Randgruppenproblem gesehen werden kann. Vielmehr ist es so, dass der Arbeitsmarkt auf jeder Qualifikationsebene eng geworden ist, wobei die Arbeitsplatzsituation für unqualifizierte bzw. niederqualifizierte Erwerbsfähige allerdings noch deutlich schlechter ist als für höher qualifizierte.

Anders gesagt: Höhere Bildungsabschlüsse (Matura und weitergehend akademische Bildungsabschlüsse) bieten heute zwar keine Garantie mehr für einen sicheren und den eigenen Qualifikationen entsprechenden Arbeitsplatz, gute Bezahlung oder Karriere, sie sind aber nach wie vor eine gute Ausgangsvoraussetzung, um am Arbeitsmarkt bestehen zu können. Wer lediglich einen Pflichtschulabschluss vorweisen kann oder gar keinen Abschluss hat, hat am heutigen Arbeitsmarkt hingegen kaum eine Chance, wie IHS-Experte Hofer betont.

## II.1.1 Einschätzung der Prioritäten im Kampf gegen Jugendarbeitslosigkeit

Besonderen Handlungsbedarf im Zusammenhang mit der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit sehen die ExpertInnen:

- bei unqualifizierten bzw. niedrig-qualifizierten und bildungsschwachen Jugendlichen und jungen Erwachsenen: ihre Situation am Arbeitsmarkt ist, wie die Arbeitslosenstatistiken zeigen, besonders prekär;
- bei jungen MigrantInnen – sowohl 1. als auch 2. und 3. Generation, wobei insbesondere auf die Problematik von Mädchen aus türkischen Migrationsfamilien hingewiesen wird, die sich aus ExpertInnensicht nur dann lösen lässt, wenn bildungs- und arbeitsmarktpolitische Fördermaßnahmen den kulturellen Hintergrund bzw. das kulturell geprägte Rollenverständnis der Mädchen bzw. das ihres sozialen Umfeldes angemessen berücksichtigen.

Ein „Mehr“ an bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wird von den ExpertInnen in Hinblick auf folgende Zielgruppensegmente gefordert:

- Jugendliche mit Behinderung: Lugstein betont hier einerseits die Bedeutung fördernder Maßnahmen, tritt andererseits aber auch für stärkere Sanktionsmaßnahmen gegenüber Betrieben, die verpflichtet wären, Behinderte aufzunehmen und dies nicht tun, ein;
- Jugendliche, die am Rande der Gesellschaft stehen und bei denen Re-Sozialisierung bzw. soziale (Re-)Integration vor Arbeitsmarktintegration kommen muss: Für diese Jugendlichen müssen spezielle Maßnahmen geschaffen werden, die dazu beitragen, sie auf Regularbeitsprozesse vorzubereiten;
- Mädchen und junge Frauen – unabhängig von ihrem Qualifikationsniveau, wobei, wie Mädchenbeauftragte Lugstein betont, hier u.a. auch ein „Mehr“ an Wiedereinstiegshilfen für junge Mütter, die aufgrund ihrer Schwangerschaft die Ausbildung abgebrochen bzw. aus dem Erwerbsleben ausgestiegen sind, wünschenswert wäre.

Insgesamt fokussieren die ExpertInnen in ihrer Analyse der Jugendarbeitslosenproblematik sehr stark auf die Altersgruppe der unter-20-Jährigen. Weder von den wissenschaftlichen ExpertInnen noch von den Fachleuten der schulischen und außerschulischen Jugendarbeit wird das Thema „Arbeitslosigkeit bei jungen Erwachsenen“ als vorrangig eingestuft. Auch

die Problematik, dass Jugendliche und junge Erwachsene mit abgeschlossener Ausbildung keinen Job finden, wird großteils als nicht vorrangig gesehen.

Im speziellen gilt das für die JungakademikerInnen-Problematik, wo die ExpertInnen vor allem die Eigenverantwortung der Betroffenen betonen und Bereitschaft zu Mobilität und Flexibilität im Sinne einer Bereitschaft, beruflichen Tätigkeiten nachzugehen, die den im Studium erworbenen Qualifikationen nicht entsprechen, fordern.

Die Tatsache, dass aktuelle Arbeitslosenstatistiken in der Gruppe der JungakademikerInnen die stärksten Zuwachsraten ausweisen, bleibt in dieser Argumentation weitgehend unberücksichtigt.

Die Ursachen für die hohe Arbeitslosigkeit werden von den ExpertInnen primär in der schlechten Wirtschaftslage sowie einer veränderten Arbeitsnachfrage gesehen, wobei die veränderte Arbeitsnachfrage u.a. auch auf Rationalisierung und technischen Fortschritt zurückzuführen ist und sich insbesondere in einem Rückgang der Nachfrage nach niedrig qualifizierten Arbeitskräften widerspiegelt.

Eine Senkung der Arbeitslosigkeit setzt ihrer Ansicht nach einen anhaltenden Wirtschaftsaufschwung voraus. Das heißt, es muss gelingen, die Wirtschaft anzukurbeln und den Produktions- und Dienstleistungsstandort Österreich zu sichern, nur so können – wie Lehrlingsbeauftragter Blum betont – neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Faktum ist, dass das Arbeitskräftepotential derzeit nach wie vor stärker wächst als die Zahl der Arbeitsplätze. Maßnahmen zur Ankurbelung des privaten Konsums bzw. zur Reduktion der (zu) hohen Sparquote sowie eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich könnte laut Dornmayr mittelfristig zu einer Entspannung der Situation am Arbeitsmarkt beitragen.

Um den Wirtschaftsstandort Österreich langfristig zu sichern setzen Blum wie auch Biffl auf Spezialisierung und Facharbeiterqualifikation. Ziel müsse es sein, so die ExpertInnen, dass die Unternehmen mit ihren Produkten und Dienstleistungen konkurrenzfähig sind und dadurch Arbeitsplätze erhalten bleiben.

Mit Blick auf den europäischen Arbeitsmarkt wie auch auf eine globalisierte Wirtschaft sollte man in bildungspolitischer Hinsicht vorausschauend agieren und Jugendliche und junge Erwachsene durch eine stärkere Output-Orientierung und Spezialisierung im Rahmen der Berufsausbildungen für den Bedarf der Wirtschaft rüsten.

## II.1.2 „Wenn sich der Arbeitsmarkt verändert, muss sich auch das Bildungssystem verändern“

Um der steigenden Jugend- und Jungerwachsenenarbeitslosigkeit konstruktiv begegnen zu können, ist nach Ansicht der ExpertInnen demnach nicht nur in der Arbeitsmarktpolitik, sondern auch im Bildungsbereich ein grundsätzliches Umdenken gefordert. „Wenn sich der Arbeitsmarkt verändert, muss sich auch der Bildungsmarkt verändern, andernfalls bildet man die Jugendlichen für den falschen Arbeitsmarkt aus“, so bringt Wifo-Expertin Biffel die Problematik auf den Punkt. Das betrifft sowohl den Erstausbildungssektor als auch den Weiterbildungsbereich.

Konkret gefordert werden von den ExpertInnen in diesem Zusammenhang:

- (stärker) output-orientierte Aus- und Weiterbildungsangebote: Outputorientierung bedeutet hier, dass für potentielle ArbeitgeberInnen klar sein muss, was jemand, der eine spezifische Ausbildung abgeschlossen bzw. eine Weiterbildung besucht hat, nach Beendigung der Aus- und Weiterbildung in der Berufspraxis tatsächlich anwenden bzw. umsetzen kann. Insgesamt sollte das Bildungssystem aus ExpertInnensicht so angelegt sein, dass auf möglichst breiter Ebene kostenlose bzw. möglichst günstige Aus- und Weiterbildungsangebote genutzt werden können; das heißt, beruflich qualifizierende Bildungsmaßnahmen sollten, wenn schon nicht voll finanziert, so doch in deutlich stärkerem Ausmaß gefördert werden.
- mehr Flexibilität und Durchlässigkeit im österreichischen Bildungssystem: ein stärker durchlässiges Bildungssystem würde das Umsteigen von einem auf den anderen Ausbildungsweg erleichtern und die Drop-Out-Problematik bis zu einem gewissen Grad in eine positive „Umstiegsthematik“ umkehren. Außerdem könnte ein derartiges Bildungssystem Jugendliche in der Berufsorientierungsphase ermutigen, Verschiedenes auszuprobieren, bevor sie sich endgültig für einen Bildungsweg bzw. einen Beruf entscheiden. Bildungsforscher Dornmayr spricht in diesem Zusammenhang von einer „flexiblen Differenzierung“, die an die Stelle der „irreversiblen Differenzierung“ des derzeitigen Bildungssystems treten müsse.
- Vermittlung eines möglichst breiten Spektrums an Kompetenzen in Ausbildungszusammenhängen: Faktum ist, dass in vielen Berufssparten heute ein ganzes Bündel an Qualifikationen gefordert ist. Berufliche Qualifikationen sind nicht mehr über eng umrissene fachliche Kompetenzen definiert, sondern setzen sich hybridartig zusammen; von ArbeitnehmerInnen werden neben facheinschlägigem

Know-How EDV-Kenntnisse, Fremdsprachkenntnisse, Soft Skills, die Fähigkeit zu eigenständigem Arbeiten u.v.m. erwartet. Aus ExpertInnensicht sollte das Bildungssystem die Jugendlichen und jungen Erwachsenen darauf angemessen vorbereiten. Konkret heißt das, dass im österreichischen Schulsystem das Spektrum der im Rahmen des schulischen Unterrichts vermittelten fachlichen wie sozialen Kompetenzen erweitert werden muss, aber auch, dass Universitätsstudien in Bezug auf die Ausbildungsinhalte stärker als derzeit der Fall auf die Arbeitswelt vorbereiten sollten. Heller betont in diesem Zusammenhang, dass sich die Rolle der Universitäten nicht allein auf die facheinschlägige Ausbildung beschränken kann; seiner Ansicht nach ist es auch Aufgabe der Universitäten, darüber nachzudenken, welchen Beitrag sie ausbildungsbezogen leisten können, damit ihren AbsolventInnen der Einstieg in die Erwerbsarbeitswelt gelingt.

- „mehr Schule in die Arbeit, mehr Arbeit in die Schule“ – darin sieht Bildungsexperte Dornmayr einen Knackpunkt zu innovativer (Aus-)Bildungspolitik: Vor allem weiterführende schulische Ausbildungen sollten nicht rein theoretisch konzipiert sein, sondern in stärkerem Maße berufspraktische Angebote beinhalten, berufspraktische Ausbildungswege sollten im Gegenzug ein „Mehr“ an theoretischer Grundausbildung bzw. eine solide Vermittlung von zentralen Kulturtechniken wie Lesen, Schreiben, Rechnen bieten. Wichtig im Zusammenhang mit berufspraktischen Angeboten im schulischen Unterricht: Die Praktika müssten in jedem Fall während des Schuljahres (also nicht in den Ferien) stattfinden und über Feedbackschleifen im Rahmen des schulischen Unterrichtes nachbereitet werden; nur so kann aus ExpertInnensicht eine bestmögliche berufsvorbereitende Wirkung erzielt werden.
- attraktive Umschulungsangebote für Jugendliche und junge Erwachsene, die eine Ausbildung in einem Berufsfeld mit geringen Job-Chancen abgeschlossen haben, wobei aus ExpertInnensicht bei Erstausbildungen in jedem Fall Ziel sein sollte, dass die Jugendlichen ihre Ausbildung abschließen und erst im Anschluss daran ein Umschulungsangebot nutzen. Helmut Hofer sieht in derartigen Umschulungskursen vor allem auch für Mädchen und junge Frauen, die eine Lehre in einem traditionellen Frauenberuf mit geringen Job-Aussichten abgeschlossen haben, eine Möglichkeit, die eigenen Erwerbschancen zu optimieren.
- Aus- und Weiterbildungskonzeptionen, die so angelegt sind, dass individuelle Stärken gezielt gefördert werden, anstatt einseitig eine Kompensation von Defiziten

zu verfolgen: Dornmayr kritisiert in diesem Zusammenhang, dass sowohl das Bildungssystem als auch die AMS-Maßnahmen nach wie vor sehr stark kompensativ ansetzen, das heißt, dass nicht auf die individuellen Stärken des/der Jugendlichen fokussiert wird, sondern vielmehr versucht wird, die individuellen Schwächen auszugleichen. Hier wäre ein grundsätzliches Umdenken in der Bildungspolitik notwendig, wobei man sich an Good-Practice-Modellen, die sich in anderen Ländern der EU bewährt haben, orientieren könnte; Dornmayr nennt hier etwa die Produktionsschulen nach dem dänischen Modell, wo beispielsweise mit Rockmusikklassen versucht wird, Jugendliche bei ihren Interessen und auch ihren Stärken „abzuholen“.

- neue berufsvorbereitende Ausbildungsformen und eine Intensivierung der Bildungsförderung für benachteiligte Jugendliche: Das Konzept der Produktionsschulen folgt dem Ziel, Jugendliche, die zum derzeitigen Zeitpunkt nicht berufsausbildungsfähig sind im Rahmen neuer Ausbildungsformen für die Berufsausbildung vorzuqualifizieren. Aus ExpertInnensicht ist es in hohem Maße sinnvoll und wünschenswert derartige Maßnahmen und Projekte für Jugendliche, die als „nicht-vermittelbar“ bzw. zum aktuellen Zeitpunkt in die „normale“ Erwerbsarbeitswelt nicht integrierbar scheinen, anzubieten, um ihnen das Gefühl zu geben, dass auch sie etwas Wert sind und in einem klar umrissenen, ihren Eignungen und Neigungen entsprechenden Bereich durchaus etwas leisten können, anstatt sie zu Sozialhilfe-EmpfängerInnen zu degradieren und einer sozialen Desintegrationsspirale zu überlassen. (siehe II.1.3 Exkurs: Produktionsschule Hamburg Altona)

Abgesehen von diesen speziellen Problemgruppen muss es für Jugendliche mit Behinderung, die als „nicht-vermittelbar“ gelten, spezielle Fördermaßnahmen geben, die durch innovatives Social Marketing bzw. strategische Akzeptanzförderung in der breiten Öffentlichkeit gesellschaftlich abzustützen wären. Gudrun Biffl regt in diesem Zusammenhang eine internationale Vermarktungsstrategie im Bereich von Behindertenwerkstätten an, die zum Ziel haben müsse, Arbeitsplätze für Behinderte zu schaffen wie auch zu sichern, wobei die hohe gesellschaftspolitische Bedeutung der NGOs betont.

- Behebung von Strukturschwächen im Ausbildungssystem: Last not least wären Strukturschwächen im System der Berufsausbildung dringend zu beheben. Dornmayr nennt hier als Beispiel den Pflegebereich, wo nach wie vor ein eklatanter Mangel an Personal (Kranken- und AltenpflegerInnen) besteht, wenngleich es

ausreichend junge Menschen gibt, die einen Pflegeberuf anstreben; für sie gibt es derzeit schlicht und einfach zu wenig Ausbildungsplätze.

Alles in allem muss man sehen, dass die von den ExpertInnen vorgeschlagenen bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen kurzfristig ein deutliches „Mehr“ an Kosten bzw. Staatsausgaben bedeuten. Langfristig tragen sie aus ExpertInnensicht jedoch dazu bei, Folgekosten zu sparen, die durch wiederholte Fördermaßnahmen und Re-Integrationsversuche bzw. soziale Stützleistungen für all jene, die im Erwerbsleben nicht Fuß fassen können, erwachsen.

### II.1.3 Strategien zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit

In der öffentlichen Diskussion wird in Zusammenhang mit Strategien zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit auf die Bedeutung innovativer Konzepte hingewiesen, die die Arbeitslosigkeit bei jungen ÖsterreicherInnen senken und die Zukunft der heutigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen sichern sollen. Aus Sicht der im Rahmen des Projektes „Jugend und Beschäftigung“ befragten ExpertInnen bieten sich dabei konkret folgende Maßnahmen an:

- möglichst früh einsetzende Fördermaßnahmen für die Risikogruppe „bildungsbenachteiligte Jugendliche“: Faktum ist, dass bildungsbenachteiligte bzw. unqualifizierte Jugendliche am Arbeitsmarkt heute kaum mehr vermittelbar sind. Grundsätzlich gilt: „Ohne Abschluss kein Job.“ Um die Chancen dieser Jugendlichen zu erhöhen, müssen aus ExpertInnensicht einerseits zielgruppenorientierte Konzepte entwickelt werden, die es auch diesen Jugendlichen ermöglichen, in einem für sie passenden Berufsfeld fachliche Qualifikationen zu erlangen (Blums „Praktikerlehre“ für die Zielgruppe „lernleistungsschwache Jugendliche“ geht so etwa in diese Richtung). Andererseits bedarf es aber auch einer gezielten Vermittlung bzw. Förderung von so genannten Basisqualifikationen angefangen bei den Kulturtechniken Lesen, Schreiben, Rechnen bis zu EDV-AnwenderInnenwissen sowie geeigneten Bewerbungstrainings, bei denen die Jugendlichen lernen, wie man ein Bewerbungsschreiben verfasst bzw. wie man bei einem Bewerbungsgespräch auftritt. Grundsätzlich gilt hier, dass man gerade bei dieser Ziel-/Problemgruppe neben der fachlichen auch auf einer zweiten Qualifikationsebene, bei den so genannten persönlichen Qualifikationen ansetzen

muss. Das heißt, man muss diesen Jugendlichen (auch) die Möglichkeit geben, soziale und kommunikative Kompetenzen zu erwerben – angefangen beim Umgangston in der Kommunikation mit dem Chef/der Chefin, über die Kommunikation mit MitarbeiterInnen bis zu Teamgeist – und Basics, die funktionierende Arbeitsabläufe garantieren, wie etwa Verlässlichkeit, Pünktlichkeit etc. vermitteln.

Die Förderung bildungsbenachteiligter Jugendlicher sollte idealer Weise bereits in der Volksschule beginnen, denn hier werden aus Sicht der ExpertInnen die Grundlagen für eine solide Berufsausbildung gelegt. Nach Beendigung der Pflichtschulzeit wären weiterführende Maßnahmen notwendig, um diese Jugendlichen, die als „schwer vermittelbar“ gelten, beim Einstieg in die Arbeitswelt angemessen zu unterstützen.

Als Sondergruppe innerhalb des Risikosegmentes „bildungsbenachteiligte Jugendliche“ sind Jugendliche aus Migrationsfamilien zu sehen (vgl. I.2.6); für diese Jugendlichen müssten flankierend zur Bildungsförderung integrative Maßnahmen gesetzt werden, wobei hier der kulturelle Kontext, in dem diese Jugendlichen verhaftet sind und der bis zu einem gewissen Grad auch Möglichkeiten und Grenzen ihrer beruflichen Zukunft absteckt, angemessen Beachtung finden muss.

- Zielgruppenspezifische Konzepte in der Lehrlingsausbildung, die unterschiedliche Leistungsniveaus berücksichtigen und insofern einen differenzierten Zugang zur Thematik ermöglichen: Tatsache ist, dass es derzeit deutlich mehr Lehrstellensuchende als offene Lehrstellen gibt – ein Problem, das sich nach Ansicht des Regierungsbeauftragten für Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung Egon Blum in den kommenden Jahren noch verschärfen wird. In seiner Prognose für 2007 rechnet er damit, dass auf eine offene Lehrstelle durchschnittlich 4,8 BewerberInnen kommen werden. Eine Entspannung am Lehrstellenmarkt ist erst ab 2012 zu erwarten. (vgl. auch Blum 2004: 23) Um gezielte Maßnahmen setzen zu können, bedarf es hier einer differenzierten Betrachtung und mehrerer aufeinander abgestimmter Lösungsansätze. Nicht unberücksichtigt lassen kann man dabei, dass ausbildungswillige UnternehmerInnen bei LehranwärterInnen in zunehmendem Maße fehlende Kenntnisse im Bereich der Kulturtechniken sowie mangelnde Sozialkompetenz beklagen, wobei man, wie Egon Blum betont, sehen muss, dass in den 38%, die eine Lehre machen, heute rund 15% enthalten sind, die früher keine weiterführende Ausbildung angestrebt haben. Das heißt, bei einem Lehrlingsanteil von 38% verfügen heute nur knapp über 20%

der Lehrlinge ein angemessenes Lernleistungsvermögen für ihre Lehrlingsausbildung; der Rest ist hingegen als lern(leistungs)schwach einzustufen. Für diese lernschwachen Jugendlichen wird von Egon Blum eine Lehre in einem so genannten „Praktikerberuf“ empfohlen. „Praktikerberufe“ sind neue zusätzliche Lehrberufe, die speziell für praxisorientierte Lerntypen gedacht sind; mögliche Berufsfelder für eine derartige Praktikerlehre sind beispielsweise der Metall- sowie Holzbereich, Landschaft- und Umweltpflege sowie Berufe im Pflegesektor.

Neben dem neuen Angebot der „Praktikerlehre“ beinhaltet das von Blum entwickelte Maßnahmenpaket konkrete Maßnahmen, um zusätzliche Lehrplätze zu schaffen. Mit dem 2005 gestarteten „Projekt 06“, das einen nach Lehrjahren gestaffelten Zuschuss für UnternehmerInnen, die bereits Lehrlinge ausbilden und bereit sind, weitere Lehrlinge aufzunehmen, vorsieht, möchte Blum die Betriebe motivieren, zusätzliche Lehrstellen zu schaffen (der Zuschuss beläuft sich pro zusätzlichem Lehrling auf 400 Euro pro Monat im ersten Lehrjahr, 200 Euro pro Monat bei Qualitätssicherungsnachweis im zweiten Lehrjahr und 100 Euro pro Monat im dritten Lehrjahr; vgl. Blum 2005: 10)

So genannte Lehrstellenakquisiteure sollen darüber hinaus dazu beitragen, neue Lehrstellen zu finden; das funktioniert, indem Lehrstellenakquisiteure, mit entsprechendem Informationsmaterial ausgestattet, ausbildungsfähige Betriebe besuchen, um diese in Hinblick auf die Lehrausbildung zu informieren und sie dazu zu motivieren, sich für die Lehrlingsausbildung zur Verfügung zu stellen.

Um die Problematik mangelnder Lehrstellen in den Griff zu bekommen bzw. möglichst allen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz vermitteln zu können, setzt Egon Blum auch auf die so genannte überbetriebliche Ausbildung. Jugendliche, die keinen Lehrplatz finden, müssen, so Blum, durch die überbetriebliche Ausbildung abgefangen werden, wobei die überbetrieblichen Maßnahmen nicht nur ein Auffangnetz für lernschwache Jugendliche bieten sollen, sondern durchaus auch in der Lage sein sollten, in anspruchsvollen Berufe (z.B. High-Tech-Berufen) auszubilden. Letzteres scheint vor allem dann notwendig und sinnvoll, wenn auf regionaler Ebene kein Unternehmen für eine derartige Ausbildung zur Verfügung steht, aber dennoch ein Bedarf nach FacharbeiterInnen im jeweiligen Berufsfeld gegeben ist, wobei im hoch qualifizierten Bereich zunehmend auch so genannte Ausbildungsverbünde angestrebt werden, wo Unternehmen auch dann die Möglichkeit haben, Lehrlinge auszubilden, wenn sie nicht das gesamte Berufsbild

abdecken – und zwar, indem die nicht abgedeckten Ausbildungsaufgaben von einem Ausbildungsverbundpartner übernommen werden.

Insgesamt strebt Blum eine qualitative wie auch imagebezogene Aufwertung der Lehre in Österreich an, wobei er insbesondere in der „Lehre mit Matura“ eine zukunftsfähige Ausbildungskombination sieht. (Facharbeiter-)Qualifikation und Spezialisierung sind für Blum strategische Knackpunkte, nicht nur um die Chancen der Jugendlichen am Erwerbsarbeitsmarkt zu erhöhen, sondern auch um international wettbewerbsfähig zu bleiben und um die österreichische Wirtschaft zu beleben und den Produktionsstandort zu sichern. (siehe auch [www.egon-blum.at](http://www.egon-blum.at))

- Drop-Out-Prävention und Drop-Out-Management: In Hinblick auf präventive Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen gewinnt die Auseinandersetzung mit Lehr-, Schul- und StudienabbrecherInnen zunehmend an Bedeutung, wobei die im Rahmen des Projektes „Jugend und Beschäftigung“ befragten ExpertInnen betonen, dass Lehr-, Schul- und StudienabbrecherInnen als drei verschiedene Drop-out-Typen, denen man mit jeweils speziellen Angeboten begegnen sollte, gesehen werden müssen.

Tatsache ist, dass über die Gründe, warum Jugendliche eine Lehre abbrechen, wie auch über die Lebenssituation von Jugendlichen nach dem Lehrabbruch noch vergleichsweise wenig bekannt ist. Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Thematik steht noch am Beginn und erst wenn konkrete Ergebnisse vorliegen, können, wie Gerdenits betont, entsprechende Maßnahmen im Bereich der Drop-Out-Prävention wie auch im Bereich des Drop-Out-Management gesetzt werden.

Was den zweiten Drop-Out-Typus „SchulabbrecherInnen“ betrifft, müsse – so die ExpertInnen – vorrangiges Ziel sein, die AbbrecherInnen in irgendeiner Form in den Ausbildungsprozess zu re-integrieren. Das heißt, Jugendliche, die nicht einmal einen Pflichtschulabschluss haben, müssen die Möglichkeit haben, die Hauptschule nach zu machen, und Jugendliche, die eine weiterführende Schule abbrechen, sollten zu einem Umstieg auf die Lehre motiviert werden. Dazu bedarf es selbstverständlich geeigneter Beratungsangebote wie auch geschulter BeraterInnen, die auf die Problemlagen und Bedürfnisse dieser Zielgruppe spezialisiert sind. Grosinger kritisiert in diesem Zusammenhang, dass eine Nachbetreuung von SchulabbrecherInnen von Seiten der Schulen derzeit so gut wie nicht stattfindet.

In Zusammenhang mit dem dritten Drop-Out-Typus „StudienabbrecherInnen“ sollte nach Ansicht der ExpertInnen nicht automatisch immer eine Re-Integration in das akademische Bildungssystem bzw. eine Wiederaufnahme des Studiums angestrebt

werden. Vielmehr müsse man sich in jedem einzelnen Fall genau ansehen, was die ausschlaggebenden Gründe für den Studienabbruch waren. Als drei Hauptgründe, warum Studien abgebrochen werden, nennen die ExpertInnen erstens, dass die Studiendauer zu lange bzw. nicht absehbar ist, zweitens, dass Studierende neben dem Studium berufstätig sind und es aufgrund des Lehrveranstaltungsangebotes bzw. der angebotenen Termine nicht schaffen, Studium und Job zu koordinieren, und drittens, dass Studierende ein attraktives Jobangebot bekommen und das Studium abbrechen, weil sie „richtig“ ins Berufsleben einsteigen wollen. Problematisch ist, wie Holger Heller meint, dass es für StudienabbrecherInnen derzeit kaum Möglichkeiten eines „stepping-in“ im Sinne eines Wiedereinstiegs ins Studium gibt. In Hinblick auf die wachsende Zahl berufstätiger Studierender regt Heller an, Magister- und Doktoratsstudien in zwei Varianten anzubieten: Als Vollzeitstudium für all jene, die nicht erwerbstätig sind und ihr Studium ohne Unterbrechung abschließen wollen, und – in einer zweiten Variante – als Studium mit einem (stärker) modularen Aufbau, der es all jenen, die berufstätig sind, erleichtern soll, neben dem Beruf zu studieren. Mädchenbeauftragte Lugstein wünscht sich darüber hinaus mehr Bildungswiedereinstiegshilfen für Studentinnen, die aufgrund einer Schwangerschaft ihr Studium unterbrechen mussten.

- Berufseinstiegsförderung für alle BerufseinsteigerInnen wie auch für die sie beschäftigenden Unternehmen: Ergänzend zu diesen Maßnahmen sollte es für BerufseinsteigerInnen aller Qualifikationsniveaus in der Berufseinstiegsphase unterstützende Begleitangebote bzw. Coachings geben. Darüber hinaus wären auch spezifische Angebote für UnternehmerInnen, die BerufseinsteigerInnen beschäftigen bzw. LehranfängerInnen aufnehmen, wünschenswert. Wie Elfriede Gerdenits betont, besteht nämlich häufig eine Kluft zwischen den Erwartungen, die Jugendliche und junge Erwachsene an ihren Beruf haben, und den Erwartungen, die UnternehmerInnen an ihre jungen MitarbeiterInnen haben, wobei Gerdenits eine Überforderung sowohl auf Seiten der Jugendlichen als auch auf Seiten der Betriebe beobachtet.

Um Jugendliche und junge Erwachsene, die an den Rand der Gesellschaft geraten sind (etwa weil sie straffällig geworden, weil sie sich verschuldet haben etc.), sozial wie auch beruflich zu integrieren, müssten verstärkt spezifische Beschäftigungsprojekte initiiert werden, wobei es dabei in einem ersten Schritt weniger um Qualifizierung, Weiterbildung, Förderung der Leistungsbereitschaft etc. geht, sondern das erste und wichtigste Ziel sein

muss, diese Jugendlichen und jungen Erwachsenen darin zu unterstützen, dass sie ihre Situation wieder in den Griff bekommen und neue Perspektiven gewinnen. Martin Hagen nennt hier als Beispiel die vom BMSG, dem Land Vorarlberg und der Stadt Dornbirn finanzierten „ad-hoc-Arbeitsplätze“, die von der Offenen Jugendarbeit Dornbirn für eben diese Zielgruppe angeboten werden und die nach dem Prinzip „vorbeikommen, arbeiten, Geld bekommen und wieder gehen“ funktionieren.

Wichtig bei derartigen Maßnahmen: Die speziellen Problemlagen, aber auch die speziellen Bedürfnisse dieser Jugendlichen und jungen Erwachsenen müssen hier im Vordergrund stehen. So geht es der Zielgruppe der Dornbirner „ad-hoc-Arbeitsplätze“ etwa nicht primär um die Höhe ihres „Lohns“, sondern vor allem darum, dass ihnen das „verdiente“ Geld sofort ausbezahlt wird.

Für die Problemgruppe „Langzeitarbeitslose“ empfiehlt Hagen arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die ihnen helfen, sich wieder langsam an die Arbeit zu gewöhnen. Wichtig dabei, so Hagen, dass man diese Jugendlichen und jungen Erwachsenen nicht in eine klassische 40-Stunden-Wochen hinpresst, sondern ihnen in der Wiedereinstiegsphase offen lässt, wie viele Stunden pro Tag bzw. pro Woche sie arbeiten wollen, wobei sich weniger Arbeit selbstverständlich in einem geringeren Verdienst niederschlägt.

#### **II.1.4 Exkurs: Produktionsschule Altona – Konzeption und Erfahrungen**

Das Ausbildungskonzept der Produktionsschulen basiert auf einer Synthese von praktischer Arbeit und theoretischen Inhalten. Das ursprünglich in Dänemark entwickelte Modell wird derzeit an 22 Produktionsschulen in Deutschland und einer Produktionsschule in Linz angeboten.

In der Hamburger Produktionsschule Altona, deren Leiter Thomas Johansen im Rahmen des Projektes „Jugend und Beschäftigung“ für ein ExpertInneninterview zur Verfügung stand, werden in vier Werkstätten (Tischlerei, Küche/Kantine, Video und Multimedia) Sach- und Dienstleistungen für reale Kunden und zu marktüblichen Preisen angeboten.

Der Produktionsprozess orientiert sich hinsichtlich der Arbeitszeiten am gewerblichen Arbeitstag. Die SchülerInnen erhalten ein Entgelt in Höhe von €150 pro Monat.

Zielgruppe der Produktionsschule sind Jugendliche, die in einer herkömmlichen schulischen Ausbildung keinen Nutzen für die eigene Zukunft erkennen bzw. aufgrund mangelnder

Perspektiven an einem herkömmlichen Abschluss nicht interessiert sind. Im Rahmen der Produktionsschulausbildung haben diese Jugendlichen die Möglichkeit, sich Praxiskompetenz anzueignen und mit einer externen Prüfung einen dem Hauptschulabschluss entsprechenden Abschluss zu erwerben.

Die Produktionsschulausbildung bietet eine Vorqualifikation für den Arbeitsmarkt. Johanssen warnt allerdings vor einer zu optimistischen Einschätzung der Job-Chancen der ProduktionsschulabsolventInnen. Die Aussichten auf eine Stelle seien vergleichbar schlecht mit jenen von HauptschulabsolventInnen, was Johanssen aber nicht auf die Qualität der Ausbildung, sondern auf die angespannte Arbeitsmarktsituation zurückführt.

Dass sich SchulabbrecherInnen, die zur Kernklientel der Produktionsschule Altona zählen, durch eine generelle Lernunwilligkeit charakterisieren, davon distanziert sich Johanssen vehement und verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass an seiner Schule auf jeden freien Platz vier BewerberInnen kommen.

Im Produktionsschulkonzept fest verankert ist neben der Vermittlung von theoretischen und praktischen Kenntnissen sowie einer Festigung allgemeiner kultureller Kompetenzen wie Lesen, Schreiben und Rechnen auch die Förderung sozialer Kompetenzen, wobei in der Produktionsschule Altona insbesondere auf Kooperationsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Kreativität und soziale Verantwortung Wert gelegt wird.

Da die SchülerInnen vielfach einen problematischen familiären Background haben, weisen sie auf diesen Gebieten teils massive Defizite auf. Johanssen vertritt die Ansicht, dass herkömmliche Schulen aus systemimmanenten Gründen großteils nicht dazu in der Lage sind, diese Defizite zu beheben, da sie nicht die Rahmenbedingungen bieten, die notwendig sind, um den SchülerInnen mit intensiver persönlicher Zuwendung zu begegnen und auf ihre individuelle Situation angemessen einzugehen.

Doch auch wenn sich die Produktionsschulen vom regulären Schulsystem konzeptuell klar abgrenzen, ist die Produktionsschule Altona um gute Kontakte zu anderen Schulen bemüht. Kontakte mit „traditionellen“ Schulen ermöglichen es, potentielle „Problemfälle“ frühzeitig über das alternative Ausbildungsangebot der Produktionsschule Altona zu informieren. Zudem bestehen geschäftliche Kooperationen mit Schulen aus der Umgebung – zum Beispiel produziert die Produktionsschule Altona ein Schilderleitsystem für eine Nachbarschule und hat unter dem Titel „Kantine“ einen kleinen Restaurantbetrieb, der frei zugänglich ist. Kooperationen bestehen aber auch mit der Jugendgerichtshilfe sowie

Drogenberatungsstellen, die als Verbindungsglieder zwischen den Jugendlichen und der Produktionsschule dienen.

Ziel der Produktionsschule Altona ist es, die bei den Jugendlichen häufig anzutreffende fatalistische Einstellung, weder etwas zu können noch zu wollen, zu durchbrechen, indem man ihnen durch individuelle Förderung ihre eigenen Talente vor Augen führt.

So gibt man den Jugendlichen die Möglichkeit, Selbstbewusstsein zu entwickeln, und kann darauf aufbauend an einer Förderung der Fähigkeit zur Konfliktlösung und zu verantwortungsbewusstem Umgang miteinander arbeiten.

Interessant ist, dass bei der Auswahl der Lehrkräfte von Seiten der Produktionsschule Altona vorrangig auf fachliche Qualifikationen und nicht auf spezielle pädagogische Qualifikationen geachtet wird. Das heißt, der Lehrkörper besteht zum überwiegenden Teil aus PraktikerInnen, die aus verschiedensten Bereichen kommen; das, was sie verbindet ist ihre Begeisterung bzw. ihr Engagement im Umgang mit Jugendlichen.

Grundsätzlich sieht Johanssen nicht nur in Hinblick auf Ausbildungsangebote für so genannte „Problemjugendliche“ einen Bedarf an stärkerer Praxisorientierung, sondern hält ein „Mehr“ an Praxis bzw. ganzheitliche, interdisziplinäre Konzepte, die Alternativen zur Fragmentierung des Wissens, wie sie durch die strikte Trennung von Unterrichtsfächern passiert, auch im regulären Schulbetrieb für wichtig. Vor allem müsse über eine Einbindung musischer, gestalterischer und kreativer Ansätze nachgedacht werden, so Johanssen.

Die Anonymität des herkömmlichen Schulsystems sowie mangelnde Flexibilität, auf individuelle Stärken wie auch individuelle Probleme einzelner SchülerInnen einzugehen, müssten zugunsten einer mehr auf die Bedürfnisse des/der Einzelnen konzentrierten, individualisierten Form der Ausbildung aufgegeben werden.

## **II.2 Junge Erwachsene mit höherer formaler Bildung**

Die Lehrstellenproblematik geht seit geraumer Zeit durch die Medien, über arbeitslose 20- bis 30-Jährige hört und liest man aber vergleichsweise wenig. Wenngleich die Arbeitslosenstatistiken eine Zunahme der Arbeitslosigkeit bei jungen Erwachsenen mit abgeschlossener Ausbildung ausweisen, ist die Problematik der Jungerwachsenenarbeitslosigkeit in der breiten Öffentlichkeit nach wie vor kaum präsent. Auch die im Rahmen des Projektes „Jugend und Beschäftigung“ befragten ExpertInnen sehen die

Arbeitslosigkeit bei jungen Erwachsenen nicht als ein Problem, das für die Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik Vorrang haben sollte. Eingeräumt wird zwar, dass für junge Erwachsene im Bereich der Arbeitsmarktpolitik wenig spezifische Angebote existieren, betont wird zugleich aber, dass für jede Altersgruppe „irgendetwas“ gemacht wird bzw. dass für unter-25-Jährige spezielle AMS-Maßnahmen existieren und die ab-25-Jährigen über die so genannten „Standardmaßnahmen“ abgedeckt werden.

Um Arbeitslosigkeit bei jungen Erwachsenen mit abgeschlossener Ausbildung vorzubeugen zu können, empfiehlt Wifo-Expertin Biffi Weiterbildungsmaßnahmen, die sich gezielt an den Bedarfslagen junger Erwachsener orientieren. Biffi regt in diesem Zusammenhang an, das Weiterbildungsangebot zu vergrößern und ergänzend zum AMS ein breiteres Angebot an qualifizierten WeiterbildungsanbieterInnen zu etablieren, wobei eine klare Output-Dokumentation bzw. verbindliche Standards wünschenswert wären.

Konkret heißt das: ArbeitgeberInnen muss klar sein, was der-/diejenige, der/die ein bestimmtes Weiterbildungsangebot bzw. einen Kurs an einer bestimmten Weiterbildungseinrichtung besucht hat, dabei tatsächlich gelernt hat und im Arbeitsalltag konkret anwenden kann.

### **II.2.1 Die JungakademikerInnenproblematik**

Insgesamt fällt auf, dass in jenen Fachbereichen, in denen die im Rahmen des Projektes „Jugend und Beschäftigung“ befragten ExpertInnen tätig sind, junge Erwachsene mit höherer formaler Bildung kaum Thema sind. In Zusammenhang mit der steigenden JungakademikerInnenarbeitslosigkeit wird von den ExpertInnen allerdings kritisch angemerkt, dass viele junge Menschen, die sich für eine akademische Ausbildung entscheiden, die Bildungswahl zu wenig zielgerichtet treffen. Welches Studienfach gewählt wird, ist oft mehr oder weniger Zufall, was von den ExpertInnen in erster Linie auf einen Mangel an Information über Studienmöglichkeiten und Berufschancen in den einzelnen Studienfächern zurückgeführt wird.

Wichtig erscheint den ExpertInnen daher, dass Jugendliche und junge Erwachsene im Bereich der MaturantInnenberatung bzw. in der Studieneinstiegsphase umfassend und vor allem ehrlich (im Sinne von nicht beschönigend) über die mit dem jeweiligen Studienfach verbundenen Job-Chancen informiert werden.

Zudem wären Informationen für angehende AbsolventInnen zur Verfügung zu stellen, damit diese nicht mit falschen bzw. überzogenen Erwartungen auf den Arbeitsmarkt drängen – angesprochen sind dabei überzogene Erwartungen sowohl was das Gehalt, als auch was die berufliche Tätigkeit betrifft. Konkret heißt das: Man muss den Studierenden klar machen, dass ein Studium heute großteils weder eine Top-Karriere in der freien Wirtschaft, noch einen vergleichsweise sicheren Arbeitsplatz z.B. im öffentlichen Dienst garantiert.

Um Studierenden in Bezug auf ihre berufs- bzw. arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen eine bessere Selbsteinschätzung zu ermöglichen, schlägt Bildungsexperte Heller eine gezielte „Bildungssteuerung“ vor. Konkret angedacht wird von ihm dabei ein Tool, das Karriere-, Bildungs- und Berufsberatung beinhaltet. Regelmäßige Stärken-/Schwächen-Analysen könnten seiner Meinung nach dazu beitragen, dass sich Studierende besser einschätzen lernen und auch sehen, in welchen Bereichen sie mehr Anstrengungen unternehmen müssten, um ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Tatsache ist, dass für jene JungakademikerInnen, die keine Praxiserfahrung nachweisen können, die Situation am Arbeitsmarkt besonders schwierig ist. Universitätsexterne Pflichtpraktika könnten aus ExpertInnensicht dazu beitragen, die Berufsaussichten von UniversitätsabsolventInnen zu verbessern. Dazu wäre allerdings eine Intensivierung der Kooperationsbemühungen zwischen den Universitäten und der Wirtschaft notwendig.

Eine stärkere Institutionalisierung externer Praktika im Rahmen akademischer Ausbildungen hätte, wie Helmut Dornmayr betont, darüber hinaus den Begleitnutzen, dass sehr gute, motivierte PraktikantInnen nach Studienabschluss u.U. die Möglichkeit erhalten, in ihrem Praktikumsbetrieb in den Beruf einzusteigen; teils werden für diese jungen Menschen eigene Jobs geschaffen oder sie werden projektbezogen eingesetzt, so Dornmayr.

Auch der Erwerb von Zweitqualifikationen während des Studiums wird von den ExpertInnen als (von den Betroffenen auf eigene Initiative zu praktizierende) Präventivstrategie gegen JungakademikerInnenarbeitslosigkeit gesehen.

Bemerkenswert und bis zu einem gewissen Grad irritierend ist, dass die im Rahmen des Projektes „Jugend und Beschäftigung“ befragten ExpertInnen in der Frage der JungakademikerInnenproblematik sehr stark die Eigenverantwortung der jungen AkademikerInnen betonen und dabei insbesondere Mobilitätsbereitschaft wie auch die

Bereitschaft, berufliche Tätigkeiten auszuführen, die der eigenen Ausbildung bzw. dem Qualifikationsniveau nicht entsprechen, voraussetzen.

Im Gegensatz zur Einschätzung der Arbeitslosenproblematik bei Jugendlichen (insbesondere Jugendlichen mit niedriger formaler Bildung) wird eine gesellschaftliche Verantwortung für diese jungen Menschen nicht angesprochen.

### II.2.2 Problemzone „geistes- und sozialwissenschaftliche Studien“

Als spezielle Problemzone der akademischen Ausbildung gelten geisteswissenschaftliche und sozialwissenschaftliche Studienrichtungen. Doch auch wenn meist schon zu Beginn des Studiums vermittelt wird, dass die Job-Aussichten in diesen Disziplinen nicht gut sind, belegen dennoch jedes Jahr unzählige junge Menschen diese Studienfächer. Bildungs- wie auch arbeitsmarktpolitisch stellt sich daher die Frage, wie man mit dieser Situation umgehen bzw. was man für diese jungen Menschen tun kann, um ihnen trotz schlechter Job-Aussichten den Einstieg in die Erwerbsarbeitswelt zu ermöglichen bzw. zu erleichtern.

Aus ExpertInnensicht gibt es hier mehrere Möglichkeiten, auf die Problematik zu reagieren:

- durch Förderung von bzw. Ermutigung zu individuell wählbaren „Zweites-Standbein-Strategien“: das heißt Studierende sollten dazu motiviert werden, ergänzend zu einem „brotlosen“ sozial- oder geisteswissenschaftlichen Fach eine Zweit- bzw. Zusatzausbildung zu absolvieren, um den eigenen „Marktwert“ zu heben;
- durch innovative universitäre Weiterbildung (als „model of good practice“ nennt Wifo-Expertin Biffl in diesem Zusammenhang die Donau Universität Krems) sowie außeruniversitäre Weiterbildungsangebote, die sich am Bedarf einer praxisbezogenen Zusatzqualifikation von Studierenden geistes- und sozialwissenschaftlicher Fächer orientieren;
- durch unterstützende Maßnahmen in der Berufseinstiegsphase (z.B. Coachings);
- durch eine Öffnung der Lehrpläne bzw. eine zumindest in Teilbereichen zu realisierende stärkere Orientierung am Bedarf der Wirtschaft.

### II.3 Geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes

Mädchen und junge Frauen erreichen immer höhere Bildungsabschlüsse. In der Bildungsforschung spricht man von einer Bildungsexpansion. Mit dieser Bildungsexpansion geht, wie die Forschung zeigt, eine steigende Berufs- bzw. Erwerbsorientierung bei Mädchen und jungen Frauen einher. Das heißt, für die breite Mehrheit der Mädchen und jungen Frauen ist es heute ganz normal, eine Ausbildung abzuschließen, um sich dann mit den erworbenen Qualifikationen in der Arbeitswelt zu etablieren.

Der Arbeitsmarkt, den Mädchen und junge Frauen beim Berufseinstieg vorfinden, ist jedoch nach wie vor ein „geteilter Arbeitsmarkt“; das heißt, der Arbeitsmarkt wird trotz (weitgehender) rechtlicher Gleichstellung von Männern und Frauen von geschlechtsspezifischen Unterschieden regiert.

In der Sozialforschung werden in diesem Zusammenhang zwei Phänomene thematisiert:

- die so genannte „horizontale Segregation“ des Arbeitsmarktes, die sich darin ausdrückt, dass Mädchen und junge Frauen nach wie vor sehr stark dazu tendieren, in traditionelle Frauenberufe einzusteigen;
- die so genannte „vertikale Segregation“, also das Phänomen, dass vor allem Männer in obere Hierarchieebenen vordringen, während Frauen bei gleicher Qualifikation großteils in den mittleren Hierarchieebenen bleiben.

Aus ExpertInnensicht ist, wenn Maßnahmen gegen die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes greifen sollen, ein Umdenken der Gesellschaft in Bezug auf die Rolle und von Mann und Frau voraussetzt, wobei die ExpertInnen betonen, dass dieses Umdenken als ein langfristiger, in seiner Dynamik nicht so leicht zu steuernder Prozess zu sehen ist. Regulative Maßnahmen wie etwa die Verpflichtung, offene Stellen geschlechtsneutral auszuschreiben, sind, wie Helmut Hofer betont, ein wichtiger Beitrag, um Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt gegenzusteuern, sie können das Rollenverständnis der Menschen aber nicht von heute auf morgen radikal ändern. Innovative, an den Bedürfnissen der Betroffenen orientierte Konzepte im Bereich der Teilzeitbeschäftigung (Time-Sharing-Modelle etc.) sollten in jedem Fall dazu beitragen, jungen Frauen, die (bereits) Kinder haben und Beruf und Familie vereinbaren wollen, eine Erwerbsbeteiligung zu ermöglichen.

Wichtig wäre auch, Jugendliche (sowohl Mädchen wie selbstverständlich auch Burschen) bereits in der Berufsorientierungsphase für die Problematik geschlechtsspezifischer Effekte am Arbeitsmarkt sowie etwaige Ursachen zu sensibilisieren.

Mädchenbeauftragte Lugstein betont in diesem Zusammenhang, dass Mädchen und Burschen in Hinblick auf eine gelungene berufliche Integration in die Erwerbsarbeitswelt vor sehr unterschiedlichen Problemen stehen und fordert daher stärker geschlechterdifferenzierende bzw. geschlechtsspezifische Ansätze in der Bildungs- und Berufsinformation wie auch in der Berufsorientierung.

### **II.3.1 Horizontale Segregation**

Der wesentliche Grund für die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes wird von den ExpertInnen in einem Informationsdefizit in bezug auf Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten gesehen. Mehr und bessere Informationen vor allem über neue Berufe würde nach Ansicht der ExpertInnen dazu führen, dass sich deutlich weniger Mädchen in einer traditionellen „Frauennische“ ausbilden lassen und sich stattdessen für berufliche Alternativen entscheiden bzw. Ausbildungsalternativen nutzen.

Neben zielgruppengerechten Informationsangeboten sowie maßgeschneiderter persönlicher Beratung bieten berufspraktisch orientierte „Schnuppertage“ bzw. „Schnupperpraktika“, die entweder im Rahmen schulischer BO-Maßnahmen oder auch z.B. projektbezogen in der außerschulischen Jugendarbeit angeboten werden können, die Möglichkeit, Mädchen jenseits der traditionellen Frauenberufe Einblicke in das breite Spektrum der ihnen offen stehenden Berufsmöglichkeiten zu vermitteln bzw. ihnen Alternativen zu einer Ausbildung in einem traditionellen Frauenberuf aufzuzeigen.

Insbesondere im Bereich der technischen Berufe gibt es derzeit bereits zahlreiche BO-Angebote, die sich an die Zielgruppe Mädchen richten. Beispielhaft zu nennen sind hier etwa „FIT – Frauen in der Technik“, ein Projekt, bei dem Schülerinnen, die Interesse an Technik und Naturwissenschaften haben, von Studierenden und an der Universität Lehrenden dazu ermutigt werden sollen, ihr Interesse beruflich zu nutzen (vgl. [www.fit-salzburg.ac.at](http://www.fit-salzburg.ac.at)) oder „MUT – Mädchen und Technik“, ein österreichweites Projekt der außerschulischen Jugendarbeit mit Schwerpunkt Technik und Handwerk (siehe [www.mut.co.at](http://www.mut.co.at)).

Abgesehen von derartigen BO-Angeboten könnte, wie Helmut Dornmayr meint, aber auch eine stärkere Durchlässigkeit des Bildungssystems dazu beitragen, dass Mädchen sich eher trauen, mit a-typischen Berufsfeldern zu experimentieren, bzw. dass sie ausloten, inwieweit sie sich für eine Berufsausbildung in diesen Bereichen eignen bzw. inwieweit eine Tätigkeit in einem dieser Berufsfelder ihnen überhaupt Spaß macht.

Außer Streit steht für die ExpertInnen, dass jedes Mädchen bzw. jede junge Frau die Möglichkeit haben sollte, sich (auch) in männerdominierten Berufen ausbilden zu lassen, sofern das jeweilige Berufsfeld den persönlichen Eignungen und Neigungen entspricht. Keine Frage ist für Lehrlingsbeauftragten Blum in diesem Zusammenhang, dass Mädchen etwa bei hochqualifizierten Lehrberufen im Design- oder Konstruktionsbereich in Bezug auf ihr „Können“ den Burschen um nichts nach stehen. Wie Blum kritisch anmerkt, werden Mädchen hier allerdings nach wie vor häufig unter ihrem Wert gehandelt, da sich Unternehmer(Innen) vielfach eher am Geschlecht als an den Eignungen und Neigungen ihrer BewerberInnen orientieren.

Tatsache ist, dass Mädchen und junge Frauen, die sich in einem männerdominierten Beruf ausbilden lassen, ungeachtet ihrer fachlichen Qualifikationen und hohen Motivation im Zugang zu Ausbildungsplätzen wie auch später im Berufsalltag mit Hürden konfrontiert sind, die sich nicht immer leicht überwinden lassen. Angesprochen sind hier allem voran ein traditionelles Rollendenken, das männliche und weibliche Handlungsräume klar voneinander abgrenzt, sowie das gängige Vorurteil, dass „eine Frau im Männerbetrieb“ die Teamkommunikation bzw. Team-Homogenität stört. Aber auch Kosten für zusätzliche Sanitäreinrichtungen etc., die vor allem die weniger finanzkräftigen Klein- und Mittelbetriebe davon abhalten, sich für eine junge Frau zu entscheiden, spielen hier eine Rolle.

### **II.3.2 Vertikale Segregation**

Die „vertikale Segregation“ des Arbeitsmarktes wird von den ExpertInnen allem voran auf die biologische Tatsache, dass Frauen Kinder bekommen können, sprich dass sie gebärfähig sind, zurückgeführt. Sie fordern daher bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, von denen in erster Linie Frauen profitieren, da sie derzeit die Hauptlast der Kindererziehung und Familienarbeit tragen. Konkret angesprochen werden Maßnahmen im Bereich der Kinderbetreuung sowie im Bereich der Wiedereinstiegsförderung.

Würde es gelingen, im Denken der Menschen die Kinderbetreuung wie auch Familienarbeit von der biologischen Mutterrolle zumindest ein wenig zu entkoppeln, wäre nicht nur mehr Geschlechtergerechtigkeit in familialen Zusammenhängen zu erreichen, sondern es würden sich vielmehr auch die beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen von Frauen verbessern.

Interessant ist, dass die aus der Gebärfähigkeit abzuleitenden Entwicklungs- und Aufstiegshürden für motivierte junge Frauen aus ExpertInnensicht im Bereich der innovativen technischen Berufe als besonders hoch einzuschätzen sind. Aufgrund des dynamischen technischen Wandels und der Notwendigkeit, sich ständig an die neuen Standards anzupassen bzw. fortwährend weiterzuqualifizieren, sind längere Babypausen hier kaum denkbar und die (theoretische) Möglichkeit, dass eine hoch talentierte junge Mitarbeiterin schwanger wird, hat oft zur Konsequenz, dass ihr ein Aufstieg in Top-Positionen verwehrt bleibt.

Wird sie tatsächlich schwanger und geht sie in Elternkarenz, ist es aus ExpertInnensicht gerade in den technischen Berufen für eine junge Mutter aufgrund der während der Babypause entstandenen Know-How-Defizite bzw. der während dieser Zeit nicht erfolgten Anpassung an „the state of the art“ enorm schwierig wieder in den Beruf einzusteigen.

Abgesehen von den Nachteilen, die junge Frauen aus der Tatsache, dass sie gebärfähig sind, erwachsen, muss man, wie Gerdenits betont, in Zusammenhang mit der vertikalen Segregation aber auch sehen, dass junge Männer in ihrer Karriereplanung generell mehr Unterstützung erfahren als junge Frauen. Junge Männer profitieren nach wie vor häufig von Männerbünden bzw. so genannten Männerseilschaften. Junge Frauen finden hingegen kaum vergleichbare Strukturen vor, die sie als Karriereleiter nutzen können.

Daher empfiehlt Gerdenits karrierebewussten jungen Frauen, sich bei Betrieben, die als frauen- und familienfreundlich prämiert sind, zu bewerben, da sie hier davon ausgehen können, frauenfreundliche Rahmenbedingungen für ihre individuelle Karriereplanung vorzufinden.

Darüber hinaus rät Gerdenits vor allem höher qualifizierten jungen Frauen, sich bei größeren Firmen bzw. Konzernen zu bewerben, da diese im Vergleich zu Klein- und Mittelbetrieben generell mehr (finanziellen) Spielraum für Frauenförderung haben und – sofern von UnternehmerInnenseite der Wille dazu besteht – die Entwicklungschancen für engagierte BerufseinsteigerInnen hier generell besser sind.

## II.4 Schlüsselkompetenzen für die so genannte neue Arbeitswelt

Im „Europäischen Pakt für die Jugend“ werden die EU-Mitgliedsstaaten dazu angehalten, auf nationaler Ebene Schlüsselkompetenzen zu definieren und Jugendliche und junge Erwachsene in diesen Schlüsselkompetenzen zu trainieren, um so ihre beruflichen Möglichkeiten zu verbessern und den Einstieg in die Arbeitswelt zu erleichtern. Aus ExpertInnensicht sind (zusätzlich zur fachlichen Qualifikation, die als Grundvoraussetzung für beruflichen Erfolg gesehen wird) hier insbesondere folgende Fähigkeiten und Qualifikationen angesprochen:

- Soft Skills: kommunikative Kompetenz, Sozialkompetenz, Teamfähigkeit;
- Problemlösungskompetenz;
- die Fähigkeit zu selbständigem Arbeiten;
- Flexibilität im Sinne von Bereitschaft zur Anpassung an neue Situationen sowie Offenheit gegenüber Neuem;
- Selbstmanagementkompetenz, wobei hier die Fähigkeit, sich selbst zu motivieren ebenso angesprochen ist, wie die Fähigkeit, eine Balance zwischen Berufs- und Privatleben zu finden;
- Fähigkeit zu Informationsmanagement: das heißt, die Fähigkeit die wesentlichen Informationen zu selektieren, anstatt in der allgemeinen Informationsüberflutung zu versinken, wie auch die Fähigkeit, Strategien zu entwickeln, um sich in zwischenmenschlicher Kommunikation oder auch durch Nutzung medialer Angebote die für einen persönlich relevanten Informationen zu beschaffen;
- Fremdsprachkenntnisse sowie gutes Deutsch in Wort und Schrift;
- Konzeptdenken – wobei hier u.a. auch die richtige Dosis Querdenken beinhaltet sein kann;
- Mobilitätsbereitschaft (die übrigens insbesondere bei formal höher qualifizierten Jugendlichen und jungen Erwachsenen als wichtig eingestuft wird);
- Bereitschaft, sich weiterzubilden (Stichwort „lebenslanges Lernen“);
- Ausdauer;
- sowie – in zunehmendem Maße wichtig – interkulturelle Kompetenz.

Eine zentrale Rolle in Hinblick auf den Erwerb dieser Schlüsselkompetenzen kommt aus Sicht der ExpertInnen der Schule bzw. dem Bildungssystem zu. Darüber hinaus werden

derartige Kompetenzen aber auch im Berufsalltag erworben – im Sinne eines „training on the job“, was in Hinblick auf eine angemessene Berufsvorbereitung Jugendlicher für mehr Praktika bzw. berufspraktische Angebote im Rahmen der schulischen Ausbildung und insgesamt stärker projektorientierte Akzente in Ausbildungszusammenhängen (Stichwort „Projektarbeit“) spricht.

Im Zusammenhang mit Soft Skills (Sozialkompetenz, Teamfähigkeit, Kollegialität etc.) wird u.a. auch die Vorbildfunktion von Vorgesetzten betont.

In Hinblick auf eine adäquate Vorbereitung auf den Berufseinstieg wäre aus ExpertInnen­sicht eine stärkere Verankerung des Thema „Schlüsselkompetenzen“ in einschlägigen Ausbildungen zum Bildungs- bzw. Berufsberater/zur Bildungs- bzw. Berufsberaterin wie auch in sämtlichen pädagogischen Handlungsfeldern (schulische und außerschulische Jugendarbeit) wünschenswert.

Darüber hinaus wäre, wie Elfriede Gerdenits meint, auf ein „Mehr“ an Miteinander von Jungen und Älteren im beruflichen Alltag bzw. ein wechselseitiges Anerkennen der Qualitäten, die Jüngere bzw. Ältere in den Arbeitsprozesse und Teams einbringen, hinzuarbeiten. Gerdenits spricht in diesem Zusammenhang von „Cross Aging“ und sieht darin ein Leitprinzip für die Arbeitswelt der Zukunft. Im (selbst)motivationalen Bereich wäre das Prinzip „Neugier“ bei Jugendlichen stärker zu fördern, da Neugier in Zusammenhang mit lebenslangem Lernen, dem Erschließen neuer Aufgabenbereiche, geistiger Flexibilität, Eigeninitiative und (auch) unternehmerischem Denken ein zentrale Ressource ist.

## **II.5 Optimierungsbedarf in der Berufsinformation und Berufsorientierung**

Junge Menschen fühlen sich häufig überfordert, wenn es darum geht, die passende Berufsausbildung zu finden oder Job-Chancen in verschiedenen Berufssparten auszuloten. Für diese Jugendlichen gibt es ein breites Berufsinfo- und Beratungsangebot. Vieles davon ist hilfreich, so manches könnte man aber auch noch besser machen – davon sind die ExpertInnen überzeugt.

In jedem Fall wünschenswert wären:

- Qualitätsstandards in der Aus- und Weiterbildung der mit BO-Maßnahmen befassten Personen (schulischer und außerschulischer Bereich);

- eine bessere Informationspolitik in Bezug auf bestehende BO-Angebote sowie eine bessere Koordination der Angebote bzw. mehr Übersicht für die jungen Zielgruppen: Ein grundlegendes Problem der Bildungs- und Berufsinformation bzw. Berufsorientierung sieht Bildungsexperte Heller darin, dass es eine Zersplitterung von Angeboten, aber keine zentrale Anlaufstelle gibt. Seine Vision: Ein unabhängiger, qualitätsgesicherter Anbieter, der Angebote für alle im Bildungs- und Berufsorientierungsprozess relevanten AkteurInnen bietet – angefangen bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die unmittelbar vor einer Bildungs- oder Berufsentscheidung stehen bis zu BO-LehrerInnen bzw. erwachsenen MultiplikatorInnen, die mit BO-Belange befasst sind, wobei Hellers Ansicht nach die Bildungs- und Berufsberatung auf Stärken-Schwächen-Analysen basieren müsste;
- Intensivierung der persönlichen (Berufs-)Beratung, d.h. auch mehr qualifizierte Einzelberatung an Schulen sowie Universitäten/Fachhochschulen, wobei den SchülerInnen wie auch Studierenden darüber hinaus regelmäßige Qualifikations-Checks angeboten werden könnten, die während der Ausbildung etwa im Zwei-Jahres-Rhythmus in Anspruch genommen werden sollten und den Jugendlichen und jungen Erwachsenen als Orientierungstool dienen könnten, um für sich zu klären, wo sie derzeit stehen, in welche Richtung sie sich entwickeln wollen und welche Aus- und Weiterbildungsangebote dabei helfen könnten, dass ihnen das gelingt;
- mehr aufsuchende Angebote sowie projektbezogene BO-Maßnahmen – vor allem im Bereich der außerschulischen Jugendarbeit;
- mehr geschlechterdifferenzierende bzw. geschlechtsspezifische BO-Maßnahmen, die Mädchen wie auch Burschen entsprechend ihren individuellen Eignungen und Neigungen (auch) auf a-traditionelle Berufsmöglichkeiten hinweisen und ihnen die Möglichkeit bieten, im Rahmen von berufspraktischen Angeboten Eindrücke und Erfahrungen zu sammeln, die zur Grundlage ihrer Bildungs- und Berufsentscheidungen werden (siehe auch II.3);
- ein insgesamt breiteres Angebot an Möglichkeiten, berufspraktische Erfahrungen zu sammeln: Als problematisch gesehen wird, dass es an höheren Schulen diesbezüglich nach wie vor zu wenig Angebote gibt und hier auch in viel zu geringem Ausmaß Kooperationen mit der Wirtschaft und den Universitäten/Fachhochschulen bestehen, die es den SchülerInnen ermöglichen, Einblicke in die Bildungs- und Berufspraxis zu gewinnen und basierend darauf tragfähige Bildungs- und Berufsperspektiven zu entwickeln.

### **II.5.1 Stärken und Schwächen der schulischen Berufsorientierung**

Eindeutige Stärke der schulischen BO-Maßnahmen ist aus Sicht der im Rahmen des Projektes „Jugend und Beschäftigung“ befragten ExpertInnen die Reichweite. Das heißt, über die Schulen können viele junge Menschen mit bildungs- und berufsinformativen bzw. berufsorientierenden Maßnahmen angesprochen werden. Optimierungsbedarf besteht allerdings hinsichtlich der Qualität.

Negativ auf die Qualität wirkt sich aus, dass BerufsorientierungslehrerInnen kaum Einblicke haben, wie es „draußen in der Wirtschaft“ zugeht. Anders gesagt: Diejenigen, die die SchülerInnen auf die Erwerbsarbeitswelt vorbereiten sollten, sind dazu nicht ausreichend qualifiziert. Grosinger formuliert daher die durchaus provokante Forderung, verpflichtende Berufspraktika für BO-LehrerInnen einzuführen, um ihnen die Möglichkeit zu geben, Berufserfahrung in der freien Wirtschaft sammeln.

Darüber hinaus wäre ergänzend zu einer qualitativen Verbesserung der schulischen BO-Maßnahmen im Unterricht eine stärkere Berücksichtigung der Themen „Beruf“ und „Arbeitswelt“, wie auch eine Auseinandersetzung mit Problemthemen wie Arbeitslosigkeit und eine insgesamt stärkere Verankerung von wirtschaftsbezogener Themen im Unterricht in allen Schultypen wünschenswert.

Ein Kernproblem in Zusammenhang mit der Beratung von lernleistungsschwachen bzw. schulscheuen Jugendlichen sieht Grosinger darin, dass von Seiten der schulischen BO-KoordinatorInnen derzeit wenig Interesse besteht, Jugendlichen die Möglichkeit einer Lehre als Alternative zur Schule aufzuzeigen. Grund dafür ist, dass die Schulen bzw. die LehrerInnen darum bemüht sind, die KlassenschülerInnenzahlen zu halten, damit nicht etwa aufgrund mangelnder SchülerInnenzahlen LehrerInnenstellen abgebaut werden müssen. Als Grundregel gilt: Diejenigen BO-LehrerInnen, die lernleistungsschwachen SchülerInnen eine Lehre nahe legen, sägen an dem Ast, auf dem sie selbst sitzen. Eine Problematik, die man erkennen und zweifelsohne auch ernst nehmen muss.

Deutlich Qualitätsdefizite der schulischen BO-Maßnahmen sieht Grosinger vor allem im Bereich der höheren Schulen – insbesondere bei den AHS. Dass man es nicht dabei bewenden lassen kann, Info-Folder mit dem Titel „Matura – was nun?“ zu verteilen, ist für ihn klar und ebenso, dass das berufspraktische Angebot ausbaut und verbreitert werden muss.

In Hinblick auf eine qualifizierte Bildungsberatung tritt Grosinger für Kooperationsprojekte mit Universitäten und Fachhochschulen bzw. deren Studierendenvertretungen ein. Seine Vision wäre: ein Datenbanksystem mit AnsprechpartnerInnen aus sämtlichen Fachrichtungen (Studierende und Lehrende), über das, entsprechend den Interessen der SchülerInnen, von den Schulen ReferentInnen bzw. DiskutantInnen angefordert werden können – ein „gute Idee“, die, wie Grosinger meint, aber vermutlich an der Finanzierbarkeit scheitert.

### **II.5.2 Die Rolle der außerschulischen Jugendarbeit in der Berufsorientierung**

Die schulische Berufsinformation bzw. Berufsberatung ist in Österreich seit geraumer etabliert und auch im Bereich der außerschulischen Jugendarbeit (Jugendorganisationen, Jugendzentrumsarbeit etc.) sind berufsvorbereitende Maßnahmen während der letzten Jahre zu einem wichtigen Thema geworden. Eindeutige Stärke der außerschulischen Jugendarbeit ist, wie die ExpertInnen meinen, dass man hier niederschwellig arbeiten, sich als Alternative zu „verpflichtenden“ schulischen Standard-Angeboten positionieren und dabei auch stärker zielgruppenspezifische Akzente setzen kann.

Interessant ist, dass jene ExpertInnen, die nicht unmittelbar mit Thematiken der außerschulischen Jugendarbeit befasst sind, die Rolle der außerschulischen Jugendarbeit in der Berufsorientierung vor allem in einem Schnittstellenmanagement bzw. in der Koordination und Vermittlung von Kontakten zu Betrieben und Einrichtungen, die Schnuppertage oder auch Praktikumsplätze anbieten, sehen. Darüber hinaus könnte die außerschulische Jugendarbeit ihrer Meinung nach stärker als derzeit der Fall als Informationsplattform für bildungs- und berufsbezogene Themen genutzt werden. Die Kernaufgabe der außerschulischen Jugendarbeit wird von den „fachfremden“ ExpertInnen in Bewusstseinsbildung und Themensensibilisierung gesehen. Die konkrete Beratungsarbeit sollte aus Sicht der „fachfremden“ ExpertInnen hingegen eher im Verantwortungsbereich von Personen mit spezieller Beratungsexpertise, speziellen Qualifikationen und einschlägiger Erfahrung liegen.

Erstaunlich in diesem Zusammenhang ist, dass von den „fachfremden“ ExpertInnen außerschulische Jugendarbeit in aller erster Linie mit Jugendzentrumsarbeit assoziiert wird, was darauf zurückzuführen sein dürfte, dass ihnen die Angebotslandschaft im Detail nicht vertraut ist. In Hinblick auf zukünftige, neue BO-Partnerschaften scheint es daher in jedem

Fall notwendig, den Dialog zwischen Bildungs-, Berufs- und ArbeitsmarktexpertInnen einerseits und außerschulischer Jugendarbeit andererseits zu fördern und zu intensivieren, um verfügbare Ressourcen wie auch verfügbares Know-How der außerschulischen Jugendarbeit in ein integriertes BO-Konzept miteinbeziehen zu können.

Die ExpertInnen aus dem Bereich der außerschulischen Jugendarbeit schätzen die Rolle der außerschulischen Jugendarbeit in der Berufsorientierung erwartungsgemäß etwas anders ein: Sie betonen zum einen die Bedeutung zielgruppenspezifischer Beratungsangebote wie auch (projektbezogener) BO-Maßnahmen, die den Jugendlichen Einblicke in die Berufspraxis ermöglichen, zum anderen weisen sie auf die Bedeutung mobiler, aufsuchender Angebote hin, die frei nach dem Motto „Bildungs- und Berufsberatung muss dahin gehen, wo sich die Jugendliche aufhalten“ funktionieren.<sup>15</sup> Bei komplexeren Fragen und Problemen sollten die Jugendlichen an kompetente Beratungseinrichtungen verwiesen bzw. vermittelt werden, wobei von Seiten der Jugendarbeit in jedem Fall Begleitung anzubieten wäre.

---

<sup>15</sup> Von der Offenen Jugendarbeit Dornbirn wurde zu diesem Zweck ein Bildungskoffer entwickelt, der all jene Informationen, die von den Jugendlichen erfahrungsgemäß nachgefragt werden, enthält und bei aufsuchender Beratung problemlos mitgenommen werden kann.

### **III. Wege in die Arbeitswelt: Situations- und Problem- analyse Jugendlicher und junger Erwachsener**

**Beate Großegger**

In Forschungsmodul 3 des Projektes „Jugend und Beschäftigung“ wurden Bedürfnisse, Bedarfs- und Problemlagen von in Ausbildung befindlichen, berufstätigen sowie arbeitslosen Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Zusammenhang mit Ausbildung und Beruf untersucht.

Zu diesem Zwecke wurden vierzig qualitative Einzelinterviews mit jungen ÖsterreicherInnen im Alter von 14 bis 29 Jahren durchgeführt, um basierend auf den Gesprächsdaten eine Ist- und Soll-Analyse aus Sicht junger Zielgruppen vornehmen zu können. Sämtliche Interviews fanden im Zeitraum von Juli bis August 2005 statt.

Ziel dieses Untersuchungsschrittes war es, Strategien der Bildungs- und Berufswahl bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu explorieren, Bedarfs- und Problemeinschätzungen im Bereich der Bildungs- und Berufsinformation sowie der Arbeitsmarktberatung zu untersuchen, aus Zielgruppenperspektive eine Einschätzung der Qualifikationserfordernisse vorzunehmen sowie allgemeine Trends in der Lebens-, Bildungs- und Berufsplanung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen darzustellen.

Die Stichprobe wurde gemäß dem Prinzip „innerer Repräsentativität“ zusammengesetzt (vgl. Helfferich 2004: 153f); das heißt, dass der Kern bzw. „Mainstream“ des zu untersuchenden Segmentes (Feldes) in der Stichprobe angemessen repräsentiert ist, aber auch so genannte „Extremfälle“ in die Stichprobe aufgenommen wurden. Die TeilnehmerInnenstichprobe beinhaltet demnach maximal unterschiedliche und als typisch geltende Fälle.

In der qualitativen Forschung gelten Stichproben mit „innerer Repräsentativität“ als besonders hochwertige Stichproben, denn die konzeptuell intendierte Heterogenität, die für qualitative Stichproben mit „innerer Repräsentativität“ charakteristisch ist, verhindert vorschnelle Verallgemeinerungen, die letztendlich zu verzerrten Ergebnissen führen. Anders gesagt: Stichproben mit innerer Repräsentativität wirken einer eingeschränkten Perspektive entgegen und ermöglichen es, soziale Phänomene in ihren Variationen zu

analysieren wie auch Indikatoren für Kontextbedingungen, unter denen bestimmte Phänomene auftreten, zu bestimmen.

Im konkreten Fall wurden je 20 weibliche und männliche Jugendliche und junge Erwachsene in die Stichprobe aufgenommen, wobei ein ausgewogener Mix nach Bildung angestrebt wurde (Lehre, AHS, BHS, Universitätsstudium, FH-Studium, Kolleg etc.)

Um regionale Unterschiede angemessen berücksichtigen zu können, wurden die Interviews in vier verschiedenen Regionen Österreichs (Region West: Vorarlberg, Region Nord: Salzburg, Region Süd: Kärnten, Region Ost: Wien) durchgeführt.

Unter Berücksichtigung der im „Europäischen Pakt für die Jugend“ als prioritär definierten Zielgruppe „SchulabbrecherInnen“ wurden zwei SchulabbrecherInnen als Extremfälle gezielt in die Stichprobe aufgenommen; wie sich im Studienverlauf herausstellte, hatten allerdings weitere sechs Jugendliche bzw. junge Erwachsene Schulabbruchserfahrung. Darüber hinaus wurden folgende „Extremfälle“ in der Stichprobe aufgenommen:

- eine aufgrund von Überqualifizierung vom AMS als nicht vermittelbar eingestufte junge Frau, die sich (aus der Not eine Tugend machend) derzeit in der Unternehmensgründungsphase befindet;
- ein im Bereich der Freiwilligenarbeit mehrfach engagierter junger Mann mit EFD-Erfahrung, der im Alter von 23 Jahren bereits auf die zweite „Umschulung“ bzw. berufliche Neu-Orientierung zusteuert;
- ein arbeitsloser junger Mann mit abgeschlossener Lehre und Berufserfahrung, der sich in seinem Heimatbundesland mit der Situation konfrontiert sieht, dass es für 20- bis 30-Jährige kein Job-Angebot und aus seiner Sicht auch keine angemessenen arbeitsmarkt- bzw. bildungspolitischen Maßnahmen gibt.

Die Interviews wurden teil-standardisiert durchgeführt, das heißt alle Befragten wurden zu denselben Problemkomplexen befragt, um in der Auswertung der Gesprächsdaten systematische Vergleiche herstellen zu können (der detaillierte Gesprächsleitfaden findet sich im Anhang).

Das Auswertungsverfahren orientiert sich an der Methode des „thematischen Kodierens“ nach Flick (1996). Dabei handelt es sich um ein mehrstufiges Auswertungsverfahren, das sowohl thematische Einzelfallanalysen (siehe Ergänzungsband III.1) als auch eine auf vergleichender Analyse basierende Gesamtauswertung beinhaltet, wobei die

Einzelfallanalysen wie auch die Gesamtauswertung entlang der thematischen Struktur des Gesprächsleitfadens erfolgen und durch problembezogene Perspektiven der InterviewpartnerInnen ergänzt werden; sämtliche Einzelfallanalysen finden sich in Ergänzungsband III.1.

In den Auswertungen finden so genannte „words of relevant mouth“, also Originalzitate bzw. alltagssprachlich formulierte Aussagen, die von den InterviewpartnerInnen getroffen wurden, in besonderem Maße Berücksichtigung, da diese bildhaft und lebensnah die Sichtweise und Problemeinschätzung Jugendlicher und junger Erwachsener illustrieren.

### **III.1 Wie 14- bis 29-Jährige ihren Weg in die Arbeitswelt suchen und finden**

Die heutige Jugendgeneration wächst in einer Welt heran, in der langfristige Planungen – sowohl in beruflicher wie auch privater Hinsicht – zur Utopie geworden sind. Die großen gesellschaftlichen Institutionen sind nicht mehr in der Lage, Rahmenbedingungen für ein planbares Leben zu schaffen. Die Politik steht mittlerweile großteils offen dazu, keine langfristigen Garantien mehr abgeben zu können (freilich nicht ohne zu betonen, dass sie das Bemühen darum niemals aufgeben wird).

Jugendliche und junge Erwachsene reagieren darauf in unterschiedlicher Weise. Die einen verzweifeln angesichts der von Diskontinuitäten und Brüchen geprägten Wirklichkeit, stürzen in Orientierungslosigkeit, geraten in eine soziale Desintegrationsspirale und nehmen möglicherweise sogar den Weg ins soziale Abseits. Die anderen – und das sind weitaus mehr – versuchen hingegen, aus ihrer Situation das Beste zu machen, in dem sie mit Brüchen leben lernen und ohne große Unterstützung, sondern aus eigenem Antrieb mit „Diskontinuitätsmanagement“-Strategien experimentieren.

#### **III.1.1. Lebensplanung als Utopie**

Die breite Mehrheit der im Rahmen des qualitativen Studienmoduls befragten Jugendlichen und jungen Erwachsenen hat keinen langfristigen Lebensplan. (siehe Ergänzungsband III) Kein Wunder, denn mehr denn je gefragt sind heute „Tugenden der Veränderung“, die mit langfristiger Planung nur sehr schwer vereinbar sind, wie Flexibilität, Spontaneität, Anpassungsfähigkeit an die sich teils extrem dynamisch wandelnde Welt, vor allem aber auch ein „Damit-leben-Können“, dass vieles, was im persönlichen Alltag von großer

Konsequenz ist, durch das eigene Tun (oder Lassen) kaum beeinflusst werden kann – und zwar weder in positiver noch in negativer Hinsicht.

Interessant ist, dass die Sinnhaftigkeit eines Lebensplanes von den Jugendlichen und jungen Erwachsenen größtenteils grundsätzlich in Frage gestellt wird – frei nach dem Motto: Wer nicht plant, wird nicht enttäuscht, wenn er/sie den Plan aufgrund von unbeeinflussbaren Ereignissen nicht einhalten kann.

Doch auch wenn es in Zeiten des Wandels für Jugendliche und junge Erwachsene wenig Sinn macht, längerfristig zu planen, scheint es doch wichtig und notwendig, dass jede/jeder Einzelne für sich selbst Ziele definiert. Allerdings müssen diese Ziele realistisch im Sinne von durch eigenes Zutun erreichbar sein – idealerweise in einem Zeithorizont von ein bis maximal drei Jahren. Dann wirken persönliche Ziele nach Ansicht der Jugendlichen und jungen Erwachsenen motivierend: dann bringen sie einen weiter. Sind sie das nicht, leisten sie lediglich einen Beitrag zur persönlichen De-Motivation.

#### **words of relevant mouth**

**männlich/14/Mittelschule:** „Zeitplan? Nein. Das ist mir egal. (...) Solche Leute sind robotermäßig, die alles planen.“

**weiblich/14/AHS:** „... ich lasse es auf mich zukommen.“

**weiblich/18/Lehre nach Schulabbruch:** „Zeitplan? Den hatte ich, aber nachdem ich in der Schule durchgefallen bin, war alles auf den Kopf gestellt.“

**männlich/18/Lehre:** „Einen Zeitplan gibt's nicht wirklich (...) Jetzt schau ich erst einmal, dass ich meine Abschlussprüfung, meine Meisterprüfung und die internationale Prüfung in London mache.“

**männlich/19/HAK-Absolvent:** „Meine berufliche Zukunft habe ich nicht geplant. Ich lebe flexibel (...); ich möchte mich nicht selbst unter Druck setzen.“

**weiblich/20/Lehre nach Schulabbruch:** „Hab keinen Zeitplan, da setzt man sich nur selbst unter Druck. Ich steigere mich da nicht hinein, weil es kommt eh immer anders als man plant.“

**männlich/21/berufstätig:** „... plane gar nichts: Es kommt, wie's kommt.“

**weiblich/21/erwerbstätig als Brückenlösung bis zum FH-Einstieg:** „Ich halte nicht viel von Zeitplänen, weil jedes Ereignis, das ich nicht planen kann, wirft mir den Zeitplan sowieso nur durcheinander.“

**weiblich/23/Kolleg:** „Einen Zeitplan, den gibt es im Moment eigentlich überhaupt nicht.“

**männlich/23/Kolleg:** „Hab keinen längerfristigen Plan – derweil schau ich, dass ich die kürzeren Ziele erreiche (...)“

**männlich/25/FH-Studium:** „Ich hab keinen Zeitplan – das find ich besser: sonst ist man enttäuscht, wenn man ihn nicht einhalten kann.“

**weiblich/26/Unternehmerin:** „Einen Zeitplan zu haben, finde ich fast absurd. Ziele sind sicher eine gute Sache, aber wenn sich die Rahmenbedingungen ändern, muss man die Ziele auch ändern können.“

**männlich/29/FH-Absolvent auf Job-Suche:** „Im Moment plan ich eher von Woche zu Woche. Ich war bis jetzt immer spontan und bin eigentlich gut damit gefahren. Und außerdem: Früher konnte man noch planen, aber jetzt ist das nicht mehr so.“

### III.1.2 Job-Chancen: ein nachrangiges Argument in der Bildungs- und Berufswahl

In ihren Bildungs- und Berufsentscheidungen geben sich die Jugendlichen und jungen Erwachsenen betont selbstverwirklichungsorientiert. Das aus ihrer Sicht Wichtigste in der Bildungs- und Berufswahl ist, dass man sich für eine Ausbildung bzw. einen Beruf entscheidet, der den persönlichen Interessen und Eignungen entspricht.

Ihre Überzeugung ist, dass man beruflich das machen sollte, was einem Spaß macht und wofür man sich wirklich interessiert, denn nur dann ist man auch bereit sich „richtig hineinzubeißen, und ohne Biss geht heute gar nichts.“<sup>16</sup>

In ihren Erwartungen an den Beruf verknüpfen die Jugendlichen und jungen Erwachsenen ausgeprägte Selbstverwirklichungsansprüche mit hoher Leistungsmotivation. Ihr ultimatives Ziel ist ein sicherer Arbeitsplatz, auch wenn sie wissen, dass es den Job auf Lebenszeit nicht mehr gibt. Dennoch sehen sie sich nicht primär als Opfer eines engen Arbeitsmarktes bzw. als Spielball des Systems, sondern eher als (mit)gestaltende AkteurInnen auf der Bühne der „neuen Arbeitswelt“.

Ihr Glaube an individuelle Gestaltungsmöglichkeiten verstellt ihnen freilich ein wenig den Blick auf die Grenzen des Möglichen bzw. auf strukturelle Zwänge, mit denen sie in ihrem (zukünftigen) Berufsalltag vermutlich konfrontiert sein werden und auf die der/die Einzelne kaum Einfluss nehmen kann.

#### words of relevant mouth

**männlich/16/Lehre:** „Eigeninitiative ist wichtig: man sollte selber nachdenken, was einem gefällt.“

**weiblich/23/Universitätsstudium (BWL):** „... man sollte wirklich das machen, was einen interessiert, weil nur dann kann man sich (...) voll einsetzen. Ich finde es viel wichtiger, dass man etwas macht, wo man Freude dran hat, als wenn man etwas macht, wo man überfordert ist und was man nur macht, weil die anderen sagen: ‚Das ist super‘.“

**weiblich/23/berufstätig:** „Ich hab nie geschaut, wo die Job-Chancen gut wäre – ich wollt immer etwas machen, was mir Spaß macht und mich interessiert.“

<sup>16</sup> weiblich/27/zum Zeitpunkt des Interviews arbeitslos

**männlich/24/abgeschlossene Lehre** – derzeit arbeitslos: „Ich hab mich jetzt nie dafür interessiert, was boomt. Ich such für mich.“

**männlich/25/FH-Studium:** „Ich finde, man sollte sich aussuchen, was einem Spaß macht. (...) Ich kann mir für mich persönlich keine Entscheidungshilfe vorstellen.“

**weiblich/26/Unternehmerin in Gründungsphase:** „Für mich war es immer wichtig, etwas zu machen, was mir persönlich Spaß macht, und etwas, wo man sich innerhalb des Jobs verändern kann.“

In den beruflichen Zukunftsperspektiven der Jugendlichen und jungen Erwachsenen stehen Begriffe wie „Eigeninitiative“, „Auslandserfahrung“ (teils am europäischen Arbeitsmarkt, teils außerhalb der EU), „innovative Konzepte“ oder „lebensbegleitendes Lernen“ im Vordergrund – vor allem bei jungen Erwachsenen, die entweder bereits ins Berufsleben eingestiegen sind und das Thema sozusagen aus einer Insider-Position reflektieren, aber auch bei jenen, die kurz vor dem Berufseinstieg stehen.

Über alle Altersgruppen hinweg am allerwichtigsten ist jedoch die Hoffnung auf einen sicheren Arbeitsplatz (siehe Tab. 16), wobei man sehen muss, dass die Grundstimmung der Jahrtausendwende-Generation dabei in die Richtung weist, dass man heute viel Eigeninitiative beweisen muss, um einen sicheren Arbeitsplatz zu bekommen bzw. seinen Job zu behalten.

Übrigens: „Baby-Pausen“ werden bis auf eine Ausnahme ausschließlich von Mädchen und jungen Frauen als Fixpunkt der eigenen beruflichen und privaten Zukunft gesehen oder um es anders zu sagen, für die im Rahmen der qualitativen Interviews befragten Mädchen und jungen Frauen ist es normal, bei Kinderwunsch den Beruf zu unterbrechen, für die Burschen und jungen Männer, die einen Kinderwunsch äußern, scheint hingegen klar, dass nicht sie, sondern ihre Partnerin in Elternkarenz geht.<sup>17</sup>

<sup>17</sup> Den Jugendlichen wurden Karten mit folgenden Themen vorgelegt „Arbeitslosengeld“, „Auslandserfahrung“, „Babypause/Elternkarenz“, „Bildungskarenz“, „Eigeninitiative“, „europäischer Arbeitsmarkt“, „Firmengründung“, „Fortbildungsscheck“, „Hausfrau-Sein/Hausmann-Sein“, „innovative Konzepte“, „Investitionsrisiko“, „Job-Wechsel“, „Karriere“, „lebensbegleitendes Lernen“, „Lohnnebenkosten“, „Selbstausbeutung“, „sicherer Arbeitsplatz“, „Sozialhilfe“, „Sozialversicherung“, „Steuerberater/in“, „Umsatzzahlen“, „Umschulung“, „Wirtschaftskrise“.

Davon konnten sie drei Themen auswählen, die ihrer Meinung nach für die eigene berufliche Zukunft besonders wichtig sein werden. Darüber hinaus hatten sie die Möglichkeit auf leeren Karten zusätzlich zu den vorgegebenen Themen weitere Themen zu notieren und diese zusätzlichen Themen in ihre Wahl mit-einzubeziehen, was jedoch lediglich einmal in Anspruch genommen wurde (es wurde das Thema „Partnerschaft/Privateben“ ergänzt).

**Tab. 16: „Drei Themen, die meine berufliche Zukunft bestimmen werden ...“**  
(Anzahl der Nennungen)

	14 – 19 männlich	14 – 19 weiblich	20 – 29 männlich	20 – 29 weiblich	gesamt
<b>Sicherer Arbeitsplatz</b>	7	5	1	3	<b>16</b>
<b>Eigeninitiative</b>	3	1	6	4	<b>14</b>
<b>Babypause</b>	–	7	1	4	<b>12</b>
<b>Auslandserfahrung</b>	3	3	1	3	<b>10</b>
<b>Innovative Konzepte</b>	–	1	5	3	<b>9</b>
<b>lebensbegleitendes Lernen</b>	2	1	3	3	<b>9</b>
<b>Europäischer Arbeitsmarkt</b>	1	–	3	4	<b>8</b>
<b>Karriere</b>	4	1	2	–	<b>7</b>
<b>Sozialversicherung</b>	2	3	1	1	<b>7</b>
<b>Jobwechsel</b>	1	–	3	2	<b>6</b>
Arbeitslosengeld	2	2	–	–	4
Hausfrau/Hausmann-Sein	–	2	1	–	3
Fortbildungsscheck	–	–	2	–	2
Investitionsrisiko	1	–	–	1	2
Firmengründung	1	1	–	–	2
Umschulung	–	1	1	–	2
Wirtschaftskrise	2	–	–	–	2
Steuerberater/in	–	–	–	1	1
Sozialhilfe	1	–	–	–	1
Selbstaussbeutung	–	1	–	–	1
Bildungskarenz	–	1	–	–	1
Partnerschaft/Privatleben	–	–	–	1	1

Interessant ist, dass in den Bildungs- und Berufsentscheidungen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen Überlegungen, die dahin gehen, eine Ausbildung in einer jener Berufssparten zu machen, die von ArbeitsmarktexpertInnen und BerufsberaterInnen als „Berufe mit Zukunft“ gepriesen werden (z.B. technische Berufe oder Berufe im Bereich der Biotechnologie), oder einen Beruf zu wählen, der der persönlichen Einschätzung nach in Zukunft gefragt sein wird (etwa Berufe im Bereich des Pflege- und Gesundheitswesens, aber auch im Wirtschafts- bzw. Finanzdienstleistungsbereich), eine untergeordnete Rolle spielen. Was ExpertInnenempfehlungen betrifft, wird deren lebenspraktischer Wert teils sogar in Zweifel gezogen. Und die Jugendlichen und jungen Erwachsenen begründen auch warum: Das, was heute als „Beruf mit Zukunft“ empfohlen wird, ist morgen überlaufen – zumindest dann, wenn allen Jugendlichen dasselbe empfohlen wird und sie wie auf Knopfdruck alle annähernd gleichzeitig dieselbe Ausbildung beginnen, annähernd gleichzeitig fertig werden und damit auch annähernd gleichzeitig auf den Arbeitsmarkt strömen.

Darüber hinaus sehen die Jugendlichen, dass sich die Wirtschaft und mit ihr auch die Nachfrage am Arbeitsmarkt dynamisch entwickelt und die Richtung, in die die Entwicklung

geht, im Detail nur sehr schwer einschätzbar ist. Das heißt, es kann durchaus passieren, dass, wenn man heute eine Ausbildung mit der Hoffnung auf gute Job-Aussichten beginnt, sich die Job-Chancen, bis zu dem Zeitpunkt, wo man mit der Ausbildung fertig ist, ganz anders darstellen.

Das Platzen der so genannte „IT-Blase“ zur Jahrtausendwende hat diesbezüglich einen bleibenden Eindruck hinterlassen; vor allem die jungen Erwachsenen können sich noch gut erinnern, dass vor nicht allzu langer Zeit gern und oft EDV- bzw. IT-Berufe empfohlen wurden und dass diejenigen, die auf diese Empfehlung hörten, bei Beendigung ihrer Ausbildung vor der Situation standen, mit ihren Qualifikationen nur sehr schwer einen Job zu finden. Ein Grund mehr, warum Jugendliche und junge Erwachsene größtenteils nicht (mehr) an Lebensplanung glauben.

### **III.1.3 Selbstgewählte Brückenlösungen: Der Trend zu Diskontinuitätsmanagement**

Wie die Ergebnisse des qualitativen Studien-Moduls zeigen, entwickeln Jugendliche und junge Erwachsene unterschiedliche Ansätze, um mit dem Phänomen der Nicht-Planbarkeit bzw. steigenden Nicht-Linearität von Bildungs- und Berufsverläufen fertig zu werden.

Eine mögliche Strategie ist, nicht auf langfristige Planbarkeit zu setzen, sondern zu versuchen die Bildungs- und Berufssituation im Hier und Jetzt sinnvoll im Sinne von für sich selbst stimmig zu gestalten und dabei möglichst kreativ und flexibel auf Hindernisse, die sich einem Weg stellen, zu reagieren. Das heißt, hier geht es darum Diskontinuitäten und Brüche nicht abzuwehren, sondern durch Selbstmanagement individuelle Brückenlösungen zu suchen und zu finden und somit die Brüche in der Bildungs- bzw. Berufsbiographie bestmöglich zu meistern.

Selbstgewählte Brückenlösungen dienen primär dazu, Stehzeiten bzw. Warteschleifen, in denen Jugendliche und junge Erwachsene zwischen einer abgeschlossenen Etappe ihrer Bildungs- und Berufsbiographie und der erst beginnenden nächsten Etappe gefangen sind, mit subjektiv sinnvoll empfundenen Aktivitäten der Berufsvorbereitung zu füllen. Wie die Ergebnisse der Studie zeigen, gelingt es Jugendlichen und jungen Erwachsenen dadurch, Brüchen in ihrer Biographie die Schärfe zu nehmen. Möglich scheint dabei vieles, wie die folgenden Fallbeispiele zeigen:

- eine 17-Jährige macht ein einjähriges Praktikum, um sich auf eine Fachschule vorzubereiten, deren Besuch an ein Mindestalter gekoppelt ist, das sie zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht erreicht hat;
- eine 19-Jährige jobbt als „Stubenmädchen“, um die Wartezeit bis zur Zulassung an einer ausländischen Universität zu überbrücken;
- eine 21-Jährige absolviert nach der HLW eine Kurzausbildung zur Pflegehelferin und sammelt erste Berufserfahrung, um sich auf das Aufnahmeverfahren an der FH für Sozialberufe vorzubereiten und die Aufnahmeprüfung im zweiten Anlauf zu schaffen;
- ein 25-Jähriger absolviert nach der Matura aus Interesse und persönlichkeitsbildnerischen Motiven ein paar Semester „Orchideenstudium“ an einer österreichischen Universität, um die Warteschleife zwischen Matura und Zivildienst subjektiv sinnvoll zu füllen und nach dem Zivildienst zielstrebig ein Fachhochschulstudium zu beginnen.

Mit diesen selbstgewählten Brückenlösungen zeigen Jugendliche und junge Erwachsene, dass sie Diskontinuitäten und Brüche als neue Normalität in Bildungs- und Erwerbsbiographien akzeptieren und für sich selbst versuchen, das Beste daraus zu machen. Aus ihren individuellen Bedürfnissen und vor dem Hintergrund der sich ihnen bietenden Möglichkeiten reagieren sie auf die Komplexität des Bildungssystems oder – wie im Falle des Zivil- und Wehrdienstes – auf fremdverschuldete Brüche mit einer pragmatisch angelegten Aktiv-Strategie. Sie betreiben individuelles Diskontinuitätsmanagement und leisten so einen ganz wesentlichen Beitrag zu ihrer eigenen psychischen Stabilität.

Dass die Fähigkeit zu einem derartigen Diskontinuitätsmanagement angesichts der zunehmend weniger linear verlaufenden Bildungs- und Berufsbiographien immer wichtiger wird, muss man wohl kaum eigens betonen, wobei längerfristig eine Kluft zwischen jenen, die diese Fähigkeit besitzen, und jenen, bei denen das nicht der Fall ist, zu befürchten ist. Was nicht sein darf, ist, dass jene Jugendlichen, die in der Lage sind, sich selbst Brückenlösungen zu organisieren, in einer von Diskontinuitäten geprägten Welt bestehen, während andere daran scheitern. Sehen muss man hier vor allem, dass Jugendliche, die Stehzeiten in ihrer Bildungs- und Berufsbiographie nicht subjektiv sinnvoll überbrücken, Gefahr laufen, in eine Passivität zu verfallen, aus der sie sich nur sehr schwer lösen können.

Wer derartige Erfahrungen bereits gemacht hat, weiß um die soziale Desintegrationsspirale, die hier – ähnlich wie bei (Langzeit-)Arbeitslosen – in Gang kommt und die Betroffenen hinunter zieht.

#### **words of relevant mouth**

**männlich/23/Kollege-Student** – war ein halbes Jahr in einer „Bildungswarteschleife“ bevor er mit dem Kolleg begann: „Ich weiß noch, wie das bei mir war: Ich bin den ganzen Tag zuhause gesessen und hab gedaddelt (Computerspiele gespielt; Anm.). Und wenn ich einmal die Woche in den Supermarkt runter gegangen bin, hab ich mir gedacht: ‚Wahnsinn, heute hab ich echt was geleistet.‘ Das stimmt schon, was man so sagt: Wenn du nichts zu tun hast, das zieht dich hinunter.“

Die Problematik, dass es vor allem in der Eigenverantwortung jedes und jeder Einzelnen liegt, Brüche in der Bildungsbiographie zu meistern und einen Weg in die Zukunft zu finden, zeigt sich übrigens in besonderem Maße bei SchulabbrecherInnen. In der Situation, in der sich ihnen die Frage stellt, wie es denn nun weitergehen soll, erleben sich viele, auf sich allein gestellt.

Dass SchulabbrecherInnen Wege in alternative Ausbildungsformen finden müssen und auch wollen, braucht man hier wohl kaum eigens betonen. Und dass Schulabbruch kein Randphänomen ist bzw. SchulabbrecherInnen nicht als randständige Jugendliche eingestuft werden können, zeigen die Fallbeispiele der vorliegenden Studie: Von den acht SchulabbrecherInnen haben nach dem Schulabbruch alle eine qualifizierte Ausbildung begonnen und teilweise auch schon abgeschlossen: entweder eine Lehre (bei 5 von 8 SchulabbrecherInnen der Fall) oder auch ein Fachkolleg bzw. eine Fachschule (bei 3 von 8 SchulabbrecherInnen der Fall, wobei in einem Fall zuvor eine Maturaschule besucht wurde).

Diejenigen, die sich selbst um eine alternative Ausbildung gekümmert haben, sind mit ihrer Bildungs- und Berufsentscheidung zufrieden.

Diejenigen, die auf eine Lehrstelle „vermittelt“ wurden, ohne davon überzeugt zu sein, dass dieser Lehrberuf das Richtige für sie ist, haben unmittelbar nach Abschluss der Lehre die Branche gewechselt und versucht in einem alternativen Bereich durch hohes eigenes Engagement und teilweise selbst angeeigneter non-formaler Bildung Fuß zu fassen. In einem Fall ist es gelungen, im zweiten Fall hat diese Strategie den Betroffenen jedoch in die Arbeitslosigkeit geführt.

### III.1.4 Selbstgewährter Aufschub und „Nicht-Jetzt-AkteurInnen“

Herauszufinden, was einen interessiert und wofür man geeignet ist, fällt vielen Jugendlichen und jungen Erwachsenen schwer – zum einen, weil ihnen angesichts des breiten Angebots an Ausbildungswegen und Berufsmöglichkeiten der Überblick fehlt, zum anderen aber auch, weil viele in ihrer Persönlichkeitsentwicklung den Punkt, wo sie in der Lage sind, für sich selbst zukunftsorientiert Ziele zu formulieren, noch nicht erreicht haben.

So manche/r reagiert darauf mit selbstzweifelnden Sätzen wie „Ich bin so unentschlossen, das ist eine Katastrophe ...“<sup>18</sup>, wieder andere wehren das Problem der anstehenden Bildungs- und Berufswahl schlicht und einfach ab: Sie tun so, als würde es sie zumindest für die nächsten Jahren noch nicht betreffen. Sie warten ab, lassen den Dingen ihren Lauf und beruhigen sich damit, dass sie später ja noch ausreichend Zeit hätten, sich den Kopf darüber zu zerbrechen.

Sie sind also gewissermaßen VerzögerungstaktikerInnen, die, weil sie sich einer so schwerwiegenden Frage wie der der Bildungs- und Berufswahl (noch) nicht gewachsen sehen, sich kurzerhand selbst Aufschub gewähren. Diese Jugendlichen haben nicht nur keinen „Plan“ im engeren Sinne, sie haben auch (noch) keine konkreten Zielperspektiven bzw. Optionen für ihre persönliche Zukunft, mit denen sie zumindest gedanklich experimentieren.

#### words of relevant mouth

**männlich/16/AHS:** „Matura muss sein – dann kann man ja weiter schauen.“

**weiblich/19/Pädagogikstudium:** „Wunschberuf? Gute Frage – (...) ich hab mich noch nicht entschieden. Da geb ich mir noch zwei Jahre.“

**männlich/24/abgeschlossene Lehre – derzeit arbeitslos:** „Was ich beruflich gern machen würd, weiß ich nicht – das ist ja das Problem. Ich bin so unentschlossen, das ist eine Katastrophe ...“

Die Grenzlinie zwischen durchaus berechtigten und in Hinblick auf die Identitäts- bzw. Persönlichkeitsbildung wichtigen Selbstentfaltungsansprüchen, Informationsdefiziten in Bezug auf Ausbildungen und Berufsmöglichkeiten, einer für die Berufsbiographie kontraproduktiven persönlichen Naivität und individueller Bequemlichkeit ist hier in jedem Fall schwer auszumachen, wobei man offen sagen muss, dass diese Jugendlichen offenbar weder im schulischen noch im familialen Umfeld dazu ermutigt werden, mit Blick auf die

<sup>18</sup> männlich/24/abgeschlossene Lehre – derzeit arbeitslos

berufliche Zukunft Interessen, Eignungen und Bedürfnisse auszuloten und für sich selbst ein Präferenzprofil zu entwickeln, das als Grundlage ihrer Bildungs- und Berufsentscheidung dienen kann.

Besonders gefährdet scheinen hier AHS-SchülerInnen zu sein. Sie leben und denken in einer nicht selten sozialromantisch verklärten und insofern realitätsfernen Welt, die von hohen Selbstverwirklichungsansprüchen, einer unkritischen Hoffnung auf „bessere Zeiten“ und Allgemeinbildung ohne Zielperspektive geprägt wird – frei nach dem Motto: „Erst einmal Matura machen und dann weitersehen ...“

Von den LehrerInnen und Eltern werden sie in dieser Haltung oft geradezu noch bestätigt. Tatsache ist, dass Eltern wie LehrerInnen den Heranwachsenden ausreichend Raum und auch Zeit für Identitätsbildungs- und Selbstentfaltungsprozesse geben möchten (was grundsätzlich positiv zu bewerten ist, aber – gerade wenn es um Lebensentscheidungen, die Jugendliche vielfach überfordern, geht – eben auch problematische Seiten haben kann). Darüber hinaus muss man sehen, dass Eltern und LehrerInnen die Heranwachsenden in ihrer Bildungs- und Berufsplanung oftmals auch nicht angemessen unterstützen können, da in Hinblick auf wählbare Optionen auch ihnen der Überblick fehlt. Will man die Entscheidungs- bzw. Handlungsfähigkeit dieser Jugendlichen vergrößern, wird man also nicht umhin können, auch im Bereich der Elternarbeit sowie im Bereich der LehrerInnenausbildung entsprechende Maßnahmen zu setzen.

Andernfalls werden die jungen „Noch-nicht-jetzt-AkteurInnen“, was ihre Bildungs- und Berufsentscheidung betrifft, weiter in den Tag hineinleben, Vieles dem Zufall überlassen, „Abwarten und Tee-Trinken“ zu ihrem Lebensprinzip erklären und den lebenspraktischen Wert der schulischen Ausbildung zugleich immer mehr in Zweifel ziehen.

#### **words of relevant mouth**

**männlich/17/AHS:** „Die Schule bereitet überhaupt nicht vor. Ich bin mittlerweile voll frustriert von Schule und Arbeit (...) Du eignest dir nichts an. Ich habe nichts gelernt, was ich für mein Leben brauchen kann.“

Riskant sind derartige Verzögerungstaktiken alle Mal – vor allem, wenn es diesen Jugendlichen und jungen Erwachsenen nicht gelingt, in der Zeit, die sie sich in Sachen Bildungs- und Berufsentscheidung Aufschub gewähren, ihre Interessen und Eignungen auszuloten bzw. verlorene Zeit später durch Zielstrebigkeit und ein ausgeprägtes Gefühl

dafür, was sie selbst wollen und brauchen, um im Berufsleben zufrieden zu sein und Leistung bringen zu können, wieder aufzuholen.

Eines scheint klar: Wenn „selbstgewährter Aufschub“ nicht zur Orientierung, sondern lediglich zur Verdrängung (der Notwendigkeit, irgendwann eine Entscheidung treffen zu müssen) dient, ist dieses Phänomen zweifelsohne als problematisch anzusehen.

### III.1.5 Nachdenken über den Einstieg in die Erwerbsarbeitswelt

Auch wenn das Thema „Ausbildung und Beruf“ für Jugendliche grundsätzlich durchaus interessant ist, erfolgt die Auseinandersetzung häufig auf einer sehr abstrakten Ebene, die sich mit der konkreten persönlichen Situation nur schwer verknüpfen lässt.

Der Berufseinstieg ist für viele lange Zeit kein großes Thema. Über das konkrete „Wann“ und „Wie“ wird (erst) dann nachgedacht,

- wenn die eigene Ausbildung dem Ende zu geht und die Jugendlichen und jungen Erwachsenen realisieren, dass sie – ob sie es wollen oder nicht – sich nun langsam damit werden beschäftigen müssen, oder
- wenn im Rahmen der Ausbildung (Pflicht-)Praktika absolviert werden, die die Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit den Realitäten der Arbeitswelt konfrontieren.<sup>19</sup>

Einmal mehr gilt hier die Regel: Man sieht nur, was man kennt, von dem man persönlich betroffen ist und was man aufgrund bereits bestehender persönlicher Erfahrungen bewerten und in seiner lebenspraktischen Konsequenz verorten kann.

Für den Leistungsbereich der Berufsinformation heißt das, dass man ohne umfassende berufspraktische Maßnahmen bzw. ohne ein Herunterbrechen der Thematik auf die konkrete persönliche Situation (die immer zugleich in einem bildungsspezifischen wie sozio-kulturellen Kontext zu sehen ist) Jugendliche und junge Erwachsene nicht angemessen auf ihren Berufseinstieg vorbereiten kann. Für den Bereich der schulischen wie auch akademischen Ausbildung bedeutet es, dass Initiativen im Praktikumsektor zukünftig zweifelsohne verstärkt werden müssen.

---

<sup>19</sup> Auch Ferialjobs können u.U. zu einer Sensibilisierung für das Thema „Einstieg in die Arbeitswelt“ beitragen.

Interessant und zugleich verstörend ist, dass der Einstieg in die Arbeitswelt von den Jugendlichen und jungen Erwachsenen als eine Entwicklungsaufgabe gesehen wird, die jeder und jede Einzelne gewissermaßen für sich allein als „Solokünstler/in“ meistern muss. Durch die zuständigen öffentlichen Stellen bzw. die institutionalisierten Angebote fühlen sie sich nicht ausreichend betreut und, was das nahe soziale Umfeld betrifft, glauben sie, dass es niemanden gibt, der ihnen in ihrer Situation wirklich weiterhelfen könnte.

Im Gleichaltrigenumfeld ist der Einstieg in die Arbeitswelt großteils kein Thema: Vor allem bei den unter-20-Jährigen ist die Peer-Kommunikation sehr stark von jugendkulturellen Thematiken und bei den Mädchen auch von Beziehungsthemen bestimmt. Abgesehen davon, glauben die Jugendlichen, dass ihre (annähernd gleichaltrigen) FreundInnen beim Thema Arbeitswelt und Beruf „auch nicht mehr wissen“ als sie selbst; so gesehen wäre es völlig sinnlos in der Berufsorientierungs- wie auch Berufseinstiegsphase bei FreundInnen Rat und Unterstützung zu suchen.

Aber auch die Eltern sind nicht KommunikationspartnerInnen bzw. Ansprechpersonen – das gilt für die Berufswahl und ebenso für die Vorbereitung auf den Berufseinstieg. Auch den Eltern wird unterstellt, dass sie sich „da nicht auskennen“ (was in vielen Fällen ja auch zweifelsohne zutrifft).

Der Mangel an familiärer Kommunikation über dieses Thema hat, wie die qualitativen Interviews zeigen, jedoch auch noch weitere Gründe:

- eine erstaunlich stark ausgeprägte „Laissez-Faire“-Haltung der Eltern, die u.a. daraus resultiert, dass die Eltern ein Selbstverständnis entwickeln, welches dahin geht, die Entscheidungen ihrer Sprösslinge zu akzeptieren, ihnen nicht ständig dreinzureden, sondern ihre (in vielen Bereichen frühe) Selbständigkeit zu respektieren; was die Eltern u.U. dabei nicht sehen, ist, dass ihre Sprösslinge im Alter von 14, 15, 16 oder 17 Jahren mit den anstehenden Bildungs- und Berufsentscheidungen oft heillos überfordert sind – u.a. auch deshalb, weil ihnen eines von Seiten der Eltern wie auch von Seiten der LehrerInnen sehr klar vermittelt wird: nämlich, dass Bildungs- und Berufsentscheidungen Lebensentscheidungen sind.
- ein ausgeprägter Sinn für Selbstbestimmung bei den Jugendlichen: selbstverständlich wollen sich die Jugendlichen von ihren Eltern auch nicht sagen lassen, was sie machen sollen bzw. was zu tun ist; sie wollen ihren eigenen Weg

suchen und finden. Doch auch wenn die Zeiten vorbei sind, wo Eltern ihren Kindern sagen konnten, was für sie gut ist, und diese sich danach richteten, deutet einiges darauf hin, dass Jugendliche sich in schwierigen Lebens- und Entscheidungssituationen dennoch Unterstützung von Seiten der Eltern wünschen.<sup>20</sup>

- ein Bemühen von Seiten der Jugendlichen und insbesondere der jungen Erwachsenen, die Eltern durch die oft nur schwer zu meisternden Realitäten der neuen Bildungs- und Berufswelt nicht zu verunsichern: Da Bildungs- und Berufsbiographien heute schlicht und einfach nicht mehr so glatt und harmonisch verlaufen, wie viele Eltern sich das für ihre Kinder wünschen, lautet das Motto hier: Die Eltern gar nicht erst mit der Problematik konfrontieren.

Die Berufswahl wie auch der Berufseinstieg Jugendlicher und junger Erwachsener erfolgt demnach größtenteils im Bewusstsein des auf sich selbst gestellt bzw. auf sich selbst zurückgeworfen Seins.

Interessant ist, dass diejenigen, die den Einstieg in die Arbeitswelt bereits erfolgreich gemeistert haben und nunmehr (mehr oder minder fest) im Berufsleben stehen, kaum (mehr) Interesse an arbeitsweltspezifischen Themen, die über den meist eng umschriebenen Bereich ihrer eigenen beruflichen Tätigkeit hinausgehen, zeigen. Veränderungen in der Arbeitswelt, die sie nicht unmittelbar und nicht hier und heute selbst betreffen, gehen an ihnen vorbei.

In Hinblick auf etwaige Umschulungen bzw. berufliche Neu-Orientierungen, die im Verlauf ihrer Erwerbsbiographien notwendig werden könnten, ist darin durchaus eine gewisse Problematik zu sehen.

### III.1.6 Vier Mentalitäten in der Auseinandersetzung mit Bildung und Beruf

Alles in allem zeigen sich im Zugang zum Thema „Ausbildung und Beruf“ vier verschiedene Mentalitätstypen bei den Jugendlichen und jungen Erwachsenen:

- Typus I – die Orientierungslosen: Sie haben keine konkreten Ziele in Bezug auf ihre (berufliche) Zukunft und suchen auch nicht gezielt nach Perspektiven für ihre

---

<sup>20</sup> Wie der „4. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich“ zeigt, vertrauen rund zwei Drittel der jungen ÖsterreicherInnen in einer schwierigen Lage eher ihren Eltern als ihren FreundInnen. (vgl. BMSG 2003: 34f)

Bildungs- oder Berufsbiographie. Teilweise sind sie zwar durchaus bemüht, Anschluss zu finden, aber sie schaffen es einfach nicht – das heißt sie versuchen ihren Platz in der Welt zu finden, doch ohne großen Erfolg; teilweise scheinen sie aber auch nicht übermäßig motiviert. In jedem Fall mangelt es ihnen nicht nur an Qualifikationen, die in der heutigen Arbeitswelt gefragt sind, sondern auch an mentaler Flexibilität sowie der Fähigkeit zu Selbstmanagement. Sie sind klassische VertreterInnen jener Gruppe, die in der Fachliteratur als ModernisierungsverliererInnen beschrieben werden. Im Bereich der Jugend-, Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik besteht hier zweifelsohne Handlungsbedarf, um diese Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch aktivierende bzw. motivierende und orientierunggebende Maßnahmen aus der sozialen Desintegrationsspirale, in der sie sich befinden, herauszulösen.

- Typus 2 – die „Nicht-jetzt-AkteurInnen“: zeigen ein geringes Reflexionsniveau und auch eine geringe Reflexionsbereitschaft, was ihre berufliche Zukunft betrifft. Sie repräsentieren eine seltsame Mischung aus Fatalismus, Informationsdefiziten und Naivität. Anstehende Bildungs- und Berufsentscheidungen bzw. die Auseinandersetzung mit diesen Entscheidungen zögern sie hinaus. Frei nach dem Motto „Es wird sich schon ergeben“ prägt passives Abwarten ihren Handlungsstil. Dabei verweigern sie sich teilweise den Realitäten; auf Bildungsübergänge bereiten sie sich nicht eigens vor. Auch wenn sie qualifizierte Ausbildungen abgeschlossen haben, werden sie in der Berufseinstiegsphase zu einer potentiellen Problemgruppe, da sie die Realitäten oftmals nicht erkennen, große Bildungsübergänge unvorbereitet passieren und auch kaum über Strategien zur aktiven Gestaltung ihrer Lebenssituation verfügen. Ein wenig wirken sie so, als würden sie sich ohne klare Zielperspektive freischwebend im Raum bewegen.
- Typus 3 – die Eigeninitiativen: setzen auf Eigenverantwortung und positives Denken. Ihr Credo lautet: „Man muss nur wollen!“ und „Wer sucht der findet!“ Sie sind grundsätzlich sehr flexibel; langfristige Planbarkeit ist für sie kein vorrangiges Lebensziel. Sie können mit Diskontinuitäten und Brüchen vergleichsweise gut umgehen und praktizieren quasi aus dem Bauch heraus ein teils sehr effizientes Selfmanagement. Sie glauben, dass sie im Verlauf ihrer Berufsbiographie vier, fünf oder sechs Mal den Job wechseln werden und versuchen im klaren Bewusstsein dessen, dass das so sein könnte, das Beste daraus zu machen. Das heißt sie akzeptieren, dass ihr Lebensweg vermutlich keiner linearen Logik folgen wird. Sie

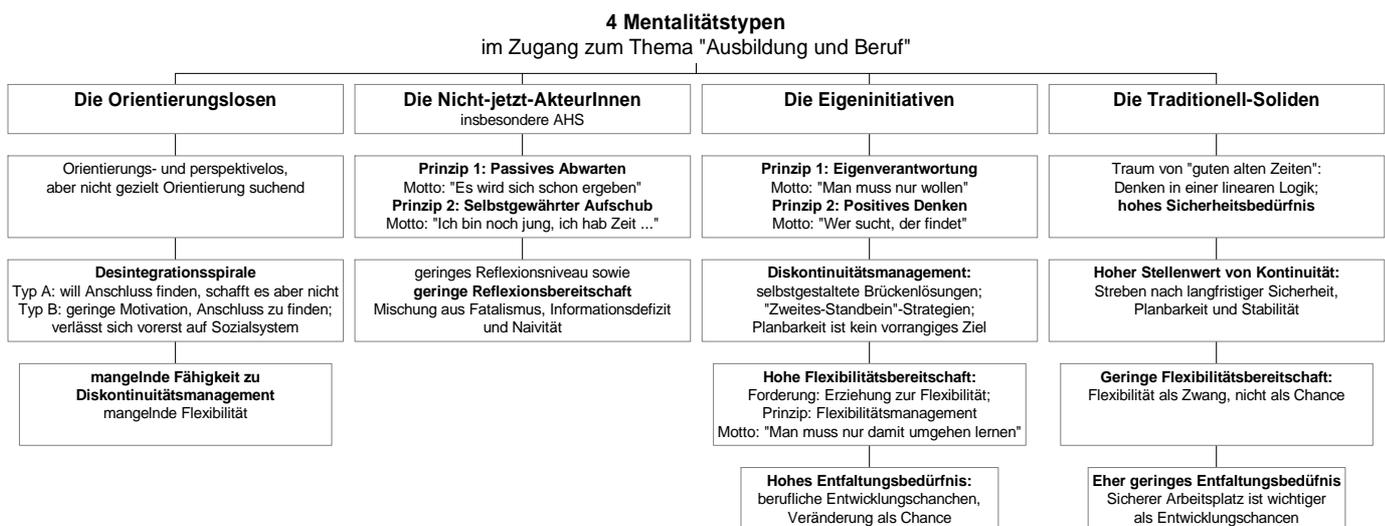
begreifen den allseits spürbaren Wandel nicht nur als Zwang, sondern auch als Chance auf Veränderung. Sie sehen das Leben nicht als langen ruhigen Fluss, sondern wollen durchaus Bewegung: Zumindest in jüngerem Alter können sie sich gut vorstellen, Verschiedenes auszuprobieren und dabei Jobs und Firmen zu wechseln – wobei sie natürlich, wenn sie es sich aussuchen könnten, immer einen selbst-motivierten Job-/Firmenwechsel anstreben würden. In ihren Selbstkonzepten hat die Idee des fertigen (bzw. ausgebildeten) Menschen wenig Platz. Sie sind diejenigen, die zumindest aus heutiger Sicht, ihre Identitätsbildung wie auch ihre berufliche Entwicklung als nicht an einem bestimmten Punkt bzw. in einem bestimmten Lebensalter abgeschlossenen Prozess sehen, sondern die Idee des lebenslangen bzw. lebensbegleitenden Lernens in ihren Vorstellungen von der eigenen beruflichen Zukunft fest verankert haben. Aufgrund dieser Einstellung darf man wohl davon ausgehen, dass diese Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf die (spät-)moderne Arbeitswelt vergleichsweise am besten vorbereitet sind.

- Typus 4 – die Traditionell-Soliden: Ihre Einstellung zu Erwerbsarbeit und Beruf ähnelt noch sehr stark der ihrer Eltern- und Großelterngeneration. Ihr Lebensplan sieht einen eher linearen Entwicklungsverlauf vor. Langfristige Sicherheiten, Planbarkeit und Stabilität sind in ihren Lebensperspektiven fest verankert. Von einem dynamischen Wandel scheinen sie verunsichert. Eine reflektiert-kritische Auseinandersetzung mit dem angesichts der schlechten Wirtschaftslage bzw. des engen Arbeitsmarktes möglicherweise engen Handlungsspielraum findet hier ebenso wenig Platz wie ein Bekenntnis zu Eigenverantwortung. Veränderung wird vor allem als Zwang empfunden. Arbeitsplatzsicherheit ist ihnen wichtiger als Entwicklungsmöglichkeiten oder auch Karriere- und Aufstiegschancen. Sie sind diejenigen die auf Reizworte wie befristete Arbeitsverträge, Stellenabbau, Mobilitätswänge anspringen. Sie charakterisieren sich durch (tendenziell) geringe Flexibilitätsbereitschaft und ein (tendenziell) hohes Bedürfnis nach Kontinuität. Von der Politik erwarten sie, dass sie dieses Bedürfnis befriedigt. Da sie für die Anforderungen, die die freie Wirtschaft an junge ArbeitnehmerInnen stellt, nicht wirklich gut gerüstet sind, wären diese Jugendlichen und jungen Erwachsenen im staatsnahen Bereich vermutlich am besten aufgehoben.

Aus gesellschaftspolitischer Sicht wichtig wäre es, die Traditionell-Soliden für eine realistischere Einschätzung der aktuellen Situation am Arbeitsmarkt wie auch für die steigenden Anforderungen an junge ArbeitnehmerInnen zu sensibilisieren. Damit könnte man nicht nur ihre Chancen am Arbeitsmarkt erhöhen, sondern auch einer

wachsenden Polarisierung bzw. wechselseitigen Verständnislosigkeit von Traditionell-Soliden, die eine gewisse Versorgungsmentalität erkennen lassen, und Eigeninitiativen, die bemüht sind, sich in der freien Wirtschaft durch hohes Engagement zu bewähren, gegensteuern.

**Abb. 1: Vier Mentalitätstypen**



### III.2 Problemanalyse Jugendarbeitslosigkeit

In der Medienberichterstattung wird Jugendarbeitslosigkeit meist mit der Lehrstellenproblematik in Verbindung gebracht. Für die jungen ÖsterreicherInnen, die im Rahmen des qualitativen Studien-Moduls „Jugend und Beschäftigung“ befragt wurden, stellt sich die Problematik jedoch viel breiter dar.

Aus ihrer Sicht sind nicht mehr nur Lehrlinge oder spezielle Problemgruppen vom engen Arbeitsmarkt bzw. schlechten Job-Aussichten betroffen, das Spektrum der potentiell Betroffenen ist weitaus größer und schließt Schul- und StudienabbrecherInnen ebenso mit ein wie junge Menschen (insbesondere JungakademikerInnen), die eine weiterführende Ausbildung mit guten Noten abgeschlossen haben und dennoch keine Arbeit finden.

Kurz gesagt: Jugendarbeitslosigkeit wird als ein weitreichendes und komplexes Problem begriffen. Der Hauptgrund für die hohe Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen wird in der schlechten Wirtschaftslage gesehen, aber auch Defizite in der

Beratung und Betreuung von Arbeitssuchenden sowie mangelnde Motivation von Seiten der beschäftigungslosen Jugendlichen und jungen Erwachsenen werden bis zu einem gewissen Grad für die hohen Arbeitslosenzahlen verantwortlich gemacht.

Das, was sich die Jugendlichen und jungen Erwachsenen wünschen, ist, dass es der Politik gelingt, in den von den Erwerbsfähigen nachgefragten Bereichen und Branchen so viele Arbeitsplätze zu schaffen, dass jede/r, die/der wirklich arbeiten will, auch Arbeit findet. Was die Politik konkret tun müsste, trauen sie sich jedoch nicht zu sagen. Eher vage bleiben die Vorschläge, die in Richtung Förderung der Wirtschaft – frei nach dem Motto: „Geht’s der Wirtschaft gut, geht’s uns allen gut“ – weisen.<sup>21</sup>

Faktum ist, dass Jugendarbeitslosigkeit, genauer gesagt: wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen gegen Jugendarbeitslosigkeit größtenteils weder im schulischen Unterricht noch in weiterführenden Ausbildungen ein Thema sind.

Die Situation ist in gewisser Weise paradox: Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen glauben einerseits, dass heute jede/r potentiell von Arbeitslosigkeit betroffen ist; andererseits realisieren sie aber, dass dennoch niemand mit ihnen über dieses Thema spricht.

### **III.2.1 Optimierungsbedarf in der Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsmarktberatung**

Sowenig die Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit wirtschaftspolitischen Lösungsansätzen aufwarten können und wollen, so sehr sind sie zu einer detaillierten Status-Quo-Analyse und daran anknüpfenden Verbesserungsvorschlägen für die Arbeitsmarktberatung und -politik bereit.

Die vergleichende Analyse der vierzig qualitativen Interviews ergibt ein sehr konkretes 8-Punkte-Programm, das der Effizienzsteigerung in der Arbeitsmarktberatung bzw. Arbeitsmarktpolitik dienen soll (siehe auch Tab. 17):

---

<sup>21</sup> Während die einen meinen, man müsse einfach ganz allgemein die Wirtschaft fördern, dann würden automatisch Stellen für BerufseinsteigerInnen geschaffen, treten andere dafür ein, mit Bonus-Maßnahmen Anreize für UnternehmerInnen zu schaffen, damit diese Jugendliche und junge Erwachsene beschäftigen (z.B. Förderungen für Betriebe, die arbeitslose Jugendliche oder arbeitslose junge Erwachsene einstellen; mehr Förderungen für lehrlingsausbildende Betriebe, aber auch unternehmerInnenfreundlichere Rahmenbedingungen für Lehrlingsbeschäftigung).

Der Ansatz, Unternehmen, die keine Lehrlinge ausbilden bzw. keine arbeitssuchenden Jugendlichen und jungen Erwachsenen beschäftigen, durch noch zu definierende Sanktionsmaßnahmen zu „bestrafen“, ist bei den InterviewpartnerInnen, die in Modul 3 befragt wurden, nicht mehrheitsfähig.

1. Bessere Zielgruppensegmentierung in der Arbeitsmarktberatung: Konkret heißt das spezielle Angebote für die Zielgruppen „lehrstellensuchende Jugendliche“, „Schul- und StudienabbrecherInnen“, „JungakademikerInnen“, mehr Information über arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sowohl für bildungsschwache bzw. niedrigqualifizierte Jugendliche und junge Erwachsene als auch speziell für hochqualifizierte Jugendliche und junge Erwachsene sowie eine Informations- und Beratungsoffensive in Hinblick auf die Zielgruppe „20- bis 30-Jährige“;
2. Eine intelligenterere Informationspolitik mit mehr niederschweligen Informationsangeboten für bildungsschwache Jugendliche und junge Erwachsene und ein Ausbau strategischer Info-Partnerschaften mit Studierendenvertretungen, um die Zielgruppe Studierende und JungakademikerInnen einerseits über Angebote und Einrichtungen der Job-Vermittlung und andererseits auch über konkrete Job-Angebote zu informieren;
3. Verbesserung der Beratungsleistungen bzw. (aus Sicht der Zielgruppe) kompetentere BeraterInnen: Zu erreichen wäre das einerseits durch Schulungen bzw. Fortbildungsmaßnahmen, die die BeraterInnen mit den teils sehr dynamischen Veränderungen am Arbeitsmarkt, mit neuen Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten, aber auch mit den sich verändernden Bedürfnissen und Problemlagen der Zielgruppen vertraut machen, andererseits durch Evaluation der BeraterInnen in Hinblick auf ihre Beratungseffizienz aus Sicht der Zielgruppe(n);
4. Unterstützende Angebote für Jugendliche und junge Erwachsene, die aktiv jobsuchend sind und dabei ein hohes Maß an Eigeninitiative zeigen: zum Beispiel durch mehr Information über Möglichkeiten aktiver Job-Suche;
5. Förderungen für UnternehmerInnen, die schwer vermittelbare Jugendliche und junge Erwachsene ausbilden bzw. beschäftigen (insbesondere steuerliche Anreize) sowie in Hinblick auf die Lehrlingsbeschäftigung unternehmerInnenfreundlichere Rahmenbedingungen;
6. Bessere Beratung und Förderung Jugendlicher und junger Erwachsener in Bezug auf Präventivstrategien gegen Arbeitslosigkeit: Angesprochen ist hier in erster Linie die Weiterbildungsförderung, wobei spezielle Schwerpunkte im Bereich der Weiterbildungsförderung bei „bildungsschwachen Jugendlichen und jungen Erwachsenen“ sowie im Bereich einer berufspraxisorientierten Weiterbildungsförderung bei Studierenden und JungakademikerInnen liegen sollte. Zudem

müssten Maßnahmen gesetzt werden, um einem Stadt-Land-Gefälle im Bereich der Weiterbildungsangebote gegenzusteuern. Darüber hinaus sollten spezielle Beratungsangebote und u.U. auch finanzielle Förderungen für Jugendliche und junge Erwachsene, die im Sinne einer „Zweites-Standbein-Strategie“ eine zweite fachfremde Ausbildung anstreben, angedacht werden.

7. Grundsätzliche Reformen in der Aus- und Weiterbildungspolitik, die neben einer Aus- und Weiterbildungsoffensive für „bildungsschwache Jugendliche“ (im Bereich zentraler Kulturtechniken aber auch im Bereich der Soft-Skills) u.a. auch die Vermittlung von Berufseinstiegskompetenzen an Studierende und JungakademikerInnen beinhaltet.
  
8. Förderung der Eigenverantwortung Jugendlicher und junger Erwachsener, wobei den Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu vermitteln wäre, dass weder die Job-Information noch die Job-Vermittlung ausschließlich als Bringschuld gesehen werden kann; das heißt, man muss die Jugendlichen motivieren und ihnen klar machen, dass sie sich nicht auf ein „Die werden mir schon einen Job vermitteln“ verlassen dürfen/sollten, man muss sie aktivieren und sobald sie aktiviert sind, bei der aktiven Jobsuche entsprechend unterstützen.

Einen detaillierten Überblick über Forderungen zur Effizienzsteigerung der Arbeitsmarktberatung sowie konkrete Lösungsvorschläge vermittelt Tab. 17.

**Tab. 17: Optimierungsbedarf im Bereich der Arbeitsmarktberatung aus Sicht 14- bis 29-Jähriger**

Forderungen	Artikulierte Defizite – konkreter Optimierungsbedarf
<p><b>bessere Zielgruppensegmentierung in der Arbeitsmarktberatung</b> zwecks Steigerung der Effizienz</p>	<p><b>Defizit 1:</b> <u>Mangelnde Zielgruppensegmentierung im Bereich der Job-Vermittlung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zielgruppe „Lehrstellensuchende Jugendliche“</li> <li>▪ Zielgruppe „SchulabbrecherInnen“ (Brückenlösungen)</li> <li>▪ Zielgruppe „JungakademikerInnen“</li> <li>▪ Zielgruppe „Hochqualifizierte“ versus Zielgruppe „Niedrigqualifizierte“</li> </ul> <p><b>Defizit 2:</b> <u>Mangelnde Zielgruppensegmentierung im Bereich der Arbeitslosenbetreuung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zielgruppe „Problemjugendliche“ (Coaching, psychologische Betreuung)</li> <li>▪ Zielgruppe „bildungsschwache Jugendliche“ (Coaching, selbstwertfördernde Maßnahmen)</li> <li>▪ Zielgruppe „SchulabbrecherInnen“ (Coaching, selbstwertfördernde Maßnahmen)</li> </ul> <p><b>Defizit 3:</b> <u>Mangel an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sowie Mangel an Beratungskompetenz in Bezug auf die Zielgruppe „20- bis 30-Jährige“</u></p> <p><b>Defizit 4:</b> <u>mangelnde Beratungskompetenz in Bezug auf die Zielgruppe „Hochqualifizierte“</u></p>

<p><b>Bessere Informationspolitik in der Arbeitsmarktberatung:</b> innovative Konzepte in der Job-Information wie auch in der Information über Angebote und Einrichtungen der Job-Vermittlung</p>	<p><b>Defizit 1:</b> <u>Niederschwellige Informationsangebote für bildungsschwache Jugendliche und junge Erwachsene</u> (z.B. Info-Ständer im Supermarkt – Kooperationen mit Unternehmen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ in Bezug auf Angebote und Einrichtungen der Job-Vermittlung</li> <li>▪ in Bezug auf Job-Angebote</li> </ul> <p><b>Defizit 2:</b> <u>Info-Partnerschaften mit ÖH</u>, um Studierende und JungakademikerInnen über</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einrichtungen und Angebote der Arbeitsmarktberatung sowie</li> <li>▪ mögliche Job-Strategien (besser) zu informieren</li> </ul> <p><b>Defizit 3:</b> <u>Direkt-Information/Direct-Mailing</u>, um BerufseinsteigerInnen über Einrichtungen und Angebote der Arbeitsmarktberatung, mögliche Job-Strategien sowie u.U. auch Job-Angebote (besser) zu informieren</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einrichtungen einer InteressentInnendatenbank für postalische oder elektronische Information</li> </ul> <p><b>Defizit 4:</b> <u>Qualität der Info-Materialien</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Übersichtlichkeit</li> <li>▪ Verständlichkeit</li> <li>▪ Realistische Darstellung statt Schönfärberei (lebenspraktische Relevanz)</li> <li>▪ Aktualität</li> <li>▪ Zielgruppengerechte Gestaltung</li> </ul>
<p><b>Qualitätsverbesserung in der Arbeitsmarktberatung</b></p>	<p><b>Defizit 1:</b> <u>Mangelnde Schulung und Fortbildung der BeraterInnen</u> – insbesondere in Hinblick auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ die teils sehr dynamischen <u>Veränderungen am Arbeitsmarkt</u></li> <li>▪ neue Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten (Stichwort „<u>neue Berufe</u>“)</li> <li>▪ <u>sich verändernde Problem- bzw. Zielgruppen</u> der Arbeitsmarktberatung</li> </ul> <p><b>Defizit 2:</b> <u>Evaluation der BeraterInnen in Hinblick auf Beratungseffizienz</u> aus Sicht der Zielgruppe(n)</p>
<p><b>Unterstützung eigeninitiativer Jugendlicher und junger Erwachsener</b></p>	<p><b>Defizit:</b> (Information über) <u>kostenfreie Möglichkeiten, Stellengesuche zu veröffentlichen</u></p>
<p><b>Förderungen für UnternehmerInnen</b> (wirtschafts-/strukturpolitische Maßnahmen als flankierende Maßnahmen)</p>	<p><b>Defizit 1:</b> (mehr) steuerliche Anreize bzw. <u>Förderungen für UnternehmerInnen, die arbeitsuchende Jugendliche und junge Erwachsene einstellen</u></p> <p><b>Defizit 2:</b> (mehr) steuerliche Anreize bzw. <u>Förderungen für UnternehmerInnen, die Lehrlinge ausbilden</u></p> <p><b>Defizit 3:</b> <u>unternehmerInnenfreundlichere Rahmenbedingungen für die Lehrlingsbeschäftigung</u></p>
<p><b>Beratung und Förderung in Bezug auf Präventiv-Strategien gegen Arbeitslosigkeit</b></p>	<p><b>Defizit 1:</b> (kompetente) <u>Beratung und (finanzielle) Förderung für eigeninitiative Jugendliche, die eine „Zweites-Standbein-Strategie“ entwickeln</u> (Stichwort Zweit- bzw. Mehrfachausbildungen)</p> <p><b>Defizit 2:</b> hochwertige Weiterbildungsangebote sowie stärkere <u>Weiterbildungsförderung in Bezug auf die Zielgruppe „bildungsschwache Jugendliche und junge Erwachsene“</u></p> <p><b>Defizit 3:</b> hochwertige Weiterbildungsangebote sowie stärkere <u>Weiterbildungsförderung in Bezug auf die Zielgruppen „Studierende“ und „Jung-AkademikerInnen“</u></p> <p><b>Defizit 4:</b> Information und Beratung in Bezug auf <u>Möglichkeiten, während der Ausbildung berufspraktische Erfahrungen zu sammeln</u>, die beim Berufseinstieg als bereits vorhandene, relevante Berufserfahrung gewertet werden</p>

<p><b>Umdenken in der Aus- und Weiterbildungspolitik</b></p>	<p><b>Defizit 1:</b> Aus- und Weiterbildungsoffensive im Bereich „<u>bildungsschwacher Jugendlicher</u>“ (Schwerpunkt: HS, Poly)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <u>Kulturtechniken</u> (Lesen, Schreiben, Rechnen)</li> <li>▪ <u>Soft-Skill- und Benimm-Training</u></li> </ul> <p><b>Defizit 2:</b> Vermittlung von in der Berufseinstiegsphase und der Berufspraxis relevanten Kompetenzen an die <u>Zielgruppen „Studierende“ und „Jung-AkademikerInnen“</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <u>Studienplanreformen</u>, die (noch stärker als derzeit der Fall) Schnittstellenfächer zur Wirtschaft beinhalten bzw. den Qualifikationsbedarf der Wirtschaft nicht unberücksichtigt lassen</li> <li>▪ <u>Bewerbungstraining</u> für Studierende</li> </ul> <p><b>Defizit 3:</b> <u>Förderung individueller Stärken</u> statt schwerpunktmäßiger Kompensation von Schwächen bei in Ausbildung befindlichen Jugendlichen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Empowerment</li> <li>▪ Förderung von Selbstmanagement</li> <li>▪ Ermutigung zu eigeninitiativem bzw. eigenverantwortlichem Handeln unter Berücksichtigung individueller Interessen und Eignungen</li> </ul> <p><b>Defizit 4:</b> <u>Erziehung zu Flexibilität</u> (als Vorbereitung auf die Anforderungen der Arbeitswelt)</p> <p><b>Defizit 5:</b> <u>Weiterbildungsangebote für Jugendliche und junge Erwachsene, die sich an Interessen, Vorwissen und speziellen Problemlagen der jeweiligen Zielgruppe orientieren</u> und in didaktischer Hinsicht jugend-/zielgruppengerecht konzipiert sind</p>
<p><b>mehr Eigenverantwortung auf Seiten arbeitssuchender Jugendlicher</b></p>	<p><b>Defizit 1:</b> Eigeninitiative (Job-Information nicht nur als Bring-, sondern auch als Holschuld; weg von der Haltung „Die werden mir schon einen Job vermitteln“; Mut zu Initiativbewerbungen etc.)</p> <p><b>Defizit 2:</b> aktive Strategien in der Job-Suche (Motivation)</p> <p><b>Defizit 3:</b> realistische Einschätzung der beruflichen Möglichkeiten (weg von überzogenen Vorstellungen)</p>

### III.2.2 Probleme in der BeraterInnen-KlientInnen-Interaktion

Jene Befragten, die selbst schon einmal Angebote der Arbeitsmarktberatung genutzt haben, äußern sich durchwegs kritisch, was die Qualität der KlientInnen-BeraterInnen-Kommunikation und die Effizienz der in Anspruch genommenen Beratung betrifft.

Vor allem wird die mangelnde Beratungskompetenz der BeraterInnen kritisiert: Sie ist aus Sicht der KlientInnen ein wesentlicher Grund dafür, dass ihnen die Beratung „eigentlich nichts gebracht hat“. Auf der persönlichen Ebene werden die BeraterInnen sehr unterschiedlich beurteilt: die Bewertungen reichen von „nett, aber für diesen Job ungeeignet“, über arrogant und in der Kommunikation mit jungen KlientInnen überheblich bis zu „ein bisschen beschränkt“.

### words of relevant mouth

**weiblich/20/Lehre nach Schulabbruch:** „AMS-Berater wissen zwar, was es alles gibt, aber die wollen dir etwas anderes einreden – die gehen nicht darauf ein, was du willst.“

**männlich/21/abgeschlossene Lehre – berufstätig:** „Ich war wegen Lehrstellen beim AMS: Ich wollt eine Lehre im EDV-Bereich machen, hab aber nichts gefunden. Dort haben sie mir dann (eine Lehre zum; Anm.) Bürokaufmann empfohlen – die Frau hat gesagt, als Bürokaufmann hat man eh mit Computern zu tun.“

**weiblich/21/erwerbstätig als Brückenlösung bis zum FH-Einstieg:** „Man muss mit jemandem so reden, wie er es gewohnt ist. Die beim AMS haben mir das Gefühl vermittelt, sie wären etwas Besseres – man kommt sich minder vor. (...) Mein Beratungsgespräch dauerte eine Viertelstunde. Ich hatte das Gefühl, der hat keine Zeit für mich. Man findet kaum einen, der engagiert und ehrlich berät.“

**männlich/24/abgeschlossene Lehre – derzeit arbeitslos:** „In Kärnten hat sich nix ergeben, deshalb bin ich jetzt nach Wien gegangen. In Wien gibt's Kurse für Leute in meinem Alter – die sagen dir: Den Kurs kannst machen – das ist vom AMS aus. In Kärnten hat's da nichts gegeben: Da fangen die Kurse erst wieder bei den über vierzig Jahre alten Frauen an. Wenn du dort in meinem Alter zu an Betreuer gehst, musst dir selber die Antwort auf deine Fragen geben.“

**weiblich/26/Unternehmerin in der Gründungsphase:** „Beim AMS haben sie mir gesagt, sie decken meinen Bereich nicht ab, und: Ich bin überqualifiziert für eine Junior-Position und zu jung für eine Senior-Position. (...) Sie haben mir zwei Mal gesagt, dass ich nicht vermittelbar bin, weil ich überqualifiziert bin. Ich hab dann gefragt, was ich ihrer Meinung jetzt machen soll. Sie haben gesagt, ich soll mich weiterbilden – wo ich doch jetzt schon fünf Fremdsprachen spreche und trotzdem keinen Job finde. Und so habe ich beschlossen, meine eigene Firma zu gründen – eine Ein-Frau-Firma, die nach dem Personal-Leasing-Prinzip funktioniert.“

**weiblich/27/zum Zeitpunkt des Interviews arbeitslos:** „Die Betreuer beim AMS unterscheiden nicht, ob man Arbeiter ist oder einen Uni-Abschluss hat. Deswegen ist das Ganze, ehrlich gesagt, ein bisschen wertlos. Und: Die Betreuer sind eher ein bissi beschränkt, um es hart zu sagen – ich will jetzt aber nicht präpotent klingen.“

Abstrahiert man von persönlichen Enttäuschungen und (teils offenbar durchaus berechtigtem) Ärger über die BeraterInnen, sieht man, dass die Probleme, die in der BeraterInnen-KlientInnen-Interaktion bestehen, auf grundlegende konzeptuelle und strukturelle Mängel zurückzuführen sind.

Ein konzeptuelles Kernproblem scheint dabei zu sein, dass in der Arbeitsmarktberatung nach wie vor vom „Durchschnittsjugendlichen“ bzw. vom Konzept der „Normbiographie“ im Sinne einer für breite Mehrheiten gültigen und insofern „normalen“ Bildungs- und Berufsbiographie ausgegangen wird. In der pluralisierten Welt, in der die heutige Jugend heranwächst, stellt der/die „Durchschnittsjugendliche“ aber nicht mehr als eine abstrakte Größe dar, da in ein und derselben Alterskohorte ganz unterschiedliche Bedürfnisse und

Bedarflagen bestehen (wobei diese Pluralität der Bedürfnisse in der breiten Öffentlichkeit großteils durchaus Akzeptanz findet). Eine Konsequenz daraus ist, dass die so genannte Norm – wie in vielen Bereichen des Alltags – auch in Ausbildungs- und Berufszusammenhängen immer mehr an Bedeutung verliert und Jugendliche und junge Erwachsene heute zu eigeninitiativen BastlerInnen ihrer Bildungs- und Erwerbsbiographien werden, worauf die Bildungs- wie auch Arbeitsmarktberatung selbstverständlich reagieren muss/müsste.

Darüber hinaus muss man sehen, dass sich die Arbeitswelt im Umbruch befindet und die heutige Jugend- und Jungerwachsenengeneration, ob sie es will oder nicht, im Verlauf ihrer Berufsbiographie vermutlich unterschiedlichsten Formen der Beschäftigung nachgehen wird – angefangen beim Vollzeit-Normalarbeitsplatz bis zu neuen, a-typischen Formen der Beschäftigung. So manche/r wird vor der Entscheidung stehen, ob er/sie im Fall der Fälle den Weg in die Arbeitslosigkeit wählt oder bereit ist, auf die Annehmlichkeiten eines klassischen Normalarbeitsverhältnisses zu verzichten. Auch darauf muss die Arbeitsmarktberatung reagieren – durch spezielle Beratungsangebote, aber auch durch neue Konzepte der Job-Vermittlung.

Tatsache ist, dass Arbeitsmarktberatung derzeit meist vom Bezugspunkt des klassischen Normalarbeitsverhältnisses (5-Tage- bzw. 40-Stunden-Woche in unselbständiger Beschäftigung) erfolgt, aber auch dass ArbeitsmarktberaterInnen ihren Beruf in der Regel im Rahmen von so genannten Normalarbeitsverhältnissen ausüben und ihre persönlichen Erfahrungen demnach in der Welt der Normalarbeitsverhältnisse liegen. Berechtigterweise drängt sich die Frage auf, ob Arbeitsmarktberatung, die derart stark auf Normalbiographien und Normalarbeitsverhältnissen aufsetzt, für Jugendliche und junge Erwachsene, die in einer Arbeitswelt, in der vieles, was bislang als „normal“ galt, relativiert wird, Fuß fassen wollen und müssen, von lebenspraktischem Wert sein kann.

Dass das System der Arbeitsmarktberatung, wie es in derzeitiger Form besteht, vor allem dann funktioniert, wenn die KlientInnen ebenso wie die BeraterInnen in Kategorien der „normalen“ Bildungs- und Berufsbiographien und Normalarbeitsplätze denken (und die situativen Rahmenbedingungen das auch zulassen), scheint naheliegend.

Dass die in der so genannten „neuen Arbeitswelt“ veränderten Rahmenbedingungen für Ausbildung und Beruf, die sich in einer zunehmenden Ent-Standardisierung von Bildungs- und Berufsbiographien äußern, in der Arbeitsmarktberatung derzeit offenbar häufig ebenso unzureichend Berücksichtigung finden wie subjektive Bedürfnisse, Bedarfs- und Problemlagen derjenigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die einen a-traditionellen

Weg in die Erwerbsarbeitswelt suchen und dabei hoffen, mit Unterstützung professioneller Angebote der Arbeitsmarktberatung einen passenden Job zu finden, wird in den Erfahrungsberichten der betroffenen Jugendlichen und jungen Erwachsenen evident.

Die generell kritische Haltung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Bezug auf den lebenspraktischen Nutzen der Arbeitsmarktberatung mag mit ein Grund sein, warum sie vor allem auf das Prinzip „Eigeninitiative“ setzen, um sich am engen Arbeitsmarkt Nischen aufzutun. Ihre Grundstimmung geht in Richtung „Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg.“

Grundsätzlich ist das Bekenntnis zu Eigenverantwortung sicherlich positiv zu sehen, aber es birgt auch Gefahren. Jugendliche und junge Erwachsene überschätzen u.U. ihren Handlungsspielraum und überfordern sich mit ihrem Motto, das da lautet: „Jeder ist seines eigenen Glückes Schmied“ und „Hilf dir selbst, sonst hilft dir keiner.“

### **III.2.3 Jugendarbeitslosigkeit – ein „Mentalitätsproblem“?**

Erstaunlich ist, wie sehr die Jugendlichen und jungen Erwachsenen es im Verantwortungsbereich jedes und jeder Einzelnen sehen, sich mit der „richtigen Arbeitsmoral“ und realistischen Erwartungen an den Beruf gegen Arbeitslosigkeit zu rüsten und für den Fall, dass man selbst arbeitslos wird, durch Eigeninitiative und hohe Motivation bei der Job-Suche möglichst rasch den Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeitswelt zu finden. Sie betonen die Bedeutung von positivem Denken in der Job-Suche. Sie glauben, dass es eine Frage der Selbstdisziplin ist, sich durch die ständige Krisenberichterstattung nicht verunsichern oder entmutigen zu lassen. Sie halten diejenigen, die nicht initiativ werden, die, die in der Job-Suche nicht aktiv agieren, sondern darauf warten, dass ihnen von den dafür zuständigen Stellen eine Lehrstelle oder ein Job vermittelt wird, entweder für realitätsfremd oder aber für faul bzw. „bequem“. Sie glauben, dass man heute Eigenverantwortung beweisen, „Biss haben“ und „dran bleiben“ muss – und zwar nicht nur, wenn man im Beruf etwas erreichen will, sondern auch und gerade, wenn man auf Job-Suche ist. Genau hier – so fällt ihre Problemanalyse aus – krankt es aber bei vielen Jugendlichen und jungen Erwachsenen; fast alle nennen Beispiele für unmotivierte Jugendliche im sozialen Umfeld.

Aus der Sicht der Befragten lässt sich die Jugendarbeitslosigkeit demnach nicht allein „von oben“ lösen, vielmehr ist die „falsche Einstellung“ Betroffener oft Teil des Problems. Wobei

sie allerdings sehr klar unterscheiden zwischen jenen, die den Anschluss finden wollen, aber es nicht schaffen, und jenen, die keine große Motivation zeigen, den Weg zurück ins Bildungssystem zu finden bzw. den (Wieder-)Einstieg in die Arbeitswelt erfolgreich zu meistern. Erstaunlich vehement wird an diesen Jugendlichen und jungen Erwachsenen, „die nicht die richtige Einstellung haben“ (und deshalb arbeitslos sind) Kritik geübt, ohne sich dabei jedoch zur einer SozialschmarotzerInnen-Schelte hinreißen zu lassen.<sup>22</sup>

### words of relevant mouth

**männlich/14/Mittelschule:** „Man muss wirklich nach einem Job suchen: man muss dranbleiben (...)“

**weiblich/16/HAK:** „Es gibt viele, die sich nicht dahinter klemmen.“

**weiblich/17/Praktikum als Brückenlösung bis zum Fachschuleinstieg:** „Wenn sie den Willen habe, werden sie es schaffen.“

**weiblich/17/BAKIP:** „Der Wille ist bei manchen nicht da, wirklich aktiv Arbeit zu suchen.“

**weiblich/18/Lehre:** „Ich glaub wirklich, dass sich Jugendliche da zu wenig reinhauen.“

**männlich/18/Lehre:** „Man muss sich selber kümmern.“

**weiblich/21/Erwerbstätigkeit als Brückenlösung bis zum FH-Einstieg:** „Ich glaub wirklich, dass es Leute gibt, die keinen Job finden, weil sie keinen Job finden wollen.“

**männlich/21/berufstätig:** „Die meisten sind selber Schuld. Wenn meine Firma in Konkurs gehen würde, würd ich irgendeine Arbeit annehmen und weitersuchen.“

**weiblich/23/Universitätsstudium:** „Man hört es ja immer: Die Leute, die sagen, sie haben es einfach einmal probiert (sich zu bewerben; Anm.), die haben dann auch etwas bekommen.“

**männlich/23/berufstätig:** „Wenn ich arbeiten will, bekomme ich Arbeit ...“

**weiblich/26/Unternehmerin:** „Man muss (bei der Job-Suche; Anm.) in der Lage sein, sich selbst zu disziplinieren.“

**männlich/29/FH-Absolvent auf Job-Suche:** „Eigeninitiative wird immer wichtiger: Man muss sich selbst kümmern; der Staat zieht sich zurück – ich sehe das ganz wertfrei.“

Konkrete Vorstellungen, wie es ist, arbeitslos zu sein, haben all jene, die selbst nicht betroffen sind bzw. die in ihrem engsten persönlichen Umfeld mit dem Problem „Arbeitslosigkeit“ nicht konfrontiert sind, freilich nicht. Verblüffend und zugleich problematisch ist, dass die Jugendlichen und jungen Erwachsenen den Arbeitsmarkt zwar als sehr eng und die Chancen für BerufseinsteigerInnen als eher schlecht erleben, sich selbst aber dennoch größtenteils als nicht gefährdet wahrnehmen. Aus identitätstheoretischer

<sup>22</sup> Interessant ist die bewusste Abgrenzung von motivationslosen arbeitslosen Jugendlichen, die den Eindruck erwecken, eigentlich gar nicht arbeiten zu wollen, sondern lieber von der Sozialhilfe, den Eltern u.ä. zu leben. Haben früher Freundschaften bestanden, wurden diese abgebrochen, sobald die „falsche Einstellung“ bei den FreundInnen bemerkt wurde.

Sicht liegt nahe, dass dieses seltsame Souveränitätsdenken zumindest teilweise auf identitätsstabilisierende Selbstideale zurückzuführen ist.

Auffällig ist auch, dass sich besonders höher Qualifizierte auf ihre hohen formalen Bildungsabschlüsse, Fremdsprach- und EDV-Kenntnisse, Kommunikationskompetenz etc. zu verlassen scheinen. Kommen sie in die Situation, arbeitslos zu werden, stellen sie fest, dass sie teilweise mit völlig falschen Erwartungen an die Job-Suche herangegangen sind. „Job-Suchen habe ich mir, ehrlich gesagt, ein bisschen leichter vorgestellt“, sagt so etwa eine 27-Jährige, die nach Abschluss einer Internationalen FH (mit Unterrichtssprache Englisch) vier Jahre berufstätig war, sich dann verändern wollte und dachte, dass sich mit ihren Qualifikationen und ihrer Berufserfahrung in kurzer Zeit eine attraktive neue Herausforderung im Rahmen einer Fixanstellung finden lässt; sie war unerwartet sieben Monate arbeitslos bis es ihr gelang, in einem aus ihrer Sicht „passenden“ Berufsfeld wieder in die Erwerbsarbeitswelt einzusteigen.

Wie dieses Beispiel zeigt, liegt das Problem nicht immer an mangelnder Eigeninitiative, sondern gerade bei hochqualifizierten Jugendlichen und jungen Erwachsenen zum Teil auch an einer verzerrten Realitätswahrnehmung, die durch mangelnde Information über die Arbeitsmarktlage für hoch Qualifizierte und die Tatsache, dass Jugendliche und junge Erwachsene durch die öffentliche Meinung in ihrem Glauben bestärkt werden, dass sie mit einer guten Ausbildung und hoher Qualifikation automatisch gute Chancen am Arbeitsmarkt haben werden, verursacht wird.

Hinzu kommt, dass die Angebote im Bereich der Beratung und Betreuung dieser jungen Erwachsenen nach wie vor nicht ausreichen bzw. von ungenügender Qualität sind.<sup>23</sup>

### **III.2.4 Persönliche Strategien gegen Arbeitslosigkeit**

Interessant ist, dass Jugendliche und junge Erwachsene vielfältige Strategien entwickeln, um sich selbst vor Arbeitslosigkeit zu schützen. Insbesondere jene, die bereits in die Arbeitswelt hineinschnuppern konnten und die in ihrem Selbstverständnis das Prinzip „Eigeninitiative“ ganz stark akzentuieren, entwickeln dabei teils sehr konkrete und interessante Ansätze. Besonders hervor zu heben sind dabei folgende zwei Strategien:

---

<sup>23</sup> vgl. Ergänzungsband III: Interview mit Nora/26/Unternehmensgründerin sowie Interview mit Julia/27/zum Zeitpunkt des Interviews arbeitslos

- die „Zweites-Standbein-Strategie“: Die „Zweites-Standbein-Strategie“ setzt bei der Überlegung an, dass es für junge Menschen angesichts des in seiner Entwicklungsdynamik schwer einschätzbaren und zugleich engen Arbeitsmarktes heute u.U. sinnvoller ist, sich nicht in dem Berufsfeld, das mit der Erstausbildung beschritten wurde, weiter zu qualifizieren, also keine weiterführende Ausbildung zu machen, sondern stattdessen auf ein zweites Standbein zu setzen und eine völlig konträre zweite Ausbildung zu absolvieren. Wenn der Arbeitsmarkt in dem Berufsfeld, in dem man aktuell beschäftigt ist, eng wird, hat man dann immerhin die Möglichkeit, in eine andere Branche zu wechseln. Und für den Fall, dass man arbeitslos wird, eröffnet sich einem ein breiteres Feld an Optionen.<sup>24</sup>
- die „Multi-Tasking-Strategie“: Frei nach dem Motto „Es ist wichtig, dass man die Arbeit sieht, und zwar nicht nur die fachliche Arbeit, sondern auch, was sonst noch so anfällt“<sup>25</sup> geht es hier darum, sich den Job, den man derzeit hat, nicht nur durch fachliche Qualifikation, sondern auch durch die Bereitschaft, Tätigkeiten zu übernehmen, die streng genommen nicht in den eigenen Aufgabenbereich fallen und die von ArbeitgeberInnenseite u.U. auch nicht ausdrücklich verlangt werden, zu sichern: angefangen beim Telefonabheben, wenn der für das Sekretariat zuständige Kollege bzw. die zuständige Kollegin auf Mittagspause oder in Besprechung ist, bis zum Toilettenpapiernachlegen, wenn man realisiert, dass die aktuelle Rolle zur Neige geht. Hier geht es also um scheinbar banale „Basics“, deren Stellenwert erst klar wird, wenn sie nicht passieren. Wichtig in diesem Zusammenhang anzumerken ist: Die Motive der „Multi-Taskers“ sind nicht etwa in Altruismus oder ausgeprägtem Teamgeist zu suchen, sondern von ganz pragmatischer Natur: Sie wollen positiv auffallen und dazu stehen sie. Und sie erhoffen sich, dass der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, sofern er/sie sich von einem Mitarbeiter/einer Mitarbeiterin trennen muss, auf einen Kollegen bzw. eine Kollegin und nicht auf sie verzichten wird. Multi-Tasking ist – aus der Sicht derer, die es praktizieren – demnach eine präventive Strategie gegen Arbeitslosigkeit: Sie immunisiert gegen MitbewerberInnen bzw. Konkurrenz. Das Credo lautet „Ich muss mich beim Arbeitgeber unentbehrlich machen.“<sup>26</sup> Mit der Konkurrenzsituation am Arbeitsmarkt wird hier pragmatisch, aber

---

<sup>24</sup> Auch für Jugendliche und junge Erwachsene, die eine freiberufliche Tätigkeit anstreben bzw. eine Firma gründen wollen, ist die „Zweites-Standbein-Strategie“ als existenzsichernde Maßnahme attraktiv. Konkret bedeutet das, dass neben der selbständigen Erwerbstätigkeit als zweites Standbein eine alternative Einkommensquelle zur Existenzsicherung angestrebt wird.

<sup>25</sup> weiblich/20/Lehre nach Schulabbruch

<sup>26</sup> weiblich/23/berufstätig

fair umgegangen: Man versucht durch persönlichen Einsatz zu punkten und nicht durch Einsatz kantiger Ellbogen bzw. mittels Mobbing MitbewerberInnen aus dem Rennen zu bringen.<sup>27</sup>

Insgesamt fällt auf, dass die Jüngeren in Bezug auf Überlebensstrategien am Arbeitsmarkt bzw. Strategien, die Arbeitslosigkeit vorbeugen, kaum konkrete Vorstellungen entwickeln. Bei jenen, für die der Einstieg in die Arbeitswelt noch in weiter Ferne liegt, ist zwar vielfach eine diffuse Angst vor Arbeitslosigkeit gepaart mit dem Ziel, später einmal einen sicheren Arbeitsplatz zu haben, zu bemerken, die persönliche Betroffenheit ist allerdings nicht allzu groß und auch eine realistische Einschätzung berufsbezogener Qualifikationserfordernisse ist nicht in dem Maße gegeben, dass diese Jugendlichen bereits tragfähige Strategien gegen Arbeitslosigkeit formulieren könnten. Sie klammern sich daher an ein Argument, das nach wie vor von vielen Erwachsenen gebracht wird – nämlich dass eine gute Ausbildung bzw. Matura (sie) vor Arbeitslosigkeit schützen kann.

Tatsache ist aber, dass die spätmoderne Bildungs- und Berufswelt durch eine zunehmende Entwertung auch höherer Bildungsabschlüsse gekennzeichnet ist und der Arbeitsmarkt, wie aktuelle AMS-Statistiken zeigen, auch für höher gebildete Jugendliche und junge Erwachsene zunehmend eng wird. Das heißt, Matura (allein) bietet heute keinen Schutz mehr vor Arbeitslosigkeit, sondern ist im Spektrum der Qualifikationserfordernisse, mit denen sich BerufseinstiegerInnen heute konfrontiert sehen, vielmehr nur ein Punkt von vielen. Wichtig wäre es, Jugendliche wie auch Erwachsene in Hinblick darauf zu sensibilisieren, um so eine realistischere Einschätzung der Bildungs- und Berufschancen zu ermöglichen.

Gefordert sind hier neben der schulischen und außerschulischen Berufsinformation auch die Elternarbeit sowie die tagesaktuellen Medien, die – fernab von Panikmache – einen Beitrag dazu leisten können, dass Junge wie auch Ältere lernen, den neuen Realitäten im Bildungs- und Berufsbereich ins Auge zu sehen und sich dafür zu rüsten.

---

<sup>27</sup> Bemerkenswert ist, dass gerade jene Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die Multi-Tasking als Strategie gegen Arbeitslosigkeit nennen, die Bedeutung von Teamfähigkeit betonen und sich von Mobbing ganz klar distanzieren.

### III.3 Qualifikationserfordernisse für BerufseinsteigerInnen

Auch wenn Beruf und Arbeitswelt in der Alltagskommunikation der Jugendlichen kein großes Thema ist und im schulischen Unterricht Fragen zu Beruf, Arbeitsmarkt und Wirtschaft nach Ansicht der Jugendlichen und jungen Erwachsenen nach wie vor nicht ausreichend und wenn, dann zu wenig lebensnah behandelt werden, entwickeln die Befragten doch erstaunlich konkrete Vorstellungen davon, was notwendig ist, um sich im Erwerbsleben zu etablieren, sowohl was die Qualifikationsanforderungen, die ArbeitgeberInnen an BewerberInnen stellen, als auch, was die Grundvoraussetzungen für erfolgreiche freiberufliche Tätigkeit bzw. erfolgreiches UnternehmerInnen-tum betrifft.

Gerüstet mit diesem Wissen um die Qualifikationserfordernisse am „neuen Arbeitsmarkt“ glauben die Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Hinblick auf ihren eigenen Berufseinstieg ganz stark und teils wohl auch wenig naiv an das Glück des/der Tüchtigen.

#### III.3.1 Einschätzung der Qualifikationserfordernisse für junge ArbeitnehmerInnen

In Bezug auf die Qualifikationserfordernisse, mit denen sich junge ArbeitnehmerInnen konfrontiert sehen, unterscheiden die Jugendlichen und jungen Erwachsenen zwischen Basiskompetenzen, so genannten „Basics“, und spezielleren Erwartungen der ArbeitgeberInnen an ihre (jungen) MitarbeiterInnen: angefangen bei charakterlichen Stärken bis zu alten und neuen ArbeitnehmerInnen-Tugenden, die ein möglichst reibungsloses Funktionieren des Betriebs garantieren.

Als „Basics“ ganz besonders wichtig sind nach Ansicht der Jugendlichen und jungen Erwachsenen: EDV-Kenntnisse (insbesondere MS-Office sowie Internet/E-mail), gutes Deutsch in Wort und Schrift, Fremdsprachen (vor allem in höher qualifizierten Bereichen), fachliche Qualifikation („Skills“) bzw. eine entsprechende Ausbildung und last not least gepflegtes Aussehen. Matura wird in jedem Fall als Vorteil eingestuft.

Darüber hinaus glauben die Jugendlichen und jungen Erwachsenen, dass ArbeitgeberInnen auf traditionelle ArbeitnehmerInnen-Tugenden wie Pünktlichkeit, Arbeitsmoral bzw. Fleiß, Höflichkeit/Freundlichkeit/Manieren, Verlässlichkeit, Ehrlichkeit sowie Loyalität gegenüber ArbeitgeberInnen wie auch KollegInnen großen Wert legen und auch sie selbst stufen diese traditionellen Tugenden als enorm wichtig ein, da sie ihrer Meinung nach ganz wesentlich dazu beitragen, dass Arbeitsabläufe wie auch Teams gut funktionieren.

Als wichtige Schlüsselkompetenzen, um in der so genannten „neuen Arbeitswelt“ bestehen zu können, sehen die Jugendlichen und jungen Erwachsenen:

- Flexibilität, wobei anzumerken ist, dass sie Flexibilität nicht etwa als populäres Schlagwort gebrauchen, sondern sehr wohl in der Lage sind, den Begriff mit Bedeutung zu füllen: Flexibilität heißt für sie allem voran „open minded“ zu sein, also umsichtig und offen für Neues. Flexibilität steht hier in erster Linie für die Fähigkeit, sich spontan auf neue Probleme und Herausforderungen einzustellen und auf neue Situationen nicht mit Überforderung zu reagieren. Flexibilität bedeutet aber auch, dass man nicht auf ein enges Spektrum von Tätigkeiten, die man gerne macht oder für die man sich qualifiziert hält, festgelegt ist. Flexibilität hat demnach etwas mit Bereitschaft zu Multi-Tasking zu tun und drückt sich u.a. auch darin aus, dass man bereit ist, sich neue Tätigkeitsbereiche zu erschließen, und selbst dann, wenn man in einem vergleichsweise sicheren Beschäftigungsverhältnis ist, nicht aufhört, (dazu) zu lernen (Stichwort „lebensbegleitendes Lernen“);
- die Fähigkeit zu selbständigem Arbeiten, wobei diese verschiedenste Dimensionen beinhaltet: Problemlösungskompetenz im Sinne von der Fähigkeit, in kleinerem Rahmen eigenverantwortlich (richtige) Entscheidungen zu treffen, Selbstorganisationskompetenz bzw. die Fähigkeit zu Selbstmanagement, ein generell hohes Maß an Eigeninitiative und, mit all dem unmittelbar verbunden, geringen „Betreuungsaufwand“ von Seiten der Vorgesetzten wie auch KollegInnen;
- Teamfähigkeit, in der sich, wie die Jugendlichen und jungen Erwachsenen meinen, die viel zitierten Soft Skills „kommunikative Kompetenz“ und „Sozialkompetenz“ manifestieren und die Kollegialität, Unkompliziertheit im persönlichen Umgang, Anpassungsfähigkeit an neue Menschen, Rückgrat in Situationen, wenn ein Kollege bzw. eine Kollegin gemobbt wird, und alles in allem die richtige Mischung aus Kompromiss- und Konfliktfähigkeit bedeutet;
- Hohe Motivation im Sinne von Interesse für den Tätigkeitsbereich, in dem man eingesetzt ist, verbunden mit hohem Arbeitseinsatz;
- Belastbarkeit und psychische Stabilität – gefragt ist hier die richtige Portion „positives Denken“, also ein Grundoptimismus, der die jungen ArbeitnehmerInnen befähigt, mit den Widrigkeiten des (Berufs-)Alltags umzugehen.

Wer über diese Schlüsselkompetenzen verfügt, hat nach Ansicht der Jugendlichen und jungen Erwachsenen bessere Chancen am Arbeitsmarkt.

### words of relevant mouth

**männlich/14/AHS:** „Man muss einfach freundlich sein und gut im Team arbeiten.“

**weiblich/15/auf Lehrstellensuche:** „Wichtig ist Kontaktfreudigkeit und, wenn was ist, nicht gleich ausrasten.“

**weiblich/16/HAK:** „Man sollte sich für den Job engagieren – man sollte aktiv sein.“

**weiblich/16/AHS:** „Man muss versuchen, das Beste zu geben. Und es ist auch wichtig, mit Mobbing umgehen zu können: Man muss (...) den Kollegen, die gemobbt werden, gegenüber loyal sein.“

**männlich/16/AHS:** „Teamfähigkeit ist wichtig – man ist oft auf andere angewiesen und sollte gut mit ihnen auskommen.“

**männlich/18/Lehre:** „Einzelgänger sind nicht gerade gefragt.“

**weiblich/19/Universitätsstudium:** „Man muss gute Kommunikationsbereitschaft haben, sich gut einbringen in Gruppen (...) und Lebenslust: man sollte nicht psychisch instabil sein.“

**männlich/19/HAK-Absolvent:** „Den Umgang mit Menschen sollte man beherrschen, wenn man das so sagen kann.“

**weiblich/20/Lehre nach Schulabbruch:** „Wichtig ist, dass man die Arbeit sieht – und zwar nicht nur die fachliche Arbeit, sondern auch, was sonst noch so anfällt. Kleinigkeiten geben oft viel aus ...“

**weiblich/21/erwerbstätig als Brückenlösung bis zum FH-Einstieg:** „Wenn mich etwas nicht interessiert, bin ich fehl am Platz (...“

**männlich/21/berufstätig:** „Selbständig-Sein ist wichtig: also dass man Probleme erkennt und ohne Hilfe löst.“

**weiblich/23/Universitätsstudium:** „... auch wichtig ist, dass man rüber bringt, dass man in die Firma passt und dass man nicht überheblich oder arrogant auftritt.“

**weiblich/23/berufstätig:** „Und Selbständigkeit ist gefragt. Für mich heißt das, ich muss mitdenken und selbständig kombinieren. Und man muss sich schnell in ein Team einfügen können, man muss sich Hierarchien unterordnen können, man muss zusammenarbeiten können und bereit sein, auch einmal Dinge zu machen, die nicht ausdrücklich verlangt sind.“

**männlich/23/Kolleg:** „Man muss gut zuhören können, man muss Leute aufbauen können – wenn man diese Fähigkeiten besitzt, trägt das zur Produktivität der Firma bei.“

**männlich/25/FH-Studium:** „Man muss selbständig sein. (...) Aber Leute, die zu sehr von sich überzeugt sind, sind für mich nicht unbedingt selbständig, weil die wollen ja keine Fehler machen.“

**weiblich/26/berufstätig:** „Ich glaub, Flexibilität ist heute wichtig. Das heißt, dass man schnell umschalten kann.“

Auch Berufserfahrung wird nach Ansicht der Jugendlichen und jungen Erwachsenen von PersonalchefInnen hoch bewertet, was die Job-Situation für BerufseinsteigerInnen natürlich verschärft, denn viele können keine (für den jeweiligen Job) relevanten Berufserfahrungen vorweisen.

Dass hier Handlungsbedarf besteht, ist – zumindest aus der Sicht der Befragten – klar: Sie wünschen sich bei den UnternehmerInnen ein Umdenken bzw. eine stärkere Bereitschaft auch jenen, die aufgrund ihres Lebensalters, noch nicht so praxiserprobt sind, eine Chance zu geben. Vor allem aber fordern sie mehr Möglichkeiten für Jugendliche und junge Erwachsene, während der Ausbildung berufspraktische Erfahrungen zu sammeln: damit ist der Ferialjob-Sektor und vor allem auch der ausbildungsbezogene Pflichtpraktikumsbereich gemeint.

#### **words of relevant mouth**

**weiblich/16/AHS:** „Arbeitgeber wollen Berufserfahrung. Das ist heute schon arg: gewisse Arbeitgeber erwarten sich zwanzig Jahre Erfahrung am besten mit Zwanzig – vor allem Frauen haben es da schwer.“

**männlich/19/Universitätsstudium:** „Arbeitgeber wollen immer Leute mit Berufserfahrung, aber wie soll man die kriegen, wenn man nie Arbeit bekommt?“

Fachliche Qualifikationen werden von den Jugendlichen und jungen Erwachsenen insgesamt als am wichtigsten eingestuft; das heißt, wenn man die fachlichen Voraussetzungen nicht mitbringt, hat man auch kaum Chancen, mit anderen Qualitäten zu punkten. Interessant in diesem Zusammenhang: Nur in wenigen Bereichen scheint es gleichgültig zu sein, ob man die Matura hat bzw. welche Ausbildung man vorweisen kann – als Beispiele werden der Kreativbereich bzw. die Kreativwirtschaft (z.B. Grafik und Multimedia-Design) und teilweise handwerkliche Berufe genannt.

Hier zählen aus Sicht der Jugendlichen und jungen Erwachsenen nicht die formalen Bildungsabschlüsse, sondern vor allem die „Skills“, also das, was man (tatsächlich) kann.

Noten im Abschlusszeugnis werden übrigens generell als eher nachrangig eingestuft; das heißt die Jugendlichen und jungen Erwachsenen glauben nicht, dass Abschlussnoten großen Einfluss auf Personalentscheidungen haben.

Im Bereich der Soft-Skills betonen die Jugendlichen und jungen Erwachsenen Teamfähigkeit und nette Umgangsformen gegenüber KollegInnen, KundInnen und auch ChefInnen, wobei neben der Teamfähigkeit auch der Faktor Team-Kompatibilität, d.h. ob ein Bewerber/eine Bewerberin in das bereits bestehende Team passt bzw. ohne große Schwierigkeiten in das Team zu integrieren ist, als wichtig erachtet wird.

Wenn sie selbst Personalchefs bzw. PersonalchefInnen wären, wäre Teamfähigkeit wie auch Team-Kompatibilität in der Auswahl der BewerberInnen ein zentrales Entscheidungskriterium. Wenig Chancen auf einen Job hätten BewerberInnen, die entweder zu ehrgeizig oder zu individualistisch sind bzw. mit zu hohen Selbstverwirklichungsansprüchen an ihre berufliche Tätigkeit herangehen; sie werden als potentielle Störfaktoren in Teams gesehen. Abgesehen davon würden die in Modul 3 befragten Jugendlichen und jungen Erwachsenen, wenn sie in einem Unternehmen für die Personalentscheidungen zuständig wären, ein gepflegtes, wenn auch nicht übermäßig „herausgeputztes“ Äußeres sowie Beherrschen grundlegender Benimm-Regeln bei den BewerberInnen voraussetzen.

In der Frage, ob ehrenamtliche Tätigkeiten, die BewerberInnen in ihren Lebensläufen anführen, die Job-Chancen erhöhen und wenn ja, ob das zurecht so ist, ist die Haltung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen ambivalent. Der Grundtenor lautet: Ehrenamtserfahrung, die im Lebenslauf angeführt wird, wirkt auf *manche* ArbeitgeberInnen (nicht alle!) sympathisch, spielt in den Personalentscheidungen insgesamt aber eine untergeordnete Rolle.

Wenn Ehrenamtserfahrung von Personalverantwortlichen positiv bewertet wird, gehen die Jugendlichen und jungen Erwachsenen davon aus, dass ArbeitgeberInnen das ehrenamtliche Engagement des Bewerbers/der Bewerberin als Indikator für hohe Einsatzbereitschaft, Fleiß und Verlässlichkeit und teils auch als Indikator für hohe Belastbarkeit sehen. Dennoch gilt aus Sicht der befragten Jugendlichen und jungen Erwachsenen: Wer Ehrenamtserfahrung hat und diese im Lebenslauf anführt, darf nicht automatisch bessere Chancen gegenüber MitbewerberInnen erwarten, außer er/sie war/ist im sozial-karitativen Bereich ehrenamtlich tätig und möchte in einen Sozialberuf einsteigen; hier wäre die Ehrenamtserfahrung aus Sicht der Befragten vermutlich von Vorteil, allerdings weniger aufgrund der hohen Bewertung des Ehrenamts, sondern vielmehr aufgrund der fachlichen Nähe.

Grundsätzlich wären die Jugendlichen und Erwachsenen selbst eher vorsichtig damit, in ihren Lebensläufen mit Ehrenamtserfahrung punkten zu wollen, denn sie sind sich sicher, dass es bei ArbeitgeberInnen sehr unterschiedliche Einschätzungen und Bewertungen der Freiwilligenarbeit gibt. Das heißt, was bei den einen zum Vorteil gereicht, gereicht bei den anderen u.U. zum Nachteil.

Bemerkenswert in diesem Zusammenhang ist, dass ein Teil der Befragten betont, dass man in der Bewertung des Ehrenamtes immer auch die Motive derer, die ehrenamtlich tätig sind, mit berücksichtigen müsse – und zwar sowohl Jugendliche und junge Erwachsene, die zur Freiwilligenarbeit klar auf Distanz gehen, als auch solche, die selbst ehrenamtlich tätig sind. Ihrer Meinung nach gibt es verschiedene Ehrenamtstypen: Traditionsverbundene, die im familialen Kontext ins Ehrenamt gewissermaßen hineingewachsen sind, Wichtigmacher, Funktionäre, Menschen, die versuchen ein persönliches Sinnvakuum zu kompensieren und eben auch jene, die sich nicht nur uneigennützig für gesellschaftliche Anliegen engagieren, sondern sich vielmehr auch durch überdurchschnittliche Sozialkompetenz auszeichnen. Diejenigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die so argumentieren, vertreten also die Ansicht, dass man immer hinterfragen muss, wer was warum macht und was das für den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bedeutet. Und sie denken, dass gute PersonalchefInnen genau das auch tun.

Interessant ist auch, dass die Freiwilligenarbeit größtenteils nicht primär als Lernfeld für den Erwerb der von den Jugendlichen und jungen Erwachsenen als so wichtig eingestuften Soft-Skills „Teamfähigkeit“, „Sozialkompetenz“ und „kommunikative Kompetenz“ gesehen wird. Sie sind vielmehr der Meinung, dass diese Eigenschaften bzw. Kompetenzen teils angeboren sind, teils im Elternhaus vermittelt werden. Diejenigen, die sie weder in die Wiege gelegt noch von zuhause mit bekommen haben, haben daher nur die Chance, sie sich in einem nicht immer konfliktfreien und harmonischen „learning by doing“ direkt im Berufsalltag anzueignen. Und wer das nicht schafft, ist längerfristig voraussichtlich aus dem Rennen – so die Problemeinschätzung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

#### words of relevant mouth

**weiblich/19/Universitätsstudium/ehrenamtlich in der katholischen Jugendarbeit tätig:** „Ich finde, das (eine ehrenamtliche Tätigkeit; Anm.) gehört nicht in meinen Lebenslauf, sonst klingt das so nach ‚fishing for compliments‘. Und außerdem ist das ja keine Ausbildung, sondern ein Hobby: Das mach ich für mich und nicht für meinen Chef.“

**männlich/19/Universitätsstudium/keine Ehrenamtserfahrung:** „Es gibt sicher auch Leute, die gute menschliche Qualitäten haben und nicht ehrenamtlich arbeiten.“

**weiblich/23/Universitätsstudium/keine Ehrenamtserfahrung:** „Kann sein, dass es Eindruck macht, wenn sich jemand für etwas engagiert, auch wenn er kein Geld dafür kriegt, kann aber auch sein, dass der Chef denkt: Du machst in deiner Freizeit so viel anderes, du kannst dich in der Arbeit nicht gescheit auf den Job konzentrieren.“

**weiblich/23/berufstätig/keine Ehrenamtserfahrung:** „Ich finde es peinlich, das (eine ehrenamtliche Tätigkeit; Anm.) in den Lebenslauf zu schreiben. Die, die es überall erwähnen, sind nämlich die Leute, die es nur deswegen machen, weil's gut ankommt.“

**männlich/23/Kolleg/keine Ehrenamtserfahrung:** „... macht maximal einen guten Eindruck, aber ich glaub, es sind vor allem die Fähigkeiten, die zählen. Der Arbeitsmarkt ist halt leider so: du musst gut sein in dem, was du machst.“

**weiblich/26/berufstätig/vormals ehrenamtlich für das Rote Kreuz tätig:** „Menschen, die ehrenamtlich tätig sind, sind offen, zuverlässig und pünktlich, aber dass sie mehr Sozialkompetenz haben – ich weiß nicht. Teilweise stimmt's, teilweise stimmt's nicht: Es gibt überall Leute, die können's, und solche, die können's nicht.“

**weiblich/27/zum Zeitpunkt des Interviews arbeitslos/keine Ehrenamtserfahrung:** „Ich glaub nicht, dass Leute, die etwas Ehrenamtliches machen, sozialkompetenter sind. Ich kenn viele, die sich mit dem Heiligenschein rühmen, aber auf der sozialen Ebene total unfähig sind. Bei denen ist das so ein sozial erwünschtes Sozial-Sein. (...) Bei den Bewerbungsgesprächen, die ich jetzt gehabt habe, war das kein einziges Mal Thema.“

**männlich/29/FH-Studium/in jüngerem Alter Mitglied einer Jugendorganisation:** „Wenn jemand im Lebenslauf eine ehrenamtliche Tätigkeit anführt, weiß ich, man kann sich verlassen, dass er seine Aufgabe erfüllt.“

**weiblich/29/Universitätsstudium/ehrenamtlich für die Krebshilfe tätig:** „Ich glaub man sagt: Toll – eine soziale Ader. Aber es ist nicht das entscheidende Kriterium, ob man einen Job bekommt oder nicht.“

### III.3.2 Exkurs: Berufsvorbereitende Erziehung im Elternhaus

An Jugendliche und junge Erwachsene, die unmittelbar vor dem Einstieg in die Berufswelt stehen, werden formale Qualifikationserfordernisse, aber auch vielfältige persönliche Voraussetzungen gestellt. Wie gezeigt, ist das jungen Menschen auch durchaus bewusst. Während für sie klar ist, dass formale Qualifikationen in schulischen und beruflichen Ausbildungszusammenhängen erworben werden, ist der Erwerb von im Berufsleben relevanten persönlichen Qualifikationen ihrer Ansicht nach weitgehend abgekoppelt vom Lernfeld Schule und findet vor allem im familialen Umfeld statt.

Im Klartext heißt das: Sowohl die guten alten Tugenden wie Höflichkeit, Pünktlichkeit oder Arbeitsmoral/Fleiß als auch die neuen Schlüsselkompetenzen wie Teamfähigkeit, kommunikative und soziale Kompetenz (also die bekanntesten unter den so genannten Soft Skills) wie auch Flexibilität werden nach Ansicht der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in aller erster Linie in der Erziehung im Elternhaus vermittelt – und das selbstverständlich von frühem Kindesalter an, frei nach dem bekannten Sprichwort: Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmer mehr.

Interessant ist, dass die Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Bedeutung einer derartigen berufsvorbereitenden Erziehung in keinsten Weise in Frage stellen (d.h. die Eltern sollen ihrer Ansicht nach durchaus weiterhin dafür zuständig sein). Allerdings

glauben sie, dass viele Eltern dieser Aufgabe nicht gerecht werden, wobei sie unterscheiden zwischen

- Eltern, die sich nicht kümmern, sondern gerade, was Tugenden wie Pünktlichkeit, Arbeitsmoral und vor allem Manieren betrifft, ein radikales „Laissez-faire“ in ihrem Erziehungsstil erkennen lassen; in Bezug auf ein Erlernen grundlegender Benimmregeln bietet sich hier der schulische BO-Unterricht an, etwaige Defizite der familialen Erziehung zu kompensieren, was an Hauptschulen und Polytechnischen Schulen ja auch bereits passiert<sup>28</sup>;
- Eltern, die in der Erziehung u.U. sehr engagiert agieren, dabei aber veralteten Erziehungsgrundsätzen folgen bzw. in ihren Erziehungszielen den dynamischen gesellschaftlichen Wandel, der sich u.a. darin ausdrückt, dass in nahezu allen Lebensbereichen heute andere Anforderungen an junge Menschen gestellt werden als noch vor zwanzig oder dreißig Jahren, nicht berücksichtigen; eine Konsequenz daraus ist, dass ihre Kinder nicht angemessen auf die neuen Realitäten vorbereitet sind, dass sie nicht lernen, mit diesen neuen Realitäten so umzugehen, dass diese für sie nicht belastend sind. Insbesondere angesprochen ist hier, dass Erziehung zu Flexibilität in der familialen Erziehung ebenso wie im schulischen Unterricht nach wie vor kein großes Thema ist. Das heißt, Kinder und Jugendliche lernen nirgendwo, mit Flexibilitätsanforderungen umzugehen. Sie haben kaum die Möglichkeit, sich Kompetenzen in einem als Selbstmanagementstrategie verstandenen Flexibilitätsmanagement zu erwerben, sondern müssen quasi aus sich selbst Konzepte entwickeln, um mit den Flexibilitätsanforderungen der spätmodernen Welt umgehen zu lernen.

Mit Flexibilität umgehen können, bedeutet hier, für Neues offen zu sein, sich auf neue Situationen ohne große Probleme einzustellen, auf neue Herausforderungen nicht schon vorab mit Überforderung zu reagieren, nicht festgelegt im Sinne von festgefahren zu sein, mit Diskontinuitäten, Brüchen und (kleineren) Widersprüchen leben zu können, an einer Welt, in der langfristige Sicherheiten wie auch langfristige Planbarkeit zur Utopie geworden ist, nicht zu verzweifeln etc., sondern die „neue Normalität“ zu akzeptieren und zu versuchen, das (für sich persönlich) Beste daraus zu machen.

---

<sup>28</sup> weiblich/15/auf Lehrstellensuche: „Wir haben da gelernt, dass man nicht Kaugummi kaut, wenn man mit dem Chef redet oder wie man spricht: dass man nicht ‚oida‘ sagt oder so ...“

### words of relevant mouth

**weiblich/23/berufstätig:** „Flexibilität bedeutet für mich: Es gibt nichts mehr, dessen man sich sicher sein kann – wobei das negative, aber durchaus auch positive Seiten hat. Was positiv ist, ist, dass man Erfahrungen sammeln und in Vieles hineinschnuppern kann. Ich denke, man muss einfach nur lernen, damit umzugehen. Damit das funktioniert, muss man aber sicher in der Erziehung umdenken: Die gängigen Erziehungsziele passen mit Flexibilität ja nicht gerade gut zusammen.“

Die guten alten Erziehungsgrundsätze wie Erziehung zu „Zielstrebigkeit“ und „Konsequenz“ passen, wenn sie sehr eng gefasst und in einer linearen Logik verstanden werden, mit dem neuen Erziehungsziel „Flexibilitätsmanagement als Selbstmanagement“ nicht wirklich zusammen. Ein Umdenken in der familialen wie schulischen Erziehung wäre hier zweifelsohne wünschenswert – und zwar nicht nur in Hinblick auf eine Vorbereitung auf die berufliche Zukunft, sondern auch in Hinblick auf psychische Stabilität der in Zeiten des Umbruchs bzw. Wandels Heranwachsenden. Wie die Identitätsforschung zeigt, ist dieses Umgehen-Können mit Veränderung, dieses sich flexibel darauf einstellen Können heute nämlich eine Grundvoraussetzung für gelingende Identitätsarbeit bei jungen Menschen.

Keupp u.a. (2002) sprechen in diesem Zusammenhang von „Ambiguitätstoleranz“ und „positiver Unsicherheit“ und meinen damit die Fähigkeit, Veränderungen, Wandel und damit einhergehende Unsicherheiten und Inkonsistenzen als ein Stück Normalität zu sehen, mit dem umgegangen werden muss, bzw. flexibel auf (ständig) neue Anforderungen zu reagieren und sich dennoch nicht als Opfer von Flexibilitätszwängen zu begreifen, sondern sich selbst als ein seine Lebenswirklichkeit stimmig bzw. sinnvoll (mit)gestaltendes Subjekt zu begreifen.

### III.3.3 Selbständige Erwerbstätigkeit – für die breite Mitte keine Option

Auch wenn die Jugendlichen und jungen Erwachsenen Eigeninitiative, die Fähigkeit zu selbstständigem Arbeiten wie auch persönlichen Einsatz hoch bewerten und bereit scheinen, diese Werte zu Eckpfeilern ihrer eigenen beruflichen Zukunft zu machen, auch wenn sie in ihrer Einstellung zu Erwerbsarbeit und Beruf „unternehmerisches Denken“ erkennen lassen (vgl. I.1.4), ist der Schritt in die selbständige Erwerbstätigkeit für die breite Mitte dennoch keine Option.

In ihren Lebensperspektiven steht großteils ein sicherer Arbeitsplatz, eine geregelte 40-Stunden-Woche, ausreichend Zeit für Freizeitinteressen, Partnerschaft bzw. Familie, ein

fixes Einkommen (natürlich mit Urlaubs- und Weihnachtsgeld) etc. im Vordergrund. Das heißt, sie sind zwar in hohem Maß bereit, im Beruf Leistung zu bringen, streben aber ein solides Leben mit gewissen Sicherheitsgarantien an. Und all das bietet selbständige Erwerbstätigkeit aus ihrer Sicht nicht.

### words of relevant mouth

**weiblich/14/AHS:** „Ich könnte mir nicht vorstellen, eine eigene Firma zu gründen. Ich hätte Angst, dass ich an dem Ganzen scheitere: dass ich etwas aufbaue und es dann nicht funktioniert. (...) Man ist von Anfang an auf sich allein gestellt. Man muss alles selber regeln und organisieren. Mit dem Gedanken bin ich überfordert.“

**männlich/14/Mittelschule:** „Ich bin lieber angestellt: da hat man Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld.“

**männlich/14/AHS:** „Es ist anstrengend, wenn man eine Firma leitet und ich bin faul. (...) Ich wäre lieber angestellt in einer großen Firma.“

**weiblich/15/auf Lehrstellensuche:** „Selbständig würde ich mich nicht machen. Nein, ich bin lieber angestellt – da hat man nicht so viele Aufgaben.“

**männlich/16/AHS:** „Ich weiß jetzt noch zuwenig darüber, aber eher nein. Ich müsste mich noch sehr gut informieren, vor allem gibt's da ja kein fixes Gehalt.“

**männlich/16/Lehre:** „Mich schreckt der Gedanke ab, dass man sich immer darum kümmern muss, genug Arbeit zu haben.“

**weiblich/18/HAK:** „Ich würd mich nie selbständig machen – viel zu stressig. Außerdem, glaub ich, muss man mehr Steuern zahlen.“

**weiblich/19/Universitätsstudium (Pädagogik):** „Selbständig sein ist nicht einfach: Die Eltern von meinem Freund haben eine Management-Consulting-Firma; sie können zwar zu Hause arbeiten, aber die Aufträge fehlen.“

**männlich/21/unselbständig erwerbstätig:** „Ich bin lieber Angestellter.“

**weiblich/23/Universitätsstudium (BWL):** „Ich würd mir das nie antun. Ich glaub, die Leute wissen nicht, was das heißt, eine Firma zu führen: Es ist heute nicht so einfach, am Markt zu überleben.“

**männlich/23/unselbständig erwerbstätig:** „... das Risiko ist zu hoch.“

**weiblich/27/zum Zeitpunkt des Interviews arbeitslos:** „Ich für mich kann mir nicht vorstellen, mich irgendwann einmal selbständig zu machen. Meine Eltern waren sechzehn Jahre lang selbständig – ich weiß, wie schwierig das ist.“

**männlich/29/unselbständig erwerbstätig:** „Mein Job ist sicheres Geld und in der Freizeit kann ich ja auch andere Sachen ausprobieren.“

Angst vorm Pleitegeier bzw. vor Verschuldung sind ebenso präsent wie die Angst vor dem Druck der Verantwortung, die man als Unternehmer/in hat. Selbständige Erwerbstätigkeit ist aus Sicht der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit hohem persönlichen Einsatz und hohem Risiko verbunden ist. Das heißt, man muss viele Opfer bringen und dennoch ist eine materiell gesicherte Existenz nicht garantiert. Das schreckt sie ab.

Die Angst, nicht über ausreichend wirtschaftliches bzw. kaufmännisches Wissen zu verfügen, um den Anforderungen, denen man sich als Unternehmer/in gegenüber sieht, gerecht zu werden, ist hingegen erstaunlicherweise weniger präsent bzw. wird zumindest nicht so nachdrücklich artikuliert. Lediglich jene, die eine in weiterem Sinne kaufmännische Ausbildung machen bzw. gemacht haben, sind in dieser Hinsicht sensibilisiert.

Grundsätzlich ist der Schritt in die selbständige Erwerbstätigkeit aus Sicht der Jugendlichen und jungen Erwachsenen erst dann sinnvoll bzw. erfolgversprechend, wenn man über ausreichend Berufserfahrung und zumindest etwas Startkapital verfügt und zudem Branchenkontakte hat, die man bereits in der Gründungsphase nutzen kann. Das heißt, selbständige Erwerbstätigkeit wird großteils als eine Etappe der Berufsbiographie gesehen, die nicht in der Berufseinstiegsphase, sondern nach geraumer Zeit unselbständiger Erwerbstätigkeit erfolgt.

Um als Unternehmer/in längerfristig erfolgreich zu sein, ist nach Ansicht der Jugendlichen und jungen Erwachsenen Mehreres nötig: Eine kreative und vor allem auch marktfähige Gründungsidee, fachliche Qualifikation, ein qualitativ hochwertiges Produkt bzw. eine qualitativ hochwertige Dienstleistung, die auch preislich gegenüber der Konkurrenz bestehen kann, Wirtschaftswissen (im Sinne von kaufmännischem und steuerrechtlichem Wissen, Marketing-Know-How sowie Grundkenntnissen in unternehmensrechtlichen Fragen) zählen für sie zu den „Basics“.

Um wirklich erfolgreich zu sein, braucht es aber mehr: die Bereitschaft, viel zu arbeiten, hohe Belastbarkeit und die Fähigkeit, mit finanziellen Durststrecken psychisch fertig zu werden, Organisationstalent, Selbstbewusstsein, Selbstvertrauen und die Fähigkeit zu Selbstpräsentation, Menschenkenntnis, Ehrgeiz, Durchsetzungsvermögen und Willenskraft, Zielstrebigkeit, Risikobereitschaft, Verantwortungsbewusstsein, aber auch die Fähigkeit, mit dem Druck der Verantwortung umgehen zu können, Selbstdisziplin, Optimismus, Kreativität gepaart mit der richtigen Portion realistischen Denken bzw. einen ausgeprägten Blick für das Notwendige, Berufs- und Branchenerfahrung u.v.m. Zudem braucht man zu unternehmerischem Erfolg nach Ansicht der Jugendlichen und jungen Erwachsenen auch eine gehörige Portion Glück und Kontakte zu den „richtigen Leuten“.

Angesichts dieser Liste, verwundert es nicht, wenn Jugendliche und junge Erwachsene ganz offen sagen, dass sie beim Gedanken an selbständige Erwerbstätigkeit mit Überforderung reagieren, nicht zuletzt deshalb, weil unklar ist, wo sie sich all diese

Qualifikationen aneignen sollen/können. Denn eines scheint klar: „Sowas lernt man nicht in der Schule ...“<sup>29</sup>

Was aus Sicht der Jugendlichen und jungen Erwachsenen grundsätzlich fehlt, ist:

- eine praxisnahe Vermittlung von wirtschaftsbezogenem Basiswissen im schulischen Unterricht sowie im Rahmen akademischer Ausbildungen (das heißt, betriebswirtschaftliches Grundlagenwissen sollte nicht nur in der HAK, sondern auch in anderen Schultypen, in Kolleg-Ausbildungen sowie Universitätsstudien vermittelt werden);
- Informationen über Förderungen und Fördervoraussetzungen für junge Menschen, die freiberuflich arbeiten oder eine Firma gründen wollen – und zwar idealer Weise im Rahmen der schulischen Berufsorientierungsmaßnahmen.

Interessant ist, dass die Jugendlichen und jungen Erwachsenen unabhängig davon, ob sie es sich selbst vorstellen könnten, eine Firma zu gründen oder nicht, die Erfolgchancen von UnternehmerInnen in Österreich eher gering einstufen. Die Mehrheit der UnternehmensgründerInnen geht ihrer Meinung nach über kurz oder lang Pleite. Die OptimistInnen unter den Befragten geben 30% bis 40% eine Chance, zu überleben; die PessimistInnen glauben hingegen, dass es über kurz oder lang nur 10% der UnternehmerInnen schaffen, während 90% Pleite gehen.

Die nach Einschätzung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen geringen Erfolgsaussichten selbständig Erwerbstätiger, die zu erwartende Perspektive von „viel Arbeit und wenig Sicherheit“, aber auch die Tatsache, dass Jugendliche im schulischen Unterricht kaum auf die Anforderungen, mit denen sich JungunternehmerInnen konfrontiert sehen, vorbereitet werden, werden den Weg in selbständige Erwerbstätigkeit für Jugendliche und junge Erwachsene wohl auch zukünftig wenig attraktiv machen – es sei denn, es werden entsprechende wirtschafts-, sozial- und bildungspolitische Maßnahmen gesetzt, die auf die Wissensdefizite wie auch Sorgen und Ängste dieser jungen Menschen mit konkreten Lösungsansätzen reagieren.

---

<sup>29</sup> männlich/17/AHS

### **III.4 Optimierung der Bildungs- und Berufsinformation**

Will man Jugendliche auf die „neue Arbeitswelt“ angemessen vorbereiten, muss man ihnen u.a. auch qualifizierte Bildungs- und Berufsinformationsangebote bzw. Orientierungsangebote zur Verfügung zu stellen. Gerade in diesem Bereich besteht aus Sicht der Zielgruppen derzeit aber noch großer Optimierungsbedarf.

Die Haltung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen gegenüber der Bildungs- und Berufsinformation wie auch gegenüber der Berufsorientierung ist klar: Mehr und bessere (institutionalisierte) Angebote werden gewünscht.

Was derzeit an Bildungs- und Berufsinformation bzw. an Berufsorientierung geboten wird, ist aus der Sicht der Zielgruppe erstens zu wenig und zweitens stimmt die Qualität sehr oft nicht.

#### **III.4.1 Was man verbessern sollte: Defizit-Analyse aus Sicht 14- bis 29-Jähriger**

Anders als beim Thema Jugendarbeitslosigkeit fühlen sich die Jugendlichen und jungen Erwachsenen beim Thema Bildungs- und Berufswahl auf breiter Ebene betroffen. Aus ihren persönlichen Alltagserfahrungen und individuellen Bedarfs- und Problemlagen heraus entwickeln sie sehr konkrete Vorschläge, was man im Bereich der Bildungs- und Berufsinformation verbessern könnte und sollte. (siehe Tab. 18)

Klare Defizite erkennen die Jugendlichen und jungen Erwachsenen

- im Bereich der schulischen BO-Maßnahmen: Die Qualität wie auch das Ausmaß der schulischen BO steht und fällt mit dem Engagement, aber auch der BO-Kompetenz der BO-LehrerInnen; die Jugendlichen wünschen sich hier nicht nur verbindliche Qualitätsstandards, sondern auch besser qualifizierter BO-LehrerInnen und Richtlinien für eine innovative BO-Didaktik. Besondere Defizite bestehen hier im Bereich der AHS und BHS, wo nach Auffassung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowohl Bildungs- als auch Berufsorientierung stiefmütterlich behandelt wird. Insgesamt, d.h. für alle Schultypen wären die berufspraktischen Angebote im Bereich der schulischen BO-Maßnahmen deutlich auszubauen, um Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, eigene konkrete Erfahrungen in bzw. mit der Arbeitswelt in ihre Bildungs- und Berufsentscheidungen mit einzubeziehen. Darüber

hinaus wären SchulabbrecherInnen bzw. Jugendliche, die an einen Schulabbruch denken, als spezielle Zielgruppe der schulischen BO zu sehen und zu bedienen;

- im Bereich der Bo-Kooperationen zwischen Bildungseinrichtungen, Beratungseinrichtungen und der Wirtschaft: Um Jugendliche möglichst lebensnah und konkret einerseits über Bildungswege und andererseits über Berufsbilder informieren zu können, wären Kooperationen mit Bildungseinrichtungen wie Kollegs, Fachhochschulen, Universitäten oder auch Studierendenvertretungen sowie Kooperationen mit BerufspraktikerInnen und VertreterInnen der Wirtschaft zu intensivieren. Um den Jugendlichen darüber hinaus die Möglichkeit zu geben, erste berufspraktische Erfahrungen zu sammeln, die zur persönlichen Orientierung beitragen und in der Berufseinstiegsphase, in Lebensläufen angeführt, positiv zu Buche schlagen, wären Kooperationen zwischen Schulen und der Wirtschaft, aber auch zwischen Universitäten und der Wirtschaft zu intensivieren bzw. neue Kooperationsvarianten anzudenken;
- in der aus Sicht der Zielgruppe geringen lebenspraktischen Relevanz von bildungs- und berufsinformativen Angeboten: Verbindliche Qualitätsstandards für die Bildungs- und Berufsinformation wären unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Bedarfslagen der Zielgruppe(n) zu entwickeln; bestehende Angebote wären aus Sicht der Zielgruppe(n) auf ihre Effizienz zu überprüfen;
- in einem mangelnden informationspolitischen Gesamtkonzept wie auch in mangelnder Seriosität der im Rahmen von BO-Maßnahmen vermittelten Informationen: Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen kritisieren, dass häufig schönfärbende Informationen vermittelt werden, die Ausbildungswege und Berufsmöglichkeiten in ein gutes Licht rücken, an der Ausbildungs- und Berufsrealität aber vorbei gehen. Sie fordern kompetente und ehrliche Information, die es ihnen ermöglicht, eine realistische Einschätzung der ins Auge gefassten Bildungs- und Berufsmöglichkeiten zu gewinnen. Die Infos sollten übersichtlich und verständlich gestaltet und vor allem aktuell sein und sie sollten sich auf das Wesentliche, d.h. für Jugendliche und junge Erwachsene in der Bildungs- und Berufsorientierungsphase wirklich Wichtige konzentrieren – frei nach dem Motto: „Weniger ist mehr.“ Zudem erwarten sich die Jugendlichen und jungen Erwachsenen umfassende Information über die in den verschiedenen Berufssparten angebotenen Ausbildungsmöglichkeiten wie auch ehrliche Information über zukünftige Job-Chancen in diesen Berufssparten.

**words of relevant mouth**

**männlich/25/FH-Studium:** „Infos (zum FH-Studium; Anm.) hat's gegeben, aber da konnte man ja nicht wissen, dass das so viel heiße Luft ist.“

**weiblich/26/berufstätig:** „Ich weiß noch, bei uns ist da jemand vom Stadtschulrat auf die PÄDAK gekommen – mit Informationen, die einfach falsch waren.“

**männlich/29/berufstätig:** „Man müsste ein realistisches Bild vom Job vermitteln, dann würden nicht so viele (die Ausbildung; Anm.) abbrechen. Seriöse Information wäre wichtig.“

Optimierungsbedarf besteht aus Sicht der Zielgruppe aber auch

- in Bezug auf im Rahmen der Bildungs- und Berufsinformation zum Einsatz kommende Vermittlungsstrategien: Hier wären innovative Ansätze gefordert – angefangen bei originellen niederschweligen Angeboten, mit denen vor allem bildungsschwache und passive Jugendliche und junge Erwachsene an Orten, an denen ihr alltägliches Leben spielt, erreicht werden (als Vorschlag kommt ein Info-Stand im Supermarkt, weil da jede/r einmal vorbei kommt) bis zu aufsuchenden Strategien in der persönlichen Beratung, mit denen es – wie in der aufsuchenden außerschulischen Jugendarbeit – gelingen könnte, Problemgruppen und In-Aktive gezielt anzusprechen. Darüber hinaus wird ein hochwertiges Coaching-Angebot in der Berufsorientierungs-, aber auch in der Berufseinstiegsphase gewünscht;
- in Bezug auf die Zielgruppenpolitik: Wichtig wäre es, davon abzugehen, real nicht existierende Durchschnittsjugendliche als Zielgruppe von BO-Maßnahmen zu sehen, sondern Jugendliche und junge Erwachsene als heterogene Gruppe zu begreifen bzw. Zielgruppensegmente mit unterschiedlichen Bedürfnis-, Bedarfs- und Problemlagen zu sortieren. Zu den bislang vernachlässigten Zielgruppensegmenten zählen neben SchulabbrecherInnen übrigens auch ganz „normale“ Jugendliche, die vor dem zweiten großen Bildungsübergang, der Matura stehen; ihnen sollten zukünftig stärker als derzeit der Fall geeignete Informations- und Orientierungsangebote angeboten werden.

**words of relevant mouth**

**weiblich/16/AHS:** „Man hört (...) nichts, was man nach dem Studium machen kann.“

**weiblich/19/Universitätsstudium** – Pädagogik: „Ich wusste ja nicht einmal, dass es Modeschulen und andere (Fach-)Schulen gibt.“

**weiblich/23/Universitätsstudium** – BWL: „Wie ich mit der Schule fertig war, hab ich gedacht: Jetzt bist fertig und stehst voll da ... Es sagt dir der Hausverstand: Du kannst studieren oder du kannst arbeiten gehen, aber was es alles gibt – das weißt du nicht.“

**weiblich/23/nach Studienabbruch berufstätig:** „Es gibt ein Überangebot an Informationen, aber man findet sich nicht zurecht: man bekommt keinen Überblick. Und das Hauptproblem ist: Es gibt nichts, wo alles drinnen steht.“

Einen detaillierten Überblick über die Defizit-Analyse der Jugendlichen und jungen Erwachsenen wie auch über konkrete Maßnahmen, die zu einer zielgruppenorientierten Verbesserung der Bildungs- und Berufsinformation wie auch der Berufsorientierung beitragen könnten, vermittelt Tab. 18.

**Tab. 18: Optimierungsbedarf im Bereich der Bildungs-/Berufsinformation und Berufsorientierung:**  
Artikulierte Defizite und To-Dos aus Sicht 14- bis 29-Jähriger

Artikulierte Defizite	Was man verbessern könnte ...
<p><b>Qualitätsentwicklung in der schulischen Bildungs- und Berufsinformation bzw. Berufsorientierung</b></p>	<p><b>Aktionsfeld 1: Verbindliche Qualitätsstandards</b> im Bereich der schulischen BO-Maßnahmen</p> <p><b>Aktionsfeld 2: Qualität und Ausmaß der Bildungs- und Berufsinformation an AHS und BHS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ mehr und bessere <u>Informationen über weiterführende Bildungswege nach der Matura</u></li> <li>▪ mehr und bessere <u>Informationen über Berufsmöglichkeiten nach der Matura</u></li> <li>▪ fachspezifisch weniger stark einengende Perspektive in der Bildungs- und Berufsinformation von BHS-SchülerInnen – Aufzeigen sämtlicher Möglichkeiten, die sich MaturantInnen bieten</li> </ul> <p><b>Aktionsfeld 3: Qualität und Ausmaß berufspraktischer BO-Maßnahmen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ mehr <u>Schnuppertage</u> bzw. längere Schnupperpraktika</li> <li>▪ <u>Intensivierung berufspraktischer Initiativen insbesondere in der AHS</u></li> </ul> <p><b>Aktionsfeld 4: Qualifikation, Anerkennung und Image von BO-LehrerInnen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ mehr und bessere <u>Aus- und Weiterbildungsangebote</u> für BO-LehrerInnen</li> <li>▪ image-mäßige Aufwertung der BO-LehrerInnenfunktion</li> <li>▪ <u>Überprüfung der BO-Kompetenz</u> bzw. Qualifikation von BO-LehrerInnen</li> </ul> <p><b>Aktionsfeld 5: Möglichst frühe Sensibilisierung der SchülerInnen sowie Kontinuität im Bereich der schulischen BO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erste Sensibilisierungsmaßnahmen bereits in der 4., 5. und 6. Schulstufe</li> <li>▪ <u>Intensivierung der BO-Maßnahmen in der 7. und 8. Schulstufe</u> (erster großer Bildungsübergang)</li> <li>▪ <u>BO-Angebote in der 9. und 10. Schulstufe für Jugendliche, die an einen Schulwechsel denken oder die Schule überhaupt abbrechen wollen</u></li> <li>▪ <u>Intensivierung der BO-Maßnahmen in der 11. und 12. Schulstufe AHS bzw. 12. und 13. Schulstufe BHS</u> (zweiter großer Bildungsübergang)</li> </ul>

<p><b>Informationspolitik: Integrierte Kommunikation und zielgruppengerechte Informationsmedien</b></p>	<p><b>Aktionsfeld 1: „Ehrliche“ Bildungs- und Berufsinformation – mehr Realitätsnähe und weniger Schönfärberei</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seriöse Informationen über verschiedene zur Wahl stehende Ausbildungswege in den einzelnen Berufsfeldern (umfassende Information über Ausbildungsmöglichkeiten)</li> <li>▪ Seriöse Informationen über zukünftige Job-Chancen</li> </ul> <p><b>Aktionsfeld 2: Qualitativ hochwertige Bildungs- und Berufsinformation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Übersichtlichkeit</li> <li>▪ Verständlichkeit</li> <li>▪ Aktualität</li> <li>▪ Zielgruppengerechte Gestaltung</li> <li>▪ Prinzip „Weniger ist mehr“: Beschränkung auf das für die Zielgruppe Wesentliche; kompetente Vor-Selektion</li> </ul> <p><b>Aktionsfeld 3: Information über arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Bereich der Bildungs- und Berufseinstiegsförderung</b></p> <p><b>Aktionsfeld 4: Information über Anlaufstellen</b> für Jugendliche, die sich in Bezug auf Bildungs- und Berufsmöglichkeiten informieren bzw. beraten lassen wollen – z.B. direkt über Schulen oder mittels Direct-Mailing an SchülerInnen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <u>Kontaktadressen</u> von Einrichtungen der Bildungs- und Berufsinformation bzw. von Beratungsstellen</li> </ul> <p><b>Aktionsfeld 5: Internet-Portal, auf dem Durchlässigkeiten und Anschlussfähigkeit von Bildungswegen aufgezeigt und ein Überblicksangebot über Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten geschaffen wird</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ausbildungsmöglichkeiten in einzelnen Berufsfeldern – optionale Übergänge</li> <li>▪ Dauer von Ausbildungen</li> <li>▪ Berufsbilder – aus Sicht von ExpertInnen und Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die im jeweiligen Bereich tätig sind</li> <li>▪ Verdienstmöglichkeiten</li> </ul>
<p><b>Kooperationen – Bildungs- und Berufsorientierungspartnerschaften</b></p>	<p><b>Aktionsfeld 1: Bildungs- und Berufsorientierung als Querschnittsmaterie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <u>institutionenübergreifende Partnerschaften und Netzwerke:</u> Institutionen der Bildungs- und Berufsberatung, Schule, außerschulische Jugendarbeit, Elternarbeit, Jugendpolitik – Entwicklung integrierter Konzepte</li> <li>▪ Installieren einer <u>Schnittstelle, die koordinative Funktionen erfüllt</u></li> </ul> <p><b>Aktionsfeld 2: Bildungsübergangsmangement</b> (insb. im Bereich höherer formaler Bildung)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kooperationen: AHS/BHS und Universitäten bzw. ÖH im Bereich <u>StudienanfängerInnenberatung</u></li> <li>▪ Berufs- bzw. arbeitsmarktinformative <u>Angebote der ÖH für StudienabgängerInnen</u></li> </ul> <p><b>Aktionsfeld 3: Berufspraktische Angebote</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kooperationen: <u>Schulen und Wirtschaft</u> (insbesondere auch AHS)</li> <li>▪ Kooperationen: <u>Universitäten und Wirtschaft</u></li> </ul> <p><b>Aktionsfeld 4: Informationsaustausch mit PraktikerInnen im Rahmen von Informationsveranstaltungen, Tagen der offenen Tür etc.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kooperationen zwischen Einrichtungen der schulischen Ausbildung mit konzeptuell unterschiedlichen Ausbildungsschwerpunkten</li> <li>▪ Kooperationen: Schule und Wirtschaft</li> <li>▪ Kooperationen: Schule und Universitäten/Hochschulen/FHs</li> <li>▪ Kooperationen: Universitäten und Wirtschaft</li> </ul>

	<p><b>Aktionsfeld 5: Beratung und Betreuung von so genannten Problemgruppen wie SchulabbrecherInnen, verhaltensoriginelle Jugendliche etc.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kooperationen: Schulen, SchulpsychologInnen und AMS</li> </ul>
<b>Angebote für spezielle Zielgruppen</b>	<p><b>Aktionsfeld 1: Zielgruppe „SchulabbrecherInnen“</b></p> <p><b>Aktionsfeld 2: Zielgruppe „StudienanfängerInnen“</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ mehr und bessere (Studien-)Information für MaturantInnen an AHS/BHS</li> <li>▪ mehr und bessere (Studien-)Informationen für MaturantInnen an den Universitäten bzw. durch die ÖH</li> </ul> <p><b>Aktionsfeld 3: Zielgruppe „StudienabgängerInnen“</b></p>
<b>Innovative Vermittlungsansätze</b>	<p><b>Aktionsfeld 1: niederschwellige Ansätze</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ z.B. Info-Stand im Supermarkt</li> </ul> <p><b>Aktionsfeld 2: aufsuchende Strategien in der persönlichen Beratung</b> (vergleichbar der aufsuchenden Jugendarbeit)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ um in-aktive Jugendliche („Nicht-Jetzt-AkteurInnen“) zu erreichen</li> <li>▪ um so genannte Problemgruppen möglichst früh ansprechen zu können</li> </ul> <p><b>Aktionsfeld 3: (stärker) an den Interessen der Jugendlichen orientierte Information und Beratung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kombination von computergestützten Interessenstests und persönlicher Beratung</li> </ul> <p><b>Aktionsfeld 4: Coaching</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <u>Coaching in der Berufsorientierungsphase:</u> Unterstützung bei Beantwortung der Frage „Was will ich eigentlich und was ist das Richtige für mich?“ (Interesse und Eignung)</li> <li>▪ <u>Vorbereiten auf und Begleiten bei Problemen in der Berufseinstiegsphase</u></li> <li>▪ Spezielle <u>Angebote für so genannte Problemgruppen</u>, die in Bildungs- und Berufszusammenhänge re-integriert werden sollen, z.B. SchulabbrecherInnen, junge MigrantInnen etc.</li> </ul>
<b>Verbindliche Qualitätskontrollen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung – Evaluation der BeraterInnen</b>	<p><b>Aktionsfeld 1: Evaluation der Effizienz bildungs- und berufsberatender Angebote aus Sicht der Zielgruppe(n)</b></p> <p><b>Aktionsfeld 2: Evaluation der Beratungsleistung der Bildungs- und BerufsberaterInnen durch die Zielgruppe(n)</b></p> <p><b>Aktionsfeld 3: Schulung der BeraterInnen in Kommunikation auf „gleicher Augenhöhe“</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jugendlichen vermitteln, dass sie als KommunikationspartnerInnen ernstgenommen werden</li> <li>▪ „Milieusprache“ statt ExpertInnensprache</li> <li>▪ Weg von Beeinflussungsversuchen und technokratischer Beratung, hin zu Beratung, die individuelle Interessen, Eignungen, Wünsche und Bedürfnisse berücksichtigt</li> </ul>
<b>Eigeninitiative Jugendlicher und junger Erwachsener, die vor einer Bildungs- bzw. Berufsentscheidung stehen</b>	<p><b>Aktionsfeld 1: Aktivierung passiver bzw. in-aktiver Jugendlicher und junger Erwachsener durch Sensibilisierung für das Thema „Bildung und Beruf“</b></p>

### III.4.2 Grundlegende strukturelle und konzeptionelle Probleme

Die Defizit-Bereiche, die die Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Zusammenhang mit Bildungs- und Berufsinformation nennen, weisen auf gravierende strukturelle und konzeptuelle Probleme hin, die einer Lösung harren.

Allem voran zu nennen ist hier ein fehlendes Schnittstellenmanagement insbesondere im Bereich des zweiten großen Bildungsüberganges (auch und gerade bei Bildungsabschlüssen mit Matura) sowie am Übergang von weiterführenden, akademischen Ausbildungen und Berufseinstieg. Ein wenig scheint es so, als würde sich niemand für diese zentralen Übergänge zuständig fühlen. Oder um es anders zu sagen: Es fehlt an einer Einrichtung bzw. Anlaufstelle für „Übergänger“, die an der Schwelle von der Matura zu einer weiterführenden Ausbildung wie auch an der Schwelle zum Berufseinstieg eine individuelle, auf die persönlichen Interessen, Neigungen und Qualifikationen maßgeschneiderte Bildungs- und Berufsberatung bräuchten – selbstverständlich ergänzt durch entsprechende mediale Informations- und Orientierungsangebote.

Und hier landen wir auch schon bei einem zweiten Kernproblem der Bildungs- und Berufsinformation bzw. Berufsorientierung: Es mangelt an einem Konzept für integrierte BO-Kommunikation.

Derzeit sind die Informations- bzw. Kommunikationsaktivitäten jener Institutionen und Einrichtungen, die mit der BO-Thematik befasst sind, nicht ausreichend koordiniert. Es gibt zwar eine Vielzahl an Informationsangeboten und -medien, was aber fehlt, ist ein Angebot, das in kompetenter und verständlicher Weise einen Überblick vermittelt bzw. die Informationen aus zur Verfügung stehenden medialen Info-Angeboten wie auch den Output von face-to-face Informationsveranstaltungen koordinieren. Was also zu entwickeln wäre, ist ein integriertes Kommunikationskonzept, auf dem sämtliche informationspolitischen Maßnahmen aufsetzen und das im wesentlichen auf zwei für die Zielgruppe besonders attraktiven Kommunikationssäulen ruht:

1. einem Internetportal, das kompetent und seriös (im Sinne von realitätsbezogen und nicht schönfärbend) aktuelle Informationen bereitstellt; dieses Internetportal sollte von Regierungsseite initiiert und finanziert werden, die Umsetzung und inhaltliche Betreuung sollte aber bei einem quasi-autonomen ExpertInnen-Team liegen<sup>30</sup>;

---

<sup>30</sup> Wobei ein Einbinden von VertreterInnen der Zielgruppe zumindest in der Konzeptionsphase in hohem Maße wünschenswert wäre.

wichtig dabei wäre entsprechend dem europäischen Ziel der Förderung von Durchlässigkeit und Anerkennung von bereits erbrachten Leistungen im Übergang zwischen Bildungsstufen sowie der Anerkennung non-formal erworbener facheinschlägiger Qualifikationen (vgl. BMBWK 2005:10 sowie BMBWK 2005:12f) Bildungs- und Berufsmöglichkeiten nicht isoliert nebeneinander zu stellen, sondern vielmehr Durchlässigkeiten und Anschlussfähigkeiten möglichst aller Bildungs- und Ausbildungsgänge transparent machen.<sup>31</sup>

2. persönlicher Beratung, die es ermöglicht, die Optionenvielfalt im Bildungs- und Berufssektor auf die Ebene individueller Bedürfnis-, Bedarfs- und Problemlagen herunter zu brechen und Jugendliche und junge Erwachsene durch kompetente und kostenfrei Bildungs- und Berufsorientierungsgespräche zu unterstützen.

Drittens erweisen sich Normalitätsvorstellungen und Linearitätsdenken der BerufsberaterInnen wie auch der BO-LehrerInnen häufig als kontraproduktiv: Sie denken und handeln häufig vom Bezugspunkt ihrer eigenen Berufsbiographie aus, die großteils von eher standardisierten, linearen Verläufen geprägt und von einer sich in hohem Maße über Normalarbeitsverhältnisse definierenden Erwerbsarbeitswelt beeinflusst ist. Dringend notwendig wären hier spezielle Schulungsmaßnahmen für BerufsberaterInnen und BO-LehrerInnen wie auch regelmäßige Evaluationen der BeraterInnen bzw. der von ihnen erbrachten Beratungsleistungen in Hinblick darauf, ob sie von ihrem eigenen Berufsalltag (bzw. dem, was für sie normal ist) abstrahieren und die Jugendlichen jenseits traditioneller Normalitätsvorstellungen, die im Berufsalltag der Jahrtausendwende-Generation ohnehin nur mehr geringe Bedeutung haben, auf die Realitäten der so genannten neuen Arbeitswelt angemessen vorbereiten.

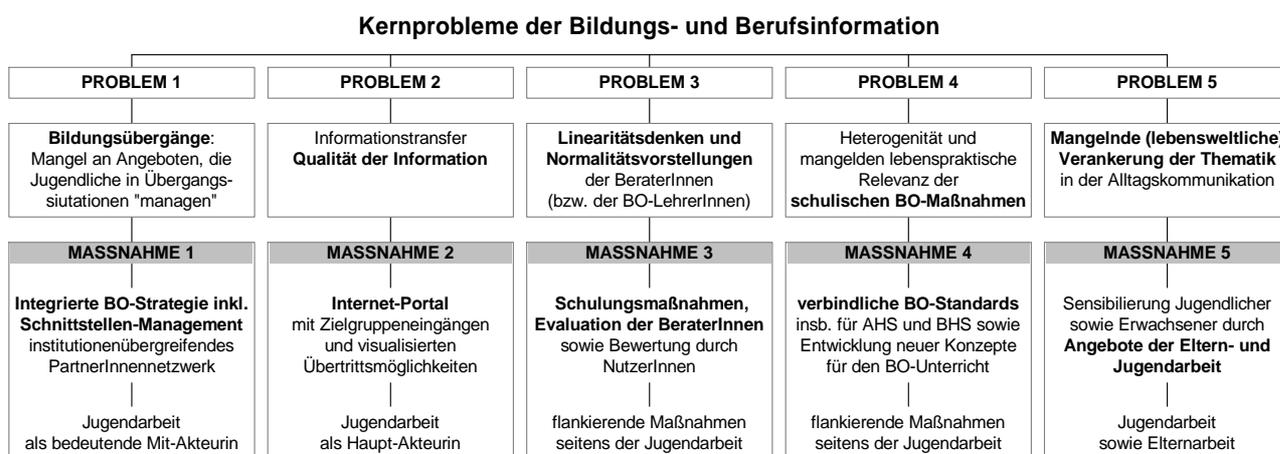
Viertens sind insbesondere in Hinblick auf die schulische Bildungs- und Berufsinformation mehr Realitätsnähe und (an der Zielgruppe zu messende) lebenspraktische Relevanz, verbindliche Qualitätsstandards sowie eine Professionalisierung und Intensivierung der BO-Maßnahmen an AHS und BHS zu fordern.

---

<sup>31</sup> Denkbar wäre ein Portal mit verschiedenen Eingängen – etwa für Niedrig- und Hochqualifizierte, wobei allerdings eine ausgeklügelte Hypertext-Struktur gewährleisten müsste, dass auch Übergänge zwischen verschiedenen Qualifikationsbereichen anschaulich vermittelt werden.

Last but not least wäre eine stärkere lebensweltliche Verankerung der BO-Thematik in der Alltagskommunikation wünschenswert, wobei hier abgesehen von einer Thematisierungsoffensive in den Medien vor allem die Elternarbeit wie auch die außerschulische Jugendarbeit einen wichtigen Beitrag leisten könnte.

**Abb. 2: Kernprobleme der Bildungs- und Berufsinformation**



Zukünftigen Aufgaben der außerschulischen Jugendarbeit und Jugendpolitik könnten im Bereich eines kompetenten Schnittstellenmanagements zwischen den großen Bildungsübergängen bzw. zwischen dem Bildungsabschluss und Berufseinstieg liegen.

Die Einrichtung eines BO-Internetportals, die u.U. in Kooperation mit dem neuen österreichischen Jugendportal erfolgen könnte, könnte hier einen wichtigen Beitrag zu einer über den schulischen Bereich hinaus reichenden integrierten BO-Kommunikation leisten.

## IV. JUGEND UND BESCHÄFTIGUNG – EIN STIMMUNGSBILD

### ERGEBNISSE EINER ONLINE-UMFRAGE UNTER 14- BIS 25-JÄHRIGEN

**Beate Großegger**

Ergänzend zu den 40 qualitativen Interviews mit jungen ÖsterreicherInnen (Modul 3) wurde mittels Online-Umfrage eine quantitative Erhebung unter österreichischen Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 14 bis 25 Jahren durchgeführt, wobei bei dieser Online-Umfrage nicht Repräsentativität, sondern der partizipative Gedanke im Vordergrund stand. Der Fragebogen wurde im neuen „Österreichischen Jugendportal“ [www.jugendinfo.at](http://www.jugendinfo.at) abgelegt, um all jenen jungen ÖsterreicherInnen, die sich für das Thema „Jugend und Beschäftigung“ interessieren, die Möglichkeit zu geben, ihre Meinung kund zu tun.<sup>32</sup> Der Fragebogen zur Online-Umfrage „Jugend und Beschäftigung“ findet sich im Anhang zu Ergänzungsband IV.

Im Zeitraum vom 12.8.2005 bis 12.9.2005 beteiligten sich insgesamt 771 junge ÖsterreicherInnen zwischen 14 und 25 Jahren an der Befragung. Die in diesem Zeitraum erhobenen Daten wurden im Rahmen des Projektes „Jugend und Beschäftigung“ ausgewertet.

In Bezug auf die Interpretation der Daten muss betont werden, dass die Online-Umfrage auf einer Zufallsstichprobe basiert, in der junge Erwachsene und hier insbesondere Studierende deutlich überrepräsentiert sind.<sup>33</sup> Detaillierte Informationen zur Soziodemographie finden sich im Tabellenteil zu Ergänzungsband IV.

Unter Berücksichtigung der in Modul 1 dargestellten Forschungsergebnisse muss davon ausgegangen werden, dass sowohl „akademische Bildung“ als auch der Status „noch in

---

<sup>32</sup> Mit der Einrichtung des österreichischen Jugendportals [www.jugendinfo.at](http://www.jugendinfo.at) wurde im Rahmen des Weißbuchprozesses dem Wunsch der Europäischen Kommission entsprochen, nationale Portale für Jugendliche zu errichten. Junge ÖsterreicherInnen sollen über das nationale Jugendportal und dessen Link-Verweise künftig einen übersichtlichen Zugang zu allen jugendrelevanten und jugendpolitischen Themen erhalten.

Nach Information des BMSG war bei der Entwicklung des Jugendportals die Partizipation von Jugendlichen ein wesentlicher Grundsatz. Von Beginn an waren sowohl im technischen als auch im inhaltlichen Bereich mehr als 120 technisch versierte und Internet-interessierte Jugendliche aus ganz Österreich ehrenamtlich in die Entwicklung und Umsetzung des Portals involviert.

<sup>33</sup> Aufgrund des hohen Studierenden-Anteils von 58,5% wurde in Hinblick auf eine mögliche Spezialanalyse der Studierendenproblematik „Studierende“ im Tabellenteil als Break gesondert ausgewiesen. (siehe dazu Ergänzungsband IV)

Ausbildung befindlich“ auf die Einstellungen zum Thema „Jugend und Beschäftigung“ Einfluss nehmen. Vor diesem Hintergrund müssen die Ergebnisse der Online-Umfrage gelesen und interpretiert werden. Das heißt, sie haben vor allem für junge ÖsterreicherInnen mit höherem Bildungsniveau, die sich noch in Ausbildung befinden, Gültigkeit.

Sämtliche Überblicksergebnisse der in die Studie einbezogenen Fragen sind in Ergänzungsband IV grafisch dargestellt.<sup>34</sup>

#### **IV.I Die „neue Arbeitswelt“ aus Sicht 14- bis 25-jähriger ÖsterreicherInnen**

Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die sich an der Online-Umfrage „Jugend und Beschäftigung“ beteiligten, spüren deutlich, dass sich die Erwerbsarbeitswelt im Umbruch befindet.

Die Hoffnung auf einen klassischen Normalarbeitsplatz haben viele offenbar bereits aufgegeben. Dass Jugendliche und junge Erwachsene mit abgeschlossener Ausbildung heute jeden Job finden, den sie sich wünschen, glaubt lediglich jede/r Dritte (33,7%). Die überwiegende Mehrheit, nämlich 75,2% der Befragten, meint hingegen, dass (auch) Jugendliche, die eine gute Ausbildung abschließen, heute keine Job-Garantie mehr haben. Was die Zukunft der Erwerbsarbeit bzw. die persönliche berufliche Zukunft betrifft, glaubt jede/r Zweite, dass es für Erwerbstätige bald ganz normal sein wird, mehrere Teilzeitjobs statt einem 40-Stunden-Job zu haben. Zwei von drei Befragten (64,9%) meinen darüber hinaus, dass es in Zukunft ganz normal sein wird, dass man nicht immer einen Job hat, sondern zwischendurch auch einmal arbeitslos ist.

Auch dass man ein Leben lang in ein und derselben Firma bleibt bzw. ein und denselben Job macht, scheint für diese Generation zunehmend unrealistisch. Wie die Daten der Online-Studie zeigen, ist der Job auf Lebenszeit für die Befragten mehrheitlich allerdings auch kein vorrangiges Ziel: Rund zwei Drittel (62,1%) finden es vielmehr langweilig, ein ganzes Leben lang denselben Job zu machen. (vgl. Abb. 3)

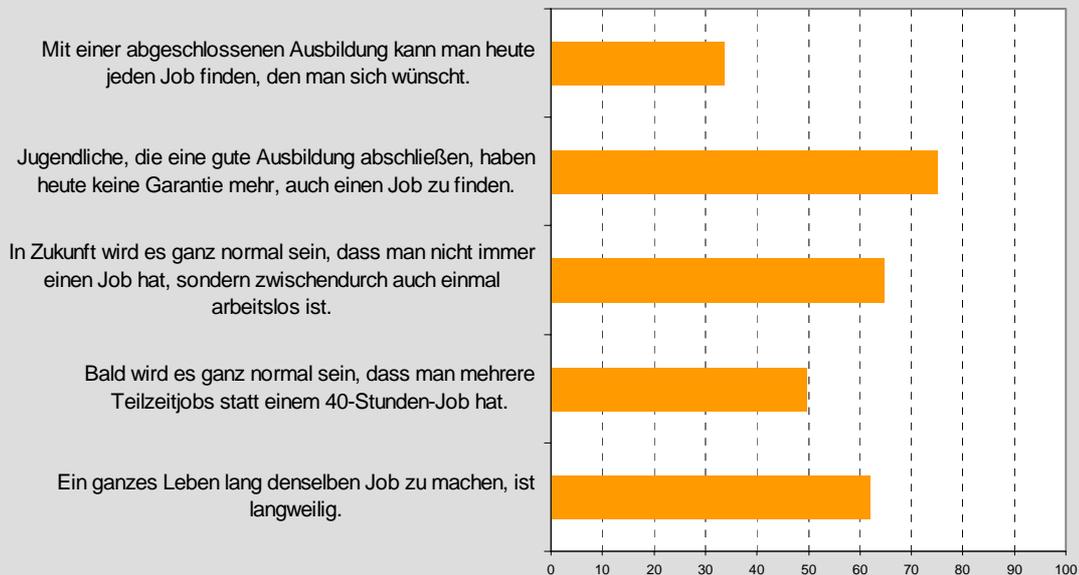
---

<sup>34</sup> Die Datensätze zum Berufsstatus der Eltern (Frage 13 und Frage 14) sowie zur Nutzung und Bewertung von Angeboten und Möglichkeiten, die Jugendlichen und jungen Erwachsenen bei der Job-Suche zur Verfügung stehen (Frage 16a und 16b) wurden im Rahmen des Projektes „Jugend und Beschäftigung“ von der Auswertung ausgenommen.

Frage 17 war als offene Frage gestellt („Hast du einen Tipp, was der Staat tun könnte, damit es Jugendlichen leichter gelingt, eine Arbeit zu finden?“); sämtliche Antworten finden sich im Anhang des Tabellenteils in Ergänzungsband IV.

**Abb. 3: Einstellung zur "neuen Arbeitswelt"**

Top-2-Boxes auf Skala 1 bis 4 (stimme sehr/eher zu), Angaben in Prozent



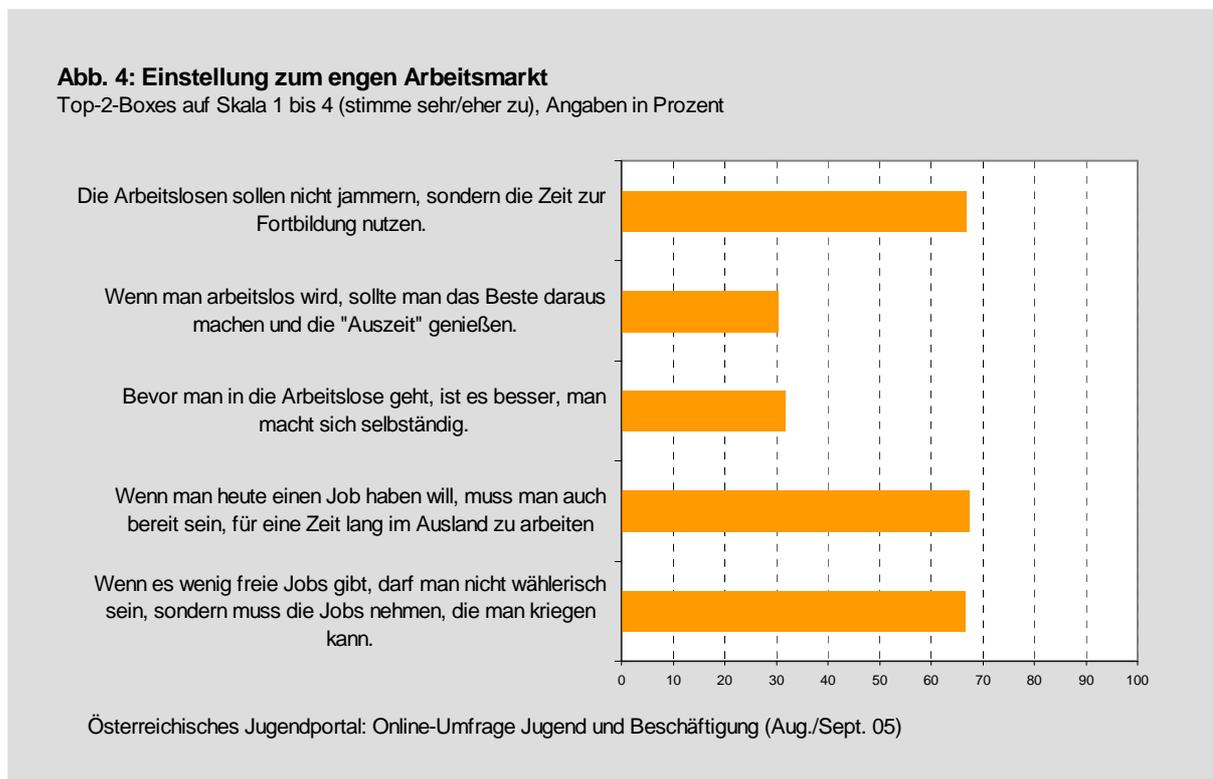
Österreichisches Jugendportal: Online-Umfrage Jugend und Beschäftigung (Aug./Sept. 05)

Was die Einstellung zum engen Arbeitsmarkt betrifft, geht die Grundstimmung der Befragten dahin, dass man, um sich in der Erwerbsarbeitswelt behaupten zu können, flexibel und mobilitätsbereit sein muss bzw. dass man nicht zu hohe Ansprüche haben darf, wenn man einen Job haben will. Je rund zwei Drittel der Befragten meinen, dass man, wenn man heute einen Job haben will, auch bereit sein muss, für eine Zeit lang im Ausland zu arbeiten (67,6%) bzw. dass man, wenn es wenig freie Jobs gibt, nicht wählerisch sein darf, sondern die Jobs nehmen muss, die man bekommen kann (66,6%).

Phasen der Arbeitslosigkeit sollten nach Ansicht der Befragten zur Fortbildung bzw. Weiterqualifizierung genutzt werden. Arbeitslosigkeit quasi als „Auszeit“ zu genießen, ist nicht mehrheitsfähig. (vgl. Abb. 4)

Dieser Befund unterstreicht die Ergebnisse des qualitativen Studienmoduls und zeigt, dass Motivation und Eigeninitiative als Präventivstrategie gegen Arbeitslosigkeit, aber auch als Strategie, die es Beschäftigungslosen ermöglicht, den Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeitswelt zu meistern, gesehen werden.

Bei Job-Verlust ist der Schritt in die selbständige Erwerbstätigkeit (z.B. freiberufliche Tätigkeit) für die breite Mehrheit der Befragten keine attraktive Alternative zur Arbeitslosigkeit: Lediglich 31,7% stimmen der Aussage „Bevor man in die Arbeitslose geht, ist es besser, man macht sich selbständig“ zu.



## IV.2 Selbsteinschätzung der Befragten

Wenn es nach der Selbsteinschätzung der jungen ÖsterreicherInnen geht, sind sie auf die neue Arbeitswelt gut vorbereitet: Sie attestieren sich Durchhaltevermögen, Bereitschaft zu projektorientiertem Arbeiten, vergleichsweise hohe Mobilitätsbereitschaft und hohe Motivation – also vieles von dem, was in der „neuen Arbeitswelt“ hoch gefragt ist (wobei man hier einmal mehr betonen muss, dass dieses Ergebnis nicht unabhängig davon gesehen werden darf, dass bildungsprivilegierte Jugendliche in der Stichprobe überrepräsentiert sind: rund drei von vier Befragten haben Matura; der Studierendenanteil liegt bei 58,5%).

Drei Viertel der Befragten (77%) sagen über sich selbst, dass sie nicht so schnell aufgeben, auch wenn es einmal schwierig wird. Je rund zwei Drittel geben an, dass es ihnen Spaß macht, eigene Projekte auf die Beine zu stellen (64,5%), dass sie sich gut vorstellen

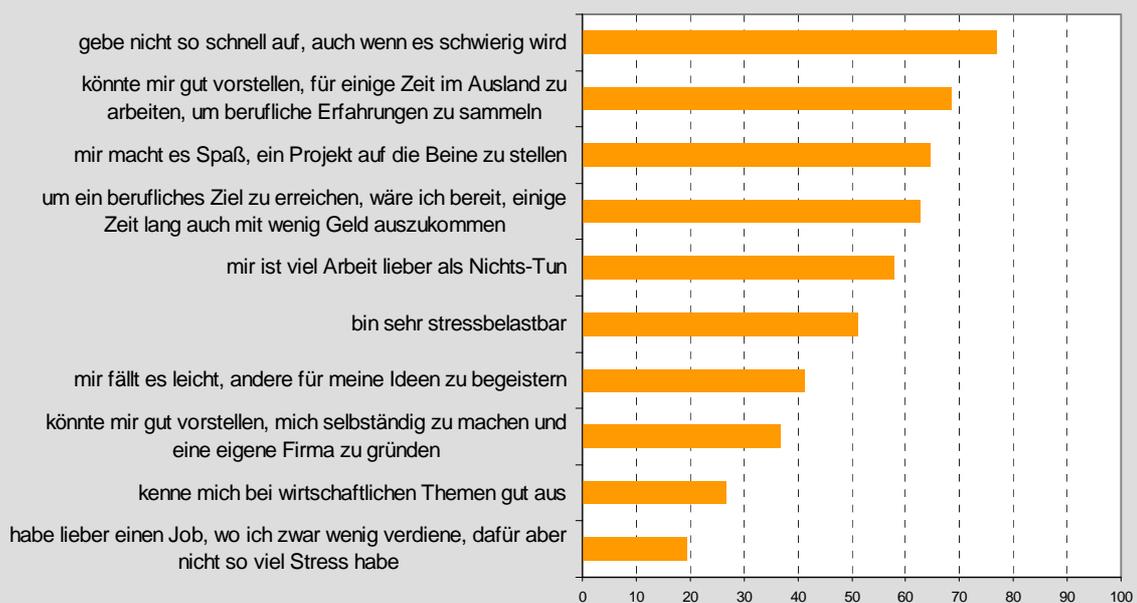
könnten, für einige Zeit im Ausland zu arbeiten, um berufliche Erfahrungen zu sammeln (68,5%) und dass sie, um ein berufliches Ziel zu erreichen, auch bereit wären, einige Zeit lang mit wenig Geld auszukommen (62,8%).

Die Leistungsorientierung ist, wenn es nach der Selbsteinschätzung dieser Jugendlichen und jungen Erwachsenen geht, offenbar hoch; das zeigt sich u.a. auch daran, dass lediglich ein Fünftel der Befragten (19,3%) angibt, dass sie lieber einen Job hätten, wo man weniger verdient, aber dafür auch nicht so viel Stress hat.

Jede/r zweite Befragte (51,2%) schätzt sich selbst als sehr stressbelastbar ein. Und mit 57,8% deutlich mehr als die Hälfte der Befragten sagen über sich: „Mir ist viel Arbeit lieber als Nichts-Tun.“

**Abb. 5: Selbsteinschätzung der Befragten**

Mehrfachnennungen Angaben in Prozent



Österreichisches Jugendportal: Online-Umfrage Jugend und Beschäftigung (Aug./Sept. 05)

Leistungsorientierung und Fähigkeit zur Selbstmotivation gehen bei diesen Jugendlichen und jungen Erwachsenen zweifelsohne Hand in Hand. Die Fähigkeit, andere zu motivieren, ist, wenn es nach der Selbsteinschätzung der Befragten geht, bei ihnen aber erstaunlich schwach ausgeprägt: Nur 4 von 10 Befragten (41,4%) fällt es eigenen Angaben zufolge leicht, andere für ihre Ideen zu begeistern.

Echte Defizite lassen sich im Bereich des im Berufsleben wichtigen Wirtschaftswissens erkennen: Nur jede/r Vierte (26,6%) kennt sich bei wirtschaftlichen Themen wirklich gut aus, wobei die Daten hier deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen: Die Mädchen und jungen Frauen, die sich an der Online-Umfrage „Jugend und Beschäftigung“ beteiligten, stufen ihr Wirtschaftswissen insgesamt deutlich schlechter ein als die Burschen. Lediglich 19,3% der Mädchen und jungen Frauen glauben, dass sie sich bei wirtschaftlichen Themen gut auskennen, bei den Burschen sind es 35,9%.

Alles in allem muss man sehen, dass selbständige Erwerbstätigkeit für die breite Mehrheit keine Option ist. Nur 36,7% könnten sich vorstellen, sich irgendwann einmal selbständig zu machen und eine eigene Firma zu gründen.

Der Arbeitsmarkt ist eng – umso wichtiger ist es, dass für jobsuchende Jugendliche und junge Erwachsene Angebote zur Verfügung stehen, die sie bei ihrer Job-Suche unterstützen, bzw. dass die Jugendlichen und jungen Erwachsenen über Möglichkeiten und Strategien der aktiven Job-Suche Bescheid wissen.

Wie die Ergebnisse der Online-Studie zeigen, ist das AMS mit 97,3% Nennungen als Angebot für Job-Suchende bei den jungen ÖsterreicherInnen am weitaus bekanntesten, gefolgt von Stellenanzeigen in den Tageszeitungen (92,7%) und Job-Börsen im Internet (88,9%).

Auch persönliche Kontakte bzw. Kontakte von Eltern, Verwandten oder FreundInnen sind, wie 88,5% der Befragten wissen, eine (altbewährte) Möglichkeit, einen Job zu finden.

Je rund zwei Drittel der Befragten wissen darüber hinaus, dass man in Tageszeitungen ein Stellengesuch veröffentlichen kann (68,4%), dass es für aktiv Job-Suchende die Möglichkeit zu Initiativ- bzw. Blindbewerbungen gibt (66,7%) und dass man auch auf Firmen-Homepages (oft) Job-Angebote findet (64,1%).

Private PersonalvermittlerInnen, Headhunter-Agenturen oder Job-Coaching-Angebote sind bei der breiten Mehrheit der Befragten hingegen kaum bekannt.

Vor allem die Jüngeren kennen zwar das AMS sowie die klassische Stellenanzeige bzw. das Stellengesuch in der Tageszeitung, haben über alternative bzw. weniger traditionelle Formen der (aktiven) Job-Suche jedoch einen geringen Wissenstand. (vgl. Tab. 19)

**Tab. 19: Bekanntheit von Anlaufstellen und Strategien bei aktiver Job-Suche** (Angaben in Prozent)

	gesamt	männlich	weiblich	14-19 Jahre	20-25 Jahre
AMS (Arbeitsmarkt-Service)	97,3	96,2	98,1	96,1	97,8
Job-Börsen im Internet (Stellenmarkt im www)	88,9	87,8	89,6	79,6	92,9
Persönliche Kontakte von Eltern, Verwandten oder Freunden/Freundinnen (Kontakte zu Leuten, die Jobs vergeben)	88,5	86,4	90,4	83,5	90,7
Stellenanzeigen in der Tageszeitung	92,7	89,6	95,3	88,3	94,6
Initiativ-Bewerbung/Blind-Bewerbung	66,7	66,1	67,3	52,6	72,8
Selbst eine Jobsuche-Annonce in die Zeitung geben	68,4	61,2	73,9	63,9	70,3
Private Personalvermittler	33,4	34,5	32,5	21,3	38,6
Jobzeitschriften ("my job", "Rolling Pin" etc.)	44,8	38,6	49,6	42,6	45,7
Headhunter-Agenturen	26,0	31,0	22,4	11,7	32,1
Job-Coaches	18,3	14,2	21,6	13,9	20,1
Job-Angebote auf Firmen-Homepages	64,1	63,8	64,7	53,0	68,8
Gründerservice der WKO (Wirtschaftskammer)	37,1	43,2	32,2	30,9	39,7
Unternehmensgründungsprogramm des AMS (Arbeitsmarktservice)	35,4	35,4	35,5	35,7	35,3
Nichts davon	0,5	0,6	0,5	1,3	0,2

Quelle: Österreichisches Jugendportal: Online-Umfrage Jugend und Beschäftigung (Aug./Sept. 05)

### IV.3 Der Weg zur eigenen Bildungsentscheidung

Wie die Ergebnisse der Online-Umfrage zeigen, beeinflussen persönliches Interesse, aber auch der Wunsch, sich in seinem Traumberuf ausbilden zu lassen, die Bildungsentscheidungen am stärksten: Zwei Drittel der Befragten (65,5%) geben an, dass sie sich für die Ausbildung, die sie gewählt haben, entschieden haben, weil sie sie einfach interessant gefunden haben. Rund ein Drittel der Befragten (34,1%) sagt, dass sie die Ausbildung gewählt haben, weil sie eine Ausbildung zu ihrem Wunschberuf anstrebten.

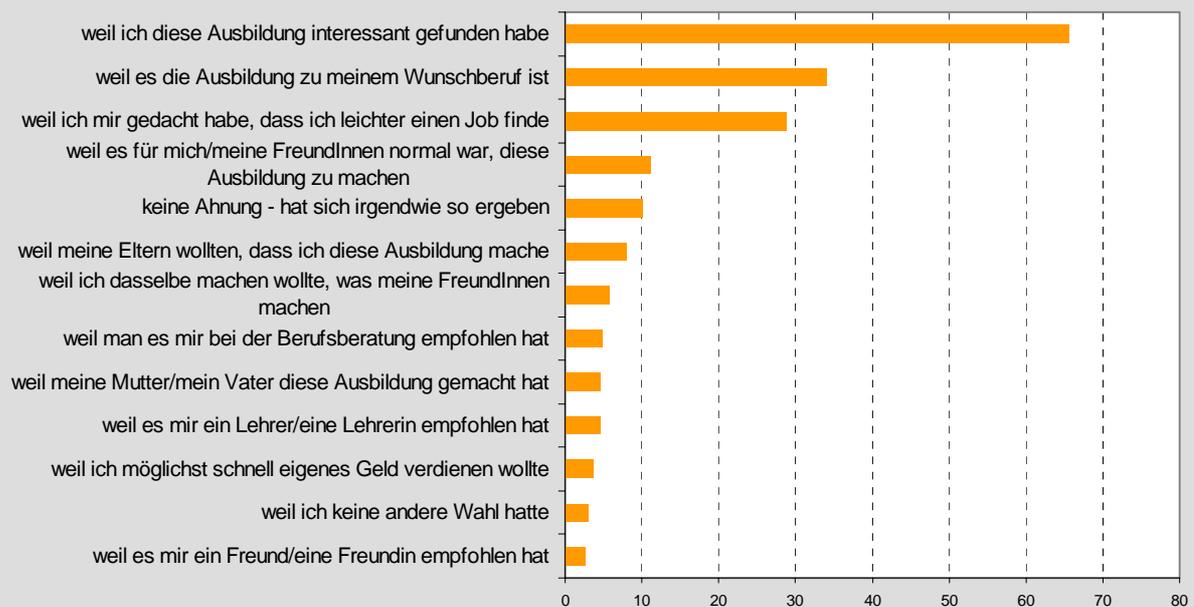
Mit 28,9% Nennungen an dritter Stelle der Bildungswahlmotive: „Job-Chancen“ bzw. die Erwartung, dass man mit der gewählten Ausbildung leichter einen Job findet. (vgl. Abb. 6)

Bemerkenswert ist, dass bei rund jeder/jedem Zehnten die Bildungsentscheidung offenbar unreflektiert oder zufällig passiert: 11,2% der Befragten geben an, dass sie sich für die von ihnen gewählte Ausbildung entschieden haben, weil es im Freundeskreis „ganz normal“ war, diese Ausbildung zu machen. 10,1% sagen „Keine Ahnung – hat sich irgendwie so ergeben.“

Bei immerhin 8% der Befragten wurde die Bildungsentscheidung mehr oder weniger von den Eltern getroffen; sie haben sich deshalb für ihre Ausbildung entschieden, weil ihre Eltern das so wollten.

**Abb. 6: Gründe für die Bildungswahl**

Mehrfachnennungen, Angaben in Prozent



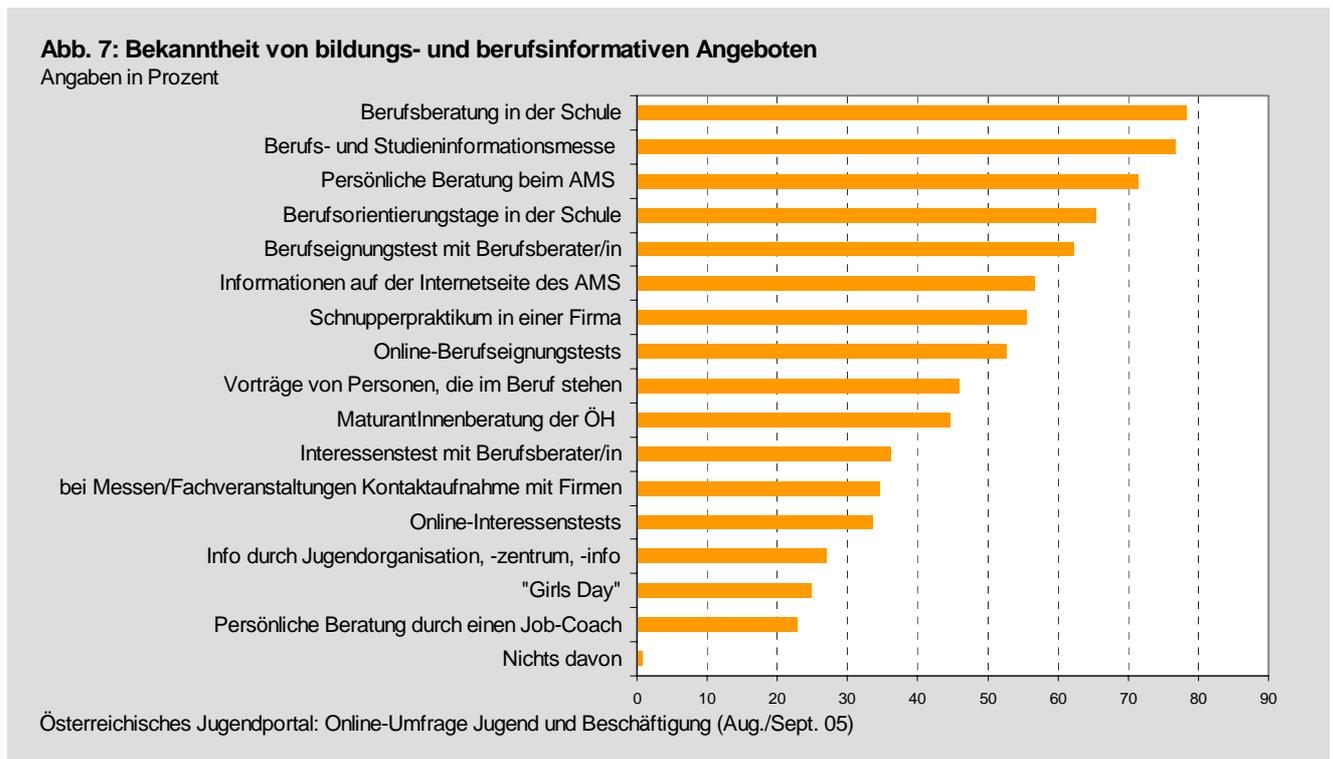
Österreichisches Jugendportal: Online-Umfrage Jugend und Beschäftigung (Aug./Sept. 05)

Was auffällt, ist, dass die Berufsberatung in den Bildungsentscheidungen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine erstaunlich geringe Rolle spielt: Lediglich 5% geben an, dass sie ihre Ausbildung deshalb gewählt haben, weil sie ihnen bei der Berufsberatung empfohlen wurde.

Dies ist umso verblüffender als klassische Beratungsangebote wie die schulische Berufsberatung, Beratung auf der Berufs- und Studieninformationsmesse sowie persönliche Beratung beim AMS im Bereich der bildungs- und berufs-informativen Angebote die höchsten Bekanntheitswerte erreichen. Schulische Berufsberatung sowie BO-Angebote auf der Berufs- und Studieninformationsmesse wurden von den Befragten zudem auch am häufigsten genutzt.

Wie die Daten zeigen, erreichen neben der Berufsberatung in Schulen, der Berufs- und Studieninformationsmesse sowie der persönlichen Beratung beim AMS Berufsorientierungstage in der Schule sowie Berufseignungstests, die in einer direkten Beratungssituation mit einem Berufsberater bzw. einer Berufsberaterin durchgeführt

werden, bei den jungen ÖsterreicherInnen, die sich an der Online-Umfrage beteiligten, die höchsten Bekanntheitswerte – gefolgt von Informationen auf der Internetseite des AMS, Schnupperpraktika sowie Online-Berufseignungstests. (vgl. Abb. 7)



Genutzt wurden von den Befragten vor allem Angebote im Rahmen der schulischen BO-Maßnahmen (Berufsberatung in der Schule: 59,5%; Berufsorientierungstage in der Schule: 28,6%), Beratungs- und Informationsangebote auf der Berufs- und Studieninformationsmesse (59,7%) sowie Online-Berufseignungstests (29%).

Beratungs- und Informationsangebote des AMS wie auch Vorträge von BerufspraktikerInnen hat rund ein Viertel der Befragten bereits selbst einmal genutzt.

Berufseignungstests, die mit einem Berufsberater bzw. einer Berufsberaterin durchgeführt werden, wurden ebenso wie Online-Interessenstest und Schnupperpraktika von rund einem Fünftel der Befragten bereits in Anspruch genommen. (siehe Tab. 20)

Auch die MaturantInnenberatung der ÖH wurde von rund einem Fünftel der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die sich an der Online-Umfrage „Jugend und Beschäftigung“ beteiligten, genutzt. Hier muss man allerdings sehen, dass dieser hohe Wert darauf zurückzuführen ist, dass in der Stichprobe junge Erwachsene und insbesondere Studierende überrepräsentiert sind.

Insgesamt zeigt sich, dass schulische BO-Maßnahmen in Bezug auf die Erreichbarkeit von (möglichst vielen) Jugendlichen nach wie vor eine wichtige Rolle in der Bildungs- und Berufsinformation sowie Beratung spielen, dass die BO-Leistung bzw. die Qualität der schulischen BO-Maßnahmen aus Sicht der Zielgruppe aber zu wünschen übrig lässt.

Im Rahmen der Umfrage waren diejenigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die eines der genannten Bildungs- und Berufsinformationsangebote bereits einmal selbst genutzt haben, dazu aufgerufen, das jeweilige Angebot nach dem Schulnotensystem zu bewerten (1=sehr gut; 5=nicht genügend).

Aus diesen Individualbenotungen wurde dann für jedes Angebot eine durchschnittliche Benotung ermittelt.

Wie die Ergebnisse zeigen, schneidet die Berufsberatung in der Schule nur mit einem „Befriedigend“, also Durchschnittsnote 3 ab. Und auch die Berufsorientierungstage schaffen mit einem Durchschnittswert von 2,6 nicht mehr als einen „guten Dreier“, wie man in Schulnotendeutsch zu sagen pflegt.

Auch Online-Testangebote, sowohl Eignungs-, als auch Interessenstests, erreichen mit 3,1 bzw. 3,2 nur ein „Befriedigend“.

Die Online-Informations- und Beratungsangebote des AMS liegen mit 2,7 bzw. 2,9 geringfügig besser auf einem „guten Dreier“.

Die Berufs- und Studieninformationsmesse kommt mit einem Durchschnittswert von 2,2 auf ein (noch klares) „Gut“.

Am vergleichsweise besten schneiden berufspraktische Angebote ab – vor allem Schnupperpraktika. (vgl. Tab 20)

Auch der „Girls Day“ wird gut bewertet, hier muss man allerdings sehen, dass lediglich 3% der Befragten selbst schon an einem „Girls Day“ teilgenommen haben und nur die Bewertungen dieser 3% in der Gesamtnote Berücksichtigung fanden.

Einen detaillierten Überblick über Bekanntheit, Nutzung und Bewertung der Qualität bildungs- und berufsinformativer bzw. -orientierender Maßnahmen durch NutzerInnen vermittelt Tab. 20.

**Tab. 20: Bekanntheit, Nutzung und Bewertung von bildungs- und berufsinformativen Angeboten nach dem Schulnotensystem** (Angaben in Prozent)

	bekannt	genutzt	Durchschnittsnote (Basis: NutzerInnen)
Berufsberatung in der Schule	78,2	59,5	3,0
Persönliche Beratung durch einen Job-Coach	22,8	5,5	2,6
Berufseignungstest mit einem Berufsberater/einer Berufsberaterin	62,1	21,1	2,8
Online-Berufseignungstests	52,6	29,0	3,1
Berufsorientierungstage in der Schule	65,4	28,6	2,6
Persönliche Beratung beim AMS	71,5	24,5	2,9
Informationen auf der Internetseite des AMS	56,7	23,2	2,7
Berufs- und Studieninformationsmesse (BeSt)	76,8	59,7	2,2
Interessenstest mit einem Berufsberater/einer Berufsberaterin	36,2	12,7	2,4
Online-Interessenstests	33,6	20,5	3,2
Schnupperpraktikum in einer Firma	55,6	20,6	1,8
"Girls Day"	24,8	3,1	1,7
Vorträge von Personen, die im Beruf stehen und aus der Praxis erzählen	45,8	24,3	2
MaturantInnenberatung der ÖH (Österreichische Hochschülerschaft)	44,6	20,8	2,6
Information durch eine Jugendorganisation/ein Jugendzentrum/eine Jugendinfo	27,0	9,7	2,3
bei Messen und Fachveranstaltungen persönliche Kontaktaufnahme mit Firmen	34,6	13,6	2,2
Nichts davon	0,8	6,7	—

Quelle: Österreichisches Jugendportal: Online-Umfrage Jugend und Beschäftigung (Aug./Sept. 05)

#### IV.4 Einschätzung relevanter persönlicher Qualifikationen im Erwerbsleben

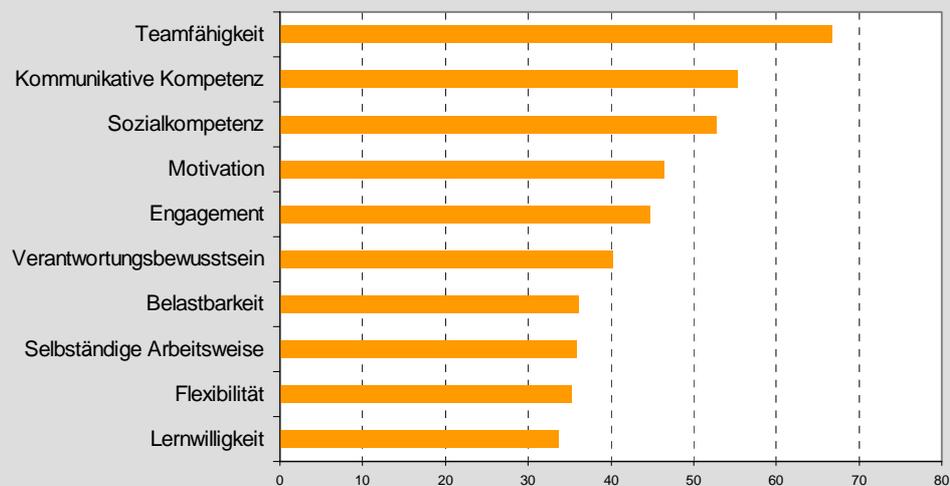
Lediglich 0,9% der Befragten glauben, dass im Berufsleben ausschließlich fachliche Qualifikationen von Bedeutung sind. Die überwiegende Mehrheit ist der Auffassung, dass es zusätzlich zu den fachlichen Qualifikationen auch persönlicher Qualifikationen bedarf, um im Beruf erfolgreich zu sein.

Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen setzen, wie die Online-Umfrage zeigt, dabei vor allem auf Teamfähigkeit (66,7% Nennungen), kommunikative Kompetenz (55,2%), Sozialkompetenz (52,7%), Motivation (46,5%), Engagement (44,8%) und Verantwortungsbewusstsein (40,3%). Aber auch Belastbarkeit (36%), Fähigkeit zu selbstständigem Arbeiten (35,6%), Flexibilität (35,2%) und Lernwilligkeit (33,7%) erscheint den Jugendlichen und jungen Erwachsenen zusätzlich zur fachlichen Qualifikation wichtig, um im Beruf erfolgreich sein zu können. (siehe Abb. 9)

Am vergleichsweise wenigsten wichtig wird die Bereitschaft sich unterzuordnen (8,6% Nennungen), Verhandlungsgeschick (11,2%), Überzeugungskraft (15,5%) und erstaunlicher Weise auch Leistungsbewusstsein (18,7%), Hilfsbereitschaft (19,2%) und Fleiß (19,8%) eingestuft.

**Abb. 8: Die 10 wichtigsten persönlichen Qualifikationen**

Angaben in Prozent



Österreichisches Jugendportal: Online-Umfrage Jugend und Beschäftigung (Aug./Sept. 05)

Die von den Jugendlichen und jungen Erwachsenen hoch bewertete und in der Arbeitswelt tatsächlich auch nachgefragte Sozialkompetenz wird ihrer Ansicht nach allem voran im Freundeskreis, im Elternhaus und in der Schule bzw. beim Studium erworben: 66,8% der Befragten glauben, dass Sozialkompetenz im Gleichaltrigenumfeld, also in der Interaktion mit FreundInnen angeeignet wird. 60,3% halten die Herkunftsfamilie und 55,4% die Schule für eine Soft-Skill-Schmiede.

Immerhin 38,4% sind der Ansicht, dass man aber auch in der Jugendorganisation, im Jugendzentrum oder im einem Verein Sozialkompetenz erwerben kann.

Rund jede/r Dritte betont darüber hinaus, dass Sozialkompetenz (auch) nach dem Prinzip „training on the job“ angeeignet werden kann.

## IV.5 Erwartungen an männliche und weibliche BewerberInnen

Dass Vorgesetzte meist sehr klare Vorstellungen haben, wie der ideale Mitarbeiter und die ideale Mitarbeiterin sein soll, ist bekannt. Im Rahmen der Online-Umfrage „Jugend und Beschäftigung“ hat nun interessiert, wie junge ÖsterreicherInnen diese Vorstellungen der Personalverantwortlichen einschätzen – und zwar sowohl die Vorstellungen vom idealen männlichen Mitarbeiter als auch die Vorstellungen von der idealen Mitarbeiterin. Das heißt, die Jugendlichen und jungen Erwachsenen wurden gefragt, was Chefs bzw. Chefinnen ihrer Meinung nach von Burschen und jungen Männern, die sich bei ihnen bewerben, erwarten, und – im Gegenzug – was sie von Mädchen und jungen Frauen erwarten.

Wie die Daten zeigen, gehen die jungen ÖsterreicherInnen davon aus, dass Personalverantwortliche jungen BewerberInnen nicht mit einer geschlechtsneutralen Erwartungshaltung gegenüber treten, sondern teils sehr unterschiedliche Erwartungen an männliche und weibliche BewerberInnen haben.

Bei männlichen Bewerbern wird, wie die Befragten glauben, vor allem ein hohes Maß an Selbständigkeit bzw. geringer „Betreuungsaufwand“, Belastbarkeit in Stresssituationen, EDV-Kenntnisse, Teamfähigkeit und die Bereitschaft, Überstunden zu machen, vorausgesetzt.

Von Mädchen und jungen Frauen wird neben Teamfähigkeit und Belastbarkeit in Stresssituationen nach Einschätzung der Befragten hingegen vor allem erwartet, dass sie keine Kinder im Kleinkindalter haben und auch für die nächsten Jahre keine Kinder planen. Nicht ganz so wichtig, aber durchaus nicht unbedeutend wird Selbständigkeit, kollegialer Umgang mit anderen MitarbeiterInnen, Sozialkompetenz sowie gute Fremdsprachkenntnisse eingeschätzt.

Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die sich an der Online-Umfrage „Jugend und Beschäftigung“ beteiligten, sind also der Meinung, dass Personalverantwortliche männliche und weibliche BewerberInnen mit zweierlei Maß messen, wobei diese in ihren Vorstellungen vom idealen Bewerber und der idealen Bewerberin in geradezu klassischer Weise ein „doing gender“ im Sinne eines Festlegens auf bzw. Reproduzierens von traditionellen Rollenstereotypen erkennen lassen. Das beginnt dabei, dass Männer in unserer Gesellschaft als das „technische Geschlecht“ gelten bzw. Männern generell mehr IT-Kompetenz zugeschrieben wird und daher – nach Ansicht der Befragten – von männlichen Bewerbern bzw. Mitarbeitern quasi automatisch Computerkenntnisse erwartet

werden. Es setzt sich fort, indem Mädchen und junge Frauen – da sie VertreterInnen des „kommunikativen Geschlechts“ sind und seit jeher als beziehungsorientiert und strebsam gelten – stärker als Burschen und junge Männer auf soziale Kompetenz, gute Abschlussnoten wie auch Fremdsprachkenntnisse festgelegt werden. Und es geht bis zu dem Punkt, dass junge Frauen, die in die Arbeitswelt einsteigen wollen, im Idealfall weder Kinder haben noch Kinder planen sollten – nicht zuletzt deshalb, weil es in unserer Gesellschaft nach wie vor „normal“ ist, dass berufstätige Frauen, nicht Männer, bei der Geburt eines Kindes in die Babypause geht. So gesehen ist auch verständlich, warum Kinderwunsch bzw. Familiengründung bei der Beurteilung von männlichen Bewerbern nach Einschätzung der Befragten eher nachrangig ist. (vgl. Tab. 21)

**Tab. 21: Was Chefs und Chefinnen von männlichen und weiblichen BewerberInnen erwarten**

Angaben in Prozent

	Einschätzung der Erwartungen an junge Männer			Einschätzung der Erwartungen an junge Frauen		
	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich
Dass sie gute Computerkenntnisse haben	52,3	52,8	52,0	32,2	38,3	27,5
Dass sie Fremdsprachen in Wort und Schrift beherrschen	24,7	31,9	19,3	45,4	44,6	45,9
Dass sie im persönlichen Umgang mit den anderen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen kollegial sind	32,8	35,9	29,9	46,9	46,4	46,8
Dass sie bereit sind, Überstunden zu machen	47,5	48,4	47,1	33,4	35,7	32,0
Dass sie Auslandserfahrungen mitbringen	13,1	14,2	12,0	10,2	10,1	10,1
Dass sie sich außerhalb der Arbeitszeit fortbilden	20,4	25,5	16,0	22,7	21,2	23,8
Dass sie ihre Ausbildung mit einer sehr guten Beurteilung abgeschlossen haben	12,8	13,3	12,7	22,1	18,3	25,4
Dass sie selbständig etwas erarbeiten können und nicht dauernd Anleitung brauchen	67,0	63,8	69,6	46,9	45,2	48,5
Dass sie teamfähig sind	50,0	54,8	45,6	53,7	54,2	53,2
Dass sie dem Chef und dem Unternehmen gegenüber loyal sind	34,3	35,9	32,7	32,9	38,3	28,5
Dass sie einen Führerschein haben	16,6	15,1	17,4	6,9	9,0	5,2
Dass sie bereit sind, auf eine feste Anstellung zu verzichten und stattdessen als freie Mitarbeiter/innen zu arbeiten	7,7	10,1	5,6	11,7	13,6	10,1
Dass sie auch in Stress-Situationen belastbar sind	60,3	57,4	62,6	52,5	48,4	55,5
Dass sie Berufserfahrung haben	41,3	40,9	41,9	31,2	32,8	29,9
Dass sie bereit sind, für den Job den Wohnort zu wechseln, wenn es sein muss	21,8	19,7	23,3	12,5	12,8	12,2
Dass sie Job-Praktika vorweisen können	16,3	16,5	16,2	14,5	16,2	13,2
Dass sie keine Kinder im Kleinkindalter haben und für die nächsten Jahre auch keine Kinder planen	11,0	7,8	13,4	52,6	44,9	58,6
Dass sie über Sozialkompetenz verfügen	35,8	39,1	33,2	46,1	45,8	46,4

Quelle: Österreichisches Jugendportal: Online-Umfrage Jugend und Beschäftigung (Aug./Sept. 05)

Vergleicht man, wie Mädchen bzw. junge Frauen und Burschen bzw. junge Männer die Vorstellungen von Personalverantwortlichen in Hinblick auf männliche Bewerber einschätzen, zeigt sich, dass die männlichen Befragten zu einem höheren Prozentsatz als die weiblichen Befragten annehmen, dass Personalverantwortliche von männlichen Bewerbern die Bereitschaft, sich außerhalb der Arbeitszeit fortzubilden, sowie Fremdsprachkenntnisse erwarten.<sup>35</sup>

Auch Teamfähigkeit wird von männlichen Befragten in Bezug auf den „idealen männlichen Bewerber“ häufiger als von weiblichen Befragten genannt. (siehe Tab. 21)

Vergleicht man im Gegenzug weibliche und männliche Befragte in Bezug darauf, wie sie die Vorstellungen, die Personalverantwortliche von der „idealen Bewerberin“ haben, einschätzen, fällt auf, dass die männlichen Befragten zu einem höherem Prozentsatz als die weiblichen Befragten gute Computerkenntnisse sowie Loyalität gegenüber Vorgesetzten bzw. gegenüber dem Unternehmen nennen, während sie zu einem niedrigeren Prozentsatz als die Mädchen und jungen Frauen angeben, dass Chefs und Chefinnen von Bewerberinnen erwarten, dass diese keine Kinder im Kleinkindalter haben und auch für die nächsten Jahre keine Kinder planen. (siehe Tab. 21)

Dass Letzteres darauf hindeutet, dass auch Jugendliche und junge Erwachsene die Thematik „Mann/Frau und Beruf“ durch eine geschlechtsspezifisch gefärbte Brille betrachten, muss man hier kaum eigens betonen.

---

<sup>35</sup> Sowohl bei den weiblichen als auch bei den männlichen Befragten geben 98% an, dass sie die Fremdsprache Englisch beherrschen. Was weitere Fremdsprachen betrifft, haben die Mädchen und jungen Frauen die Nase aber vorne. 57,9% der weiblichen Befragten geben an, Französisch zu können, 27,3% sprechen Spanisch und immerhin 16,9% Italienisch. Bei den Burschen und jungen Männern geben hingegen nur 38,6% an, Französisch zu sprechen, 13% sprechen Spanisch und 13,3% Italienisch. Ostsprachen bzw. Sprachen der neuen EU-Nachbarländer werden sowohl in der Gruppe der weiblichen als auch in der Gruppe der männlichen Befragten nur von einer Minderheit in der Größenordnung von einen bis drei Prozent gesprochen. (siehe Ergänzungsband IV)

## V. DAS „IDEALE BERATUNGSANGEBOT“ AUS SICHT VON JUGENDLICHEN/JUNGEN ERWACHSENEN UND EXPERTINNEN

**Beate Großegger**

unter Mitarbeit von Martin Reißig

Um Ansatzpunkte für ein innovatives Konzept der Bildungs-, Berufs- und Arbeitsmarktberatung zu erarbeiten bzw. Anregungen für eine Adaption bestehender Angebote zu bekommen, wurde in Modul 5 ein gemeinsamer Workshop mit Jugendlichen/jungen Erwachsenen und ExpertInnen durchgeführt. Ziel dieses Workshops war es, ein Angebot zu konzipieren, das sowohl die aus ExpertInnensicht notwendigen Eckpfeiler für qualitativ hochwertige Beratung beinhaltet als auch den Bedarfslagen und Bedürfnissen junger Zielgruppen entspricht.

Der Workshop wurde so angelegt

- dass in einer ersten Gesprächsrunde von den Jugendlichen/jungen Erwachsenen und den ExpertInnen eine grundsätzliche Einschätzung vorgenommen wurde, worin bei der Berufswahl und beim Berufseinstieg für Jugendliche und junge Erwachsene die größten Probleme bestehen.
- In einem zweiten Schritt wurden ExpertInnen und Jugendliche/junge Erwachsene in zwei Arbeitsgruppen geteilt, um – getrennt voneinander – Eckpunkte für ein tragfähiges Beratungskonzept, das persönliche Beratung wie auch medial vermittelte Bildungs-, Berufs- und Arbeitsmarktinformation beinhaltet und sich dabei speziell an den Problemen und Bedürfnissen junger Zielgruppen orientiert, abzustecken. Der ExpertInnen-Arbeitskreis wurde als moderiertes Kleingruppengespräch, der Arbeitskreis der Jugendlichen und jungen Erwachsenen als (moderierter) Kreativworkshop durchgeführt, wobei der ExpertInnen-Arbeitskreis umsetzungsorientiert, der Kreativ-Workshop der Jugendlichen und jungen Erwachsenen hingegen stärker visionär agierte.
- In Phase drei wurden die ExpertInnen und die Jugendlichen/jungen Erwachsenen wieder zusammengeführt, um die in den Arbeitsgruppen entwickelten Konzepte für ein „ideales Beratungsangebot“ zu präsentieren und in Hinblick auf gemeinsame Anknüpfungspunkte und Umsetzungsstrategien zu diskutieren.

Der Workshop fand am 29.9.2005 in den Räumlichkeiten des BMSG-Jugendinfo statt und wurde von zwei ModeratorInnen und zwei ModerationsassistentInnen betreut. Dauer: 18:00 bis 21:30.

Folgende ExpertInnen beteiligten sich am Workshop:

- Dr. Judith Brunner – Industriellenvereinigung / Bereich Gesellschaftspolitik
- Dr. Martin Hagen – Offene Jugendarbeit Dornbirn
- Dr. Helmut Hofer – Institut für Höhere Studien
- Dr. Thomas Strobach – Business Coaching Partners

Darüber hinaus nahmen neun Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 16 bis 26 Jahren teil. Die Gruppe wurde so zusammengesetzt, dass, wie folgende Aufstellung zeigt, Jugendliche mit unterschiedlichem Bildungs-



hintergrund, unterschiedlichem sozialen Background und unterschiedlichen Einstellungen zum bzw. Erwartungen an den Beruf vertreten waren:

- Alexej (16) besucht derzeit das WALZ-Gymnasium („Wiener Alternatives Lernzentrum“) – das Berufsleben ist für ihn noch in weiter Ferne;
- Daniela (17) geht in eine HAK und jobbt neben der Schule, um sich das Taschengeld aufzubessern;
- Pauli (18) ist AHS-Absolvent und überbrückt momentan mit Nebenjobs die Zeit bis zum Zivildienst;
- Tanja (21) studiert Theaterwissenschaft an der Universität Wien und setzt in ihren beruflichen Zukunftsperspektiven auf Eigeninitiative;
- Sabine (21) hat ihr Jus-Studium abgebrochen und soeben mit einem Lehrgang zur Heimhelferin begonnen;
- Sandra (21) studiert Publizistik- und Kommunikationswissenschaft und jobbt, um sich das Studium (mit)zufinanzieren;
- Ludwig (23) hat eine Kollegausbildung zum Multimedia-Designer abgeschlossen (ohne Matura) und ist derzeit auf Job-Suche – er war bislang nicht arbeitslosenversichert, bezieht daher kein Arbeitslosengeld;

- André (24) hat eine abgeschlossene Lehre und mehrjährige Berufserfahrung und ist seit über einem halben Jahr arbeitslos – er hat soeben eine mehrmonatige AMS-Schulungsmaßnahme beendet;
- Veith (26) studiert Psychologie und arbeitet neben dem Studium als Kinderanimateur in der Therme Oberlax.

### V.1 Das „ideale Beratungsangebot“ aus Sicht Jugendlicher und junger Erwachsener

Nach Ansicht der 16- bis 26-jährigen Workshop-TeilnehmerInnen sind Informations- wie auch Orientierungsdefizite die wesentlichen Gründe, warum Jugendliche in der Bildungs- und Berufswahlphase überfordert sind. Konkret heißt das: Jugendliche wissen oft weder, was sie alternativ zur Schule machen könnten (Stichwort „Lehre“) bzw. was sie nach der Schule machen könnten, noch ist ihnen klar, was sie selbst eigentlich machen wollen bzw. wofür sie geeignet sind.

Viele wissen nicht, an wen sie sich wenden müssen, um an Informationen über Bildungs- und Berufsmöglichkeiten zu kommen. Viele werden aber auch mit „falschen Informationen“ bedient – gemeint sind damit zum einen Informationen, die Bildungs- und Berufsmöglichkeiten nicht ausreichend realitätsnah,



sondern schönfärbend darstellen, zum anderen aber auch zu abstrakte bzw. zu allgemeine Informationen, die sich aus Sicht der Jugendlichen nicht auf ihre persönliche Lebenssituation übertragen lassen. Zudem fehlt es nach Ansicht der jungen Workshop-TeilnehmerInnen an geeigneten Beratungs- und Coachingangeboten, die Jugendliche darin unterstützen, für sich selbst Bildungs- und Berufsziele festzulegen.

Abgesehen davon haben Jugendliche meist kaum eine Vorstellung davon, wie der Arbeitsmarkt aussieht bzw. mit welchen Qualifikationsanforderungen BerufseinsteigerInnen in einzelnen Berufsfeldern konfrontiert werden. Nach Ansicht der jungen Workshop-

TeilnehmerInnen besteht eine deutliche Diskrepanz zwischen den Vorstellungen, die Jugendliche und junge Erwachsene von „ihrem“ Beruf haben, und den Erwartungen, die UnternehmerInnen an junge MitarbeiterInnen stellen. In dieser Einschätzung stimmen die Jugendlichen und jungen Erwachsenen übrigens mit den (erwachsenen) ExpertInnen überein.

Insgesamt wird die Kommunikation zwischen BerufseinsteigerInnen und Personalverantwortlichen von den jungen Workshop-TeilnehmerInnen als gestört beschrieben, worunter ihrer Ansicht nach vor allem die Job-EinsteigerInnen leiden. Diejenigen, die mit Bewerbungssituationen bereits Erfahrungen gemacht haben, merken an, dass es für junge Menschen schwierig ist, sich in einem Bewerbungsgespräch mit den richtigen Umgangsformen und zugleich selbstbewusst mit all seinen fachlichen und sozialen Qualifikationen zu präsentieren, so dass Personalverantwortliche sich ein realistisches Bild vom Bewerber/von der Bewerberin machen können.

Interessant ist, dass die Motivation, eine Einrichtung der Bildungs-, Berufs- oder Arbeitsmarktberatung aufzusuchen bzw. professionelle Unterstützung in Anspruch zu nehmen, von den jungen Workshop-TeilnehmerInnen generell als eher gering eingestuft wird, wobei die Jugendlichen und jungen Erwachsenen das u.a. auch darauf zurückführen, dass man „eh weiß, dass es nichts bringt“.

Im Gleichaltrigenumfeld geht das Meinungsklima demnach in die Richtung, dass Beratungsleistungen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung wie auch Angebote der Job-Vermittlung die Betroffenen nicht angemessen unterstützen bzw. für die KlientInnen ohne ausreichend praktischem Nutzen sind.

Außer Frage steht für die jungen Workshop-TeilnehmerInnen, dass ein radikales Umdenken in der Bildungs-, Berufs- und Arbeitsmarktberatung notwendig ist (sowohl in konzeptueller Hinsicht als auch in struktureller Hinsicht), wenn man Jugendliche auf das Berufsleben angemessen vorbereiten und ihnen den Einstieg in die Arbeitswelt erleichtern will.

### **V.1.1 Reformvorschläge der Jugendlichen und jungen Erwachsenen**

Aus der Kritik am derzeitigen System der Bildungs-, Berufs- und Arbeitsmarktberatung wie auch aus den in diesem Zusammenhang geäußerten reformorientierten Statements der jungen Workshop-TeilnehmerInnen ergibt sich ein sehr konkretes 10-Punkte-Programm zur

zielgruppenorientierten Optimierung des bestehenden Angebots wie auch zur Konzeptionierung neuer Informations- und Beratungsangebote.

### 10-Punkte-Programm in “words of relevant mouth”

1. **Zielgruppenansprache ist wichtig, aber richtig:** „Man sollte einen jugendlichen, frischen, aber seriösen Zugang zu den Jugendlichen finden.“
2. **Mehr persönliche Beratung und weniger ‚Information-Overkill‘ durch Verzicht auf Standardbroschüren:** „Es ist ja viel zu viel Aufwand, wenn man das alles selber lesen muss.“
3. **BO-Maßnahmen müssen echte Argumente für die Bildungs- und Berufsentscheidung liefern, damit die Bildungs- und Berufswahl nicht „einfach so“ passiert:** „Derzeit ist es ja meistens so: Man macht das, was die Freunde machen. Bei mir war das halt so. Das heißt, wenn mit 14 alle meine ‚Haberer‘ eine Lehre gemacht hätten, hätte ich mit hoher Wahrscheinlichkeit auch eine Lehre gemacht. So bin ich weiter Schule gegangen – bis ich dann abgebrochen hab.“
4. **Mehr und innovativere Orientierungsangebote in der Bildungs- und Berufsorientierungsphase:** „Ich glaub, dass viele nicht wissen, was sie eigentlich machen wollen.“ „Man sollte den Jugendlichen die Entscheidung erleichtern.“
5. **Mehr berufspraktische Angebote in der Berufsorientierungsphase:** „Man muss die Möglichkeit haben, das Ganze zu erleben.“
6. **Stärkere Verankerung der Thematik „Arbeitswelt und Arbeitsmarkt“ nicht nur im Rahmen schulischer BO-Maßnahmen, sondern auch im Unterricht (insbesondere in höher bildenden Schulen):** „Ich hab in der Schule genau gar nichts über die Arbeitswelt gelernt.“
7. **Motivationsförderung statt Motivationshemmung im Sinne von ‚Weniger krank reden, mehr tun‘:** „Es heißt immer: Du kriegst eh keinen Job. Dass sich das auf die Motivation auswirkt, ist eh klar.“
8. **Vorsicht vor falsch verstandener Selbstwertförderung – keine falschen Erwartungen provozieren:** „Die reden dir ein, dass du alles machen kannst.“ „Für mich ist das reine Verarschung.“
9. **Optimierung der Job-Vermittlung durch Optimierung der BeraterInnen-KlientInnen-Beziehung – das Problem liegt (auch) bei den BeraterInnen:** „Ich find Beratung hilft schon, wenn die Berater passen. Die müssen ganz einfach auch motiviert sein. Was mich am jetzigen System stört? Die Leute (BeraterInnen, Anm.) stören. Die Leute vom AMS sind so wie die von der Gemeinde. Von den Beratern bekommst du, wenn du nicht selber eine Vorstellung hast, was du genau willst, einfach keine Beratung.“
10. **Stärkere Berücksichtigung bereits bestehender Qualifikationen in der Weiterbildung arbeitsloser bzw. arbeitssuchender Jugendlicher und junger Erwachsener:** „Ich hab in der AMS-Schulung den Computerführerschein gemacht und ich hab die Prüfung gemacht, ohne dass ich auch nur irgendetwas dafür hab lernen müssen. Das, was man da lernt, das wird ja von niemandem gebraucht.“

Darüber hinaus wünschen sich die jungen Workshop-TeilnehmerInnen:

- mehr Information und Beratung für Jugendliche, die neben ihrer Ausbildung jobben – sowohl in Hinblick auf das Job-Angebot als auch was arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen betrifft (Ab welchem Alter darf man einer Erwerbsarbeit nachgehen?, Was bedeutet es, wenn man mehrere Nebenjobs in geringfügiger Beschäftigung ausübt? etc.);
- mehr Information über a-typische Bildungskombinationen wie „Lehre mit Matura“, Lehre oder Fachschule und danach die Matura (Berufsmatura/Berufsreifeprüfung), aber auch zuerst Matura und danach eine Lehre;
- mehr Informationen und Beratung für junge Leute, die sich selbstständig machen bzw. freiberuflich arbeiten wollen – sowohl im Rahmen der schulischen BO-Maßnahmen als auch durch Einrichtungen der Bildungs-, Berufs- und Arbeitsmarktberatung.

### V.1.2 Vision eines „idealen Beratungsangebotes“

Bildungs-/Berufsberatung und Arbeitsmarktberatung bzw. Job-Vermittlung können aus Sicht der jungen Workshop-TeilnehmerInnen nicht getrennt gesehen werden, sondern gehören in jedem Fall zusammen. Daher entwickeln sie ein „ideales“ Beratungskonzept, das neben bildungs- und berufsorientierenden Angeboten, auch Job-Vermittlung für Arbeitslose/Arbeitsuchende, eine Nebenjob- und Praktikumsbörse sowie Rechtsberatung für Jugendliche und junge Erwachsene, die in a-typischen Beschäftigungsverhältnissen oder auch freiberuflich tätig sind, beinhaltet.

Sie entscheiden sich gegen eine schematische Zielgruppensegmentierung, die zwischen in Ausbildung befindlichen bzw. ins Bildungssystem integrierten und beschäftigungslosen (also weder ins Bildungssystem noch in die Erwerbsarbeitswelt integrierten) Jugendlichen und jungen Erwachsenen unterscheidet, und konzipieren stattdessen ein Beratungsangebot, das die Zielgruppen nach der Erreichbarkeit und Motivation segmentiert.

Der Zielgruppensatz der jungen Workshop-TeilnehmerInnen geht also davon aus, dass es in der Beratungsstrategie zwischen leicht und schwer zu erreichenden Jugendlichen sowie interessierten/aktiv nach Information suchenden und passiv-desinteressierten Jugendlichen zu unterscheiden gilt.

Das aktive Zielgruppensegment soll mit einer neuen lokalen Beratungsstelle, die eine Vielfalt von Informations- und Beratungsleistungen bietet und sich zugleich als Ort der Begegnung versteht, angesprochen werden. Diejenigen, die schwer zu erreichen bzw. demotiviert sind, werden hingegen mit aufsuchenden Angeboten zu erreichen versucht.

Alles in allem steht das von den jungen Workshop-TeilnehmerInnen entwickelte „ideale Beratungsangebot“ für ein integriertes Konzept, das nach dem Prinzip „Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Einzelteile“ funktioniert und sich dabei durchaus mutig der Komplexität, die der Thematik inne wohnt, stellt. Hier die Konzeption im Detail:

- Eine Einrichtung die unter dem Arbeitstitel „Beratungsstelle“ läuft und an einem festen Standort angesiedelt ist, der für Jugendliche auf lokaler Ebene gut zu erreichen ist, bildet den Kern bzw. das Koordinationszentrum des Angebots: Die Beratungsstelle ist aus Sicht der jungen Workshop-TeilnehmerInnen eine Koordinationsstelle, die Schnittstellenmanagement betreibt bzw. BO-Partnerschaften koordiniert und ein kompetentes Service- bzw. Beratungsangebot für eigeninititative Jugendliche, die in der Berufsorientierungsphase oder auch bei der Job-Suche aktiv nach kompetenter Information und Unterstützung suchen, bietet. Die lokale Beratungsstelle deckt ein breites Leistungsspektrum ab – frei nach dem Prinzip: Alles (was man braucht) unter einem Dach. Gegenüber dem derzeitigen System, in dem die für Jugendliche und junge Erwachsene relevanten Informationen und Beratungsleistungen von verschiedensten AnbieterInnen an verschiedensten Standorten angeboten werden, wäre das eine deutliche Verbesserung, denn so stünden Jugendliche nicht mehr vor dem Problem, sich im Kompetenzdschungel orientieren und herauszufinden zu müssen, wer für sie eigentlich zuständig ist bzw. wer ihnen bei ihren konkreten Fragen wirklich weiterhelfen kann. Und es bestünde auch nicht die Gefahr, dass sie wiederholt weiterverwiesen und dabei von einem Ende der Stadt zum nächsten geschickt werden; aus eigener Erfahrung berichten die jungen Workshop-TeilnehmerInnen: „Je mehr Stellen es gibt, umso mehr wird man verarscht.“

Denkbar wäre es aus Sicht der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, ExpertInnen aus Einrichtungen, die derzeit Bildungs-, Berufs-, Arbeitsmarkt- und ArbeitnehmerInnenberatung anbieten, eigens für dieses neue Beratungsangebot „anzumieten“ bzw. für sie in der Beratungsstelle Büros einzurichten. Für den Fall, dass ein derartiges Bürogemeinschaftskonzept angestrebt wird, müsste aber gewährleistet sein, dass die Beratungs- bzw. „Unternehmensphilosophie“ der neuen

Beratungsstelle für alle Mitglieder der Bürogemeinschaft richtungsweisend ist bzw. dass die neue Beratungseinrichtung allen anderen in der Bürogemeinschaft vertretenen Einrichtungen übergeordnet ist.

Ideal wäre es aus Sicht der jungen Workshop-TeilnehmerInnen, wenn auch Jugendliche in dieser Beratungsstelle mitarbeiten würden. Das könnte ihrer Meinung nach nämlich dazu beitragen, bei den jungen KlientInnen Schwellenängste abzubauen bzw. Jugendliche, die Information und Beratung suchen, zu motivieren, „einfach mal rein zu schauen“.

- Tool 1 – „Bildungs- und Job-Walker“ leisten aufsuchende Beratungsarbeit – frei nach dem Motto „Die Arbeitswelt/der Arbeitsmarkt kommt zu dir“: Die „Bildungs- und Job-Walker“ spielen konzeptuell eine sehr zentrale Rolle in dem von den jungen Workshop-TeilnehmerInnen entwickelten „idealen“ Beratungsangebot: Sie sollen vor allem jene Jugendlichen ansprechen, die nicht von sich aus in die Beratungsstelle kommen. Das sind einerseits Jugendliche und junge Erwachsene, die dem Typus der „Nicht-Jetzt-AkteurInnen“ zuzuordnen sind (vgl. III.1.7), Orientierungslose, so genannte Problemjugendliche, aber auch schüchterne Jugendliche bzw. die in der allgemeinen Diskussion eher vernachlässigten Introvertierten mit hohen Schwellenängsten.

Die „Bildungs- und Job-Walker“ agieren wie „Streetworker“; sie gehen dort hin, wo sich die Jugendlichen und jungen Erwachsenen aufhalten: in Schulen, in Jugendzentren, an die Universitäten, in Parks, zu Sportveranstaltungen etc. Wichtig dabei: Sie werden – koordiniert von der Beratungsstelle – selbst aktiv. Sie sind zugleich aber auch fixer Bestandteil der schulischen BO-Maßnahmen und können/müssen von den BO-LehrerInnen in regelmäßigen Abständen angefordert werden. Selbstverständlich können die „Bildungs- und Job-Walker“ von interessierten Jugendlichen auch quasi privat bzw. von Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit „on demand“ angefordert werden. Die Grundidee hinter dem Bildungs-/Job-Walker-Konzept lautet: „Anruf genügt und wir kommen zur dir/euch.“

Interessant in diesem Zusammenhang: Das Bildungs- und Job-Walker-Team wird von den jungen Workshop-TeilnehmerInnen aus professionellen BeraterInnen bzw. Coaches *und* BerufspraktikerInnen zusammengesetzt; was aus ihrer Sicht für BerufspraktikerInnen spricht, ist, dass diese realitätsnah vermitteln können, wie es ist, in dem einen oder anderen Berufsfeld zu arbeiten.

Von den professionellen BeraterInnen/Coaches erwarten sie sich hohe Beratungskompetenz und, dass sie in ihrem Aussehen und Auftreten nicht wie „Business-Profis“ wirken, denn von Coaches, die wie Marketing-Fachleute aussehen, würden sich die jungen Workshop-TeilnehmerInnen nicht gerne beraten lassen und sie meinen, dass das auch bei anderen Jugendlichen so ist. Der Grund dafür: „Diese Leute“ können sich einfach nicht vorstellen, was sich im Leben von Jugendlichen (und jungen Erwachsenen) abspielt. Anders gesagt: Sie haben zu wenig Einblick in die Bedürfnisse, die Problemlagen und das Lebensgefühl der Zielgruppe.

Abgelehnt werden von den jungen Workshop-TeilnehmerInnen aber auch BeraterInnen/Coaches, die in ihrem Gesamtauftritt zu sehr an SozialarbeiterInnen erinnern – „so unter dem Motto: Wir holen die Jugendlichen von den Straße ...“

- Tool 2 – mehr Praxisnähe in der schulischen Berufsorientierung durch verpflichtende Schnupperwochen nach dem „Job-Rotation“-Prinzip – und zwar in allen Schultypen (also auch in den AHS): Gefordert werden mindestens zwei Praktikumswochen pro Schuljahr, die ab dem 7. bzw. 8. Schuljahr verpflichtend wären, wobei die Praktika nach dem Prinzip „Job Rotation“ in jeweils unterschiedlichen Berufsfeldern zu absolvieren wären. So könnte gewährleistet werden, dass die Jugendlichen nicht nur auf der Informations-, sondern auch auf konkreter Erfahrungsebene Einblicke in verschiedenste Bereiche der Arbeitswelt bekommen und sie die Möglichkeit haben, ihre Eignungen und Neigungen in unterschiedlichen Handlungsfeldern auszuloten.

Ergänzend dazu wäre aus Sicht der jungen Workshop-TeilnehmerInnen im bildungs- und berufsinformativen Bereich eine Intensivierung der schulischen BO-Maßnahmen wünschenswert – und zwar beginnend in der 7. und 8. Schulstufe und fortlaufend bis zur Beendigung der Schulausbildung.

Was grundsätzlich für schulische BO-Maßnahmen spricht, ist, dass man über die Schulen viele Jugendliche erreicht – vor allem auch jene, die zur Gruppe der „Nicht-Jetzt-AkteurInnen“ (vgl. III.1.4) zählen und kaum Motivation zeigen, aktiv nach Information zu suchen oder auf Beratungsangebote selbst zuzugehen. Gerade in Hinblick auf diese Zielgruppe vertreten die jungen Workshop-TeilnehmerInnen die Ansicht, dass es wenig bringt, Pull-Strategien zu fahren, sondern dass man hier (nach dem Push-Prinzip) mit Pflichtangeboten arbeiten muss, denn, wie die jungen Workshop-TeilnehmerInnen aus eigener Erfahrung wissen, fühlen sich viele SchülerInnen von der Thematik „berufliche Zukunft“ schlicht und einfach noch nicht

ausreichend betroffen, um selbst aktiv zu werden, und „viele sind einfach auch selber zu faul ...“

- Tool 3 – ein Internet-Portal macht klassische Print-Information verzichtbar: Was für das Internet spricht, ist aus Sicht der jungen Workshop-TeilnehmerInnen leicht erklärt: Angesichts der Flut an Info-Broschüren und Folder ersticken Jugendliche nahezu in Informationen bzw. sie haben kaum Chancen, das in ihrer Situation Relevante heraus zu filtern. Das führt dazu, dass Broschüren, die irgendwo aufliegen, zwar vielleicht mitgenommen werden, aber dann meist ungelesen in den Papierkorb wandern.<sup>36</sup> Daher würden die jungen Workshop-TeilnehmerInnen in „ihrer“



Beratungsstelle erst gar keine Broschüren auflegen, sondern die Jugendlichen, die vorbei kommen, zu einem persönlichen Gespräch einladen. Ergänzend dazu würden sie ein Internet-Portal einrichten, auf dem alle relevanten Informationen in verständlichen Kurztexten präsentiert werden. Der große Vorteil des Internet: Man kann mit Hypertext arbeiten bzw. es den Usern durch ein geschicktes Verlinken der Informationen frei stellen, ob sie sich tiefergehend informieren oder es bei Einstiegsinformationen zu den jeweiligen Themen belassen wollen.

Wichtig dabei: Neben Information sollte diese Internetseite auch Möglichkeiten zu virtueller Kommunikation bieten (Chat, Forum) und für Jugendliche und junge Erwachsene, die die Beratungseinrichtung nicht selbst aufsuchen können bzw. nicht

<sup>36</sup> Im Rahmen des Workshops wurden an die Arbeitsgruppe Informationsbroschüren und Informationsfolder, die beim AMS und am Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) aufliegen, sowie ausgewählte Informationsunterlagen, die vom BMSG-Jugendinfo verteilt bzw. empfohlen werden, aufgelegt. Die Workshop-TeilnehmerInnen wurden daraufhin gebeten, jene Broschüren und Info-Folder auszuwählen, die in „ihrer“ Beratungsstelle aufliegen sollten (die Auswahl sollte einerseits nach inhaltlichen Kriterien erfolgen, das heißt, die Workshop-TeilnehmerInnen sollten die Themen auswählen, die ihrer Meinung nach besonders interessant und wichtig sind; darüber hinaus sollten sie auch in ästhetischer Hinsicht eine Auswahl treffen, das heißt, sie sollten sagen, welche der vorgelegten Info-Materialien ihrer Ansicht nach zielgruppengerecht gestaltet sind). Die TeilnehmerInnen entschieden sich aber dafür, auf Broschüren und gedruckte Info-Folder gänzlich zu verzichten und überantworteten das gesamte vorgelegte Material dem Altpapier.

aufsuchen wollen, in einer Rubrik unter dem Arbeitstitel „Ombudsmann/-frau“ bei kniffligen Fragen und Problemen auch E-Mail-Beratung anbieten.

Hinsichtlich der thematischen Struktur sollte man sich nach Ansicht der Jugendlichen und jungen Erwachsenen hier auf maximal 7 Haupt-Menüpunkte beschränken und zur weiteren inhaltlichen Ausdifferenzierung mit Sub-Menüs arbeiten; Usability sollte bei dieser Onlineplattform in jedem Fall oberstes Ziel sein. Der grobe inhaltliche Raster, den die jungen Workshop-TeilnehmerInnen vorschlagen, beinhaltet: einen Menüpunkt „Bildung“, einen Menüpunkt „Beruf“ (Berufsmöglichkeiten, Berufsfelder, Berufsprofile etc.), einen Menüpunkt „Arbeitsmarkt/Jobs“, einen Menüpunkt „Forum“, einen Menüpunkt „Chat“, einen Menüpunkt „Links“ sowie einen Menüpunkt, der unter dem Arbeitstitel „Ombudsmann“ läuft und für den noch ein passender „Name“ gefunden werden müsste.

In Hinblick auf qualitativ hochwertige Information zu den Themenbereichen Bildung, Beruf und Arbeitsmarkt wäre ein ausgeklügeltes Datenbanksystem zu installieren, das es ermöglicht (ausschließlich) jene Informationen abzurufen, die für die persönliche Situation relevant sind; das heißt, die Jugendlichen und jungen Erwachsenen wünschen sich ein Info-Tool, das maßgeschneiderte individuelle Information bietet, alles Unnötige selektiert und einer Informationsüberlastung damit vorbeugt.

- Tool 4 – persönliche Beratung sichert (aus Sicht der Zielgruppe) die lebenspraktische Relevanz des Angebots: Mit der Internetseite erreicht man nach Ansicht der jungen Workshop-TeilnehmerInnen Jugendliche, die nicht in die Beratungsstelle kommen können/wollen sowie Jugendliche, die erste Vorinformationen einholen, um sich auf ein Beratungsgespräch „vorzubereiten“. Für diejenigen, die die Beratungsstelle aufsuchen, sollte nach Ansicht der jungen Workshop-TeilnehmerInnen intensive individuelle Beratung angeboten werden.

Die persönliche Intensivberatung hat aus ihrer Sicht vor allem den Vorteil, dass man hier auf individuelle Bedürfnisse und Problemlagen detailliert eingehen und das jeweilige Problem des Klienten/der Klientin gemeinsam bearbeiten kann. Auch kompetente Information ist hier natürlich wichtig, wobei allerdings einmal mehr gilt, dass angesichts der wachsenden Informationsüberflutung eine kompetente Vorselektion der Informationen stattfinden muss (Prinzip „Weniger ist mehr“). Das heißt, der Berater/die Beraterin sollte aufgrund seines/ihrer Wissenstandes und

seiner/ihrer Coaching-Kompetenz in der Lage sein, die für den jeweiligen Jugendlichen/die jeweilige Jugendliche richtigen Unterlagen auszuwählen.

- Tool 5 – die „persönliche Beratungsmappe“ (Prinzip „my map“) löst die 0/8/15-Standardbroschüren ab: Sämtliche Informationen, die in Bildungs- und Berufsorientierungsprozessen von Bedeutung sind, sollten datenbankgestützt archiviert werden, so dass die BeraterInnen direkt im Anschluss an das Beratungsgespräch maßgeschneiderte Informationen für die KlientInnen ausdrucken und sie ähnlich wie bei einer Loseblattsammlung in eine persönliche Beratungsmappe einlegen können. Die datenbankgestützt verarbeiteten Informationen sollten selbstverständlich auch im Internet abgerufen bzw. elektronisch, telefonisch oder per Post angefordert werden können.
- Tool 6 – „innovative Bewerbungstrainings auf Basis praxisnaher Realwelt-Simulationen“ ersetzen die klassischen Bewerbungsschulungen (verpflichtend im Rahmen der schulischen BO-Maßnahmen, im außerschulischen Bereich „on demand“): Angedacht wird hier beispielsweise, dass Personalverantwortliche bzw. Personen aus der Wirtschaft in die Schulen kommen, um mit den SchülerInnen Bewerbungsgespräche zu führen. Dabei wird eine reale Bewerbungssituation simuliert; das heißt, dass jeder Schüler und jede Schülerin so agieren muss, als würde er/sie sich tatsächlich bewerben. Im Anschluss an das simulierte Bewerbungsgespräch bekommen die Jugendlichen von den Personalverantwortlichen dann Feedback, wie sie die Bewerbung aus der Praxisperspektive beurteilen, was gut hinüber gekommen ist und wo sich die Jugendlichen noch verbessern könnten bzw. was sie in einer realen Bewerbungssituation noch stärker akzentuieren sollten.
- Das Modell-Projekt „die junge Firma“ zeigt, wie's geht – angedacht ist ein Beschäftigungsprojekt von Jugendlichen für Jugendliche, das in der Beratungsstelle angesiedelt wäre: In der jungen Firma arbeiten ausschließlich Jugendliche (und junge Erwachsene), die (bei Bedarf) von erwachsenen BerufspraktikerInnen gecoacht und im Sinne eines „training on the job“ weiterqualifiziert werden; die strategischen Entscheidungen bzw. Geschäftsführungsbelange liegen allerdings in Händen erwachsener „Profis“.  
Bei diesem Modell-Projekt geht es aus Sicht der jungen Workshop-TeilnehmerInnen um mehr als nur um „Arbeitswelt spielen“. Es sollen – wie in der realen Erwerbsarbeitswelt – konkurrenzfähige Produkte und Dienstleistungen angeboten

werden. Wichtig dabei: „Die Firma soll echt rennen.“ Und die Jugendlichen und jungen Erwachsenen sollen für die von ihnen geleistete Arbeit auch eine Entlohnung bzw. finanzielle Entschädigung bekommen (das Konzept erinnert ein wenig an die Produktionsschulen nach dem „dänischen Modell“, vgl. II.1.3, wobei zu sehen ist, dass den jungen Workshop-TeilnehmerInnen der Produktionsschulansatz nicht bekannt ist und dass das von ihnen entwickelte Modell-Projekt „die junge Firma“ nicht für als „nicht-vermittelbar“ geltende Jugendliche, sondern für so genannte „Normalos“ konzipiert ist).

Da das Projekt in der Beratungseinrichtung situiert ist, ist es aus Sicht der jungen Workshop-TeilnehmerInnen ein wichtiger Image- und Motivationsfaktor in Hinblick auf Jugendliche, die sich in der Bildungs- und Berufsorientierungsphase befinden bzw. Jugendliche und junge Erwachsene, die einen Job suchen, da ihnen mit „der jungen Firma“ vor Augen geführt wird, dass in der Beratungsstelle „nicht nur geredet“ wird, sondern dass der Denkansatz, auf dem die Beratungseinrichtung aufsetzt, auch in der Praxis funktioniert.

- Ein Job-Café, wo man sich in gemütlicher Atmosphäre ungezwungen unterhalten kann, hebt die Themen „Bildung“, „Beruf“, „Arbeitswelt“ vom Problemsockel herab und holt sie in die Welt des Alltäglichen hinein: Das Job-Café ist ein Ort der Begegnung – ein Ort, wo sich Jugendliche, die vor einer Bildungs- bzw. Berufsentscheidung stehen, aber auch arbeitssuchende/arbetslose Jugendliche sowie Jugendliche, die einen Praktikumsplatz oder einen Nebenjob suchen, treffen, um über das, was sie beschäftigt, zu sprechen oder einfach nur, um Tischfußball oder Billard zu spielen.

Wichtig: Das Café sollte weder wie eine Amtskantine, noch wie ein Jugendzentrum aussehen. Bequeme Sofas sind in diesem Café ebenso ein „Muss“ wie Musik, wobei die Musik für breite Mehrheiten akzeptabel, also nicht zu „szenig“ sein sollte.

Neben dem regulären Café- und Bar-Betrieb sollte es im Job-Café Themenabende geben, wo sich Jugendliche, die sich für ein bestimmtes Berufsfeld bzw. eine bestimmte Berufsausbildung interessieren mit Jugendlichen, die sich in diesem Bereich ausbilden lassen, wie auch mit erwachsenen BerufspraktikerInnen aus dem jeweiligen Berufsfeld, die zu diesen Themenabenden eingeladen werden, auf einer entspannten informellen Ebene austauschen können. Für die Berufsgruppe der TischlerInnen gäbe es beispielweise einen TischlerInnen-Bowlingabend, für angehende AkademikerInnen u.U. ein Berufsclubbing, wo sie die Möglichkeit haben, mit erwachsenen PraktikerInnen aus der Wirtschaft in Kontakt zu kommen.

Diese Themenabende geben Jugendlichen die Chance, aus einer praxisbezogenen Perspektive mehr über die Berufsfelder, für die sie sich interessieren, zu erfahren und stehen darüber hinaus im Zeichen eines Schwellenängste abbauenden Cross-Aging bzw. eines „bridging the generation gap“. Das Konzept ist aus Sicht der jungen Workshop-TeilnehmerInnen simpel und funktioniert nach dem Prinzip „Aufklärungsarbeit mit gratis Bier und gratis Cola ...“

- Eine Praktikums- und Nebenjob-Börse für junge Menschen versteht sich als Service für jene, die noch nicht „richtig berufstätig“ sind: Viele Jugendliche und junge Erwachsene jobben neben der Ausbildung, um ihre Lebenshaltungskosten zu decken oder um ihr Freizeitbudget ein wenig aufzufetten. Viele arbeiten aber auch nicht nur wegen des Geldes, sondern suchen nach Möglichkeiten, berufsrelevante Praxiserfahrungen zu sammeln. Um den Bedarf dieser beiden Zielgruppen abzudecken, sollte es im Rahmen des „idealen Beratungsangebots“ eine Praktikums- und Nebenjob-Börse geben (idealerweise offline und online). Auch eine Jugend-Personal-Leasing-Konzeption wäre aus Sicht der jungen Workshop-TeilnehmerInnen hier denkbar.
- Innovative partnerschaftlich konzipierte Integrations- und Qualifizierungsangebote für Arbeitslose, bei denen der Staat, die Wirtschaft und auch der/die betroffene Arbeitslose einen Beitrag zur Lösung des Problems leisten, beugen der Desintegration von beschäftigungslosen Jugendlichen und jungen Erwachsenen vor: Vorgeschlagen wird so etwa, dass Arbeitslose über die Arbeitslosenversicherung, also „vom Staat“, Arbeitslosengeld ausbezahlt bekommen, aber dennoch wie bei einem „normalem“ 40-Stunden-Job in einem Unternehmen, das im Rahmen dieser Maßnahme Partnerbetrieb ist, arbeiten, ohne dafür extra entlohnt zu werden. Der Betrieb bekommt also eine zusätzliche Arbeitskraft, für die keine Lohnkosten anfallen – allerdings nur unter der Voraussetzung, dass der „arbeitende Arbeitslose“ im Betrieb durch einen geeigneten Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin gecoacht und in fachlicher Hinsicht weiterqualifiziert wird. Für die Arbeitslosen hat das den Vorteil, dass sie weiterhin in die Arbeitswelt integriert sind und nicht Gefahr laufen von einer sozialen Desintegrationsspirale erfasst zu werden. Zudem qualifizieren sie sich und haben die Möglichkeit bei einer Bewerbung ihre Motivation hervorstreichen und mit einem weiteren Arbeitszeugnis zu punkten – so die Vision, die den Grad der Umsetzungsreife freilich noch nicht hat, aber zweifelsohne einen interessanten Zugang zur Arbeitslosenfrage beinhaltet.

Derart innovative Ansätze sind für die jungen Workshop-TeilnehmerInnen aber nicht alles, wenn es um mehr Qualität in der Arbeitslosenbetreuung geht. Vielmehr wird von ihnen auch in ganz klassischer Weise eine Effizienzsteigerung in der Job-Vermittlung gefordert, die zum Beispiel durch ein besseres elektronisches Matching von Stellengesuchen und Stellenangeboten (datenbankgestützt) zu erreichen wäre. Zudem wäre in Hinblick auf Umschulungsmöglichkeiten wie auch Weiterqualifizierungsstrategien eine stärkere Akzentuierung qualitativ hochwertiger Berufsberatung im Bereich der Arbeitslosenbetreuung wünschenswert. Für die jungen Workshop-TeilnehmerInnen heißt das: „Man soll nicht nur über Jobs (freie Stellen; Anm.) informieren, sondern auch Perspektiven aufzeigen.“

- Ein integriertes Marketingkonzept, das auch mit a-traditionellen Werbekanälen arbeitet, stellt sicher, dass die Zielgruppe von dem neuen Beratungsangebot erfährt: Mit Plakaten und Flyern sollten das Internet-Portal sowie die Beratungsstelle (inklusive Job-Café) beworben werden. Darüber hinaus sollte es Gratis-Potskarten geben. Ein TV-Spot, der auf ORF 1 unmittelbar vor oder nach den populären Vorabendserien wie den „Simpsons“, „Malcolm mitten drin“ oder den „Gilmore Girls“ ausgestrahlt wird, wäre nach Ansicht der Jugendlichen und jungen Erwachsenen ebenso anzudenken wie Verkehrsmittel, z.B. U-Bahnzüge, die zu Werbeträgern für das neue Beratungsangebot werden. Die Beratungsstelle sollte bei Events zumindest mit einer Logo-Einschaltung präsent sein. Klar ist für die jungen Workshop-TeilnehmerInnen, dass die Kampagne gut gemacht sein muss; das heißt für sie: Die Werbemittel müssen unter Einbeziehung der Zielgruppe entwickelt werden.

Finanziert werden sollte diese neue Stelle aus Sicht der jungen Workshop-TeilnehmerInnen übrigens durch die öffentliche Hand, wobei sich die Jugendlichen und jungen Erwachsenen aber durchaus auch eine Co-Finanzierung durch kommerzielle Sponsoren vorstellen können. Wichtig ist lediglich, dass ausreichend Mittel für eine attraktive Umsetzung des Konzepts zur Verfügung stehen.

### V.1.3 Ein Zwischenfazit aus Sicht der Jugendlichen und jungen Erwachsenen

Aus Sicht der jungen Workshop-TeilnehmerInnen müsste zuallererst das System der schulischen Berufsorientierung neu konzipiert werden: Die Jugendlichen müssten in möglichst frühem Alter vermittelt bekommen, mit welchen Bildungsabschlüssen sie welchen Beruf ergreifen können, wobei bei weiterführenden Schulen bis zum Abschluss der Schulausbildung kontinuierlich Bildungs- und Berufsinformation angeboten werden und zudem das Thema „Beruf und Arbeitswelt“ insgesamt stärker in den Regelunterricht integriert werden sollte.

Für besonders wichtig erachtet wird von den Jugendlichen und jungen Erwachsenen, dass die berufspraktischen Angebote im Rahmen der schulischen BO-Maßnahmen ausgebaut werden. In Hinblick auf die konkrete Umsetzung dieser Forderung gehen die Meinungen allerdings auseinander. Eine Radikalvariante wäre: Drei Wochen Schule, eine Woche in einem Betrieb (mit-)arbeiten. Gemäßigtere Vorschläge sehen entweder zwei Wochen verpflichtendes Feriapraktikum während der Sommerferien oder zwei Praxiswochen während des Schuljahres vor, wobei diese für alle Schultypen verpflichtend wären.



Das „ideale Beratungsangebot“ besteht nach Ansicht der Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus:

- einer Einrichtung an einem fixen Standort, die ein breites Spektrum an Beratungsleistungen anbietet – angefangen bei Bildungs-, Berufs- und Arbeitsmarktberatung über Praktikumsplatz- bzw. Jobvermittlung bis zur Rechtsberatung;
- aufsuchenden Angeboten, die teils fix in die schulischen BO-Maßnahmen integriert sind, aber auch „on demand“ angefordert werden können;
- einem Internetportal, auf dem neben allen wichtigen Informationen datenbankgestützt auch eine auf die individuellen Bedürfnisse und Bedarfslagen

maßgeschneiderte „persönliche Info-Mappe“ abgerufen bzw. angefordert werden kann;

- einem „Job-Cafe“, dass in einer gemütlichen, informellen Atmosphäre berufs- bzw. arbeitsweltbezogene Kommunikation zwischen Jugendlichen/jungen Erwachsenen, aber auch zwischen Jugendlichen und erwachsenen BerufspraktikerInnen ermöglicht (Stichwort: „Cross Aging“).

## V.2 Das „ideale Beratungsangebot“ aus Sicht der ExpertInnen

Für die erwachsenen ExpertInnen ist der Hauptgrund, warum Jugendliche und junge Erwachsene beim Einstieg in die Arbeitswelt Probleme haben, darin zu suchen, dass vielfach eine Diskrepanz zwischen den von der Wirtschaft benötigten bzw. am Arbeitsmarkt nachgefragten und bei den BewerberInnen vorhandenen Qualifikationen besteht. Unqualifizierte Jugendliche (Jugendliche, die nur einen Pflichtschulabschluss vorweisen können) wie auch niedrig qualifizierte Jugendliche und junge Erwachsene haben am heutigen Arbeitsmarkt kaum mehr Chancen. Ziel müsse es daher sein, Jugendliche besser zu qualifizieren und sie so für die Anforderungen der Arbeitswelt zu rüsten. Notwendig sei aber auch eine bessere Information und Beratung Jugendlicher in Hinblick darauf, was die Wirtschaft von ihnen erwartet.

Das heißt, die Jugendlichen müssen lernen, die Anforderungen der Arbeitswelt zu verstehen und sich darauf vorzubereiten, wobei die ExpertInnen sehr wohl erkennen, in welcher schwieriger Situation sich BerufseinsteigerInnen dabei häufig befinden.

Vielfach wird ihnen vermittelt, dass der Arbeitsmarkt so eng ist, dass sie kaum Chancen haben, einen für sie passenden Job zu finden, und es wird dabei allzu gerne ‚Krankreden‘ praktiziert, anstatt jungen Menschen Perspektiven aufzuzeigen, was auf sie verständlicher Weise als Motivationsbremse wirkt.

Zudem verpuffen Bewerbungen, die Jugendliche verschicken, allzu oft im leeren Raum. Das heißt, die Jugendlichen bekommen nicht einmal eine Absage, was zusätzlich demotiviert. Kritisch angemerkt wird von ExpertInnenseite in diesem Zusammenhang, dass hier die Wirtschaft gefordert ist, mit jungen BewerberInnen respektvoll umzugehen – auch dann, wenn diese den Anforderungen nicht entsprechen bzw. wenn von UnternehmerInnenseite kein Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften besteht.

### V.2.1 „Basics“ in Zusammenhang mit einer Neu-Konzeptionierung des Angebots

Bevor man an die Konzeptionierung eines neuen Beratungsangebotes gehen kann, ist es nach Ansicht der ExpertInnen in jedem Fall wichtig, die Zielgruppe(n) exakt zu definieren bzw. den Leistungsradius des Angebots klar abzustecken. Das heißt, es muss vorab klar sein, *wen* man *womit* eigentlich erreichen will.

Interessant in diesem Zusammenhang ist, dass die ExpertInnen eine scharfe analytische Trennlinie zwischen reiner Arbeits- und Lehrstellenvermittlung und Angeboten der Bildungs- und Berufsberatung ziehen.

Engt man – so wie die ExpertInnen, die sich am Workshop beteiligten – die Problemperspektive auf den Bereich der Bildungs- und Berufsberatung ein, sind aus ExpertInnensicht folgende Aspekte Voraussetzung, um Bildungs- und Berufsberatung zielgruppennah und auf qualitativ hohem Niveau anbieten zu können:

- Schulische BO-Maßnahmen müssen möglichst früh ansetzen und bis Beendigung der Schulzeit fortlaufend bzw. in regelmäßigen Abständen angeboten werden: Neben Information und Beratung wären hier insbesondere berufspraktische Orientierungsangebote zu verstärken. Ziel muss aus ExpertInnensicht sein, Jugendlichen im Rahmen der schulischen BO zu vermitteln, was es für sie konkret bedeutet, in einem bestimmten Berufsfeld zu arbeiten bzw. was dort von ihnen verlangt wird. Damit das funktionieren kann, bedarf es natürlich entsprechender Informations-, Aus- und Weiterbildungsangebote für BO-LehrerInnen;
- Außerschulische Bildungs- und Berufsberatung muss eine Kombination von Beratungsleistungen und Vermittlung von Schnupperpraktika bieten: Konkret vorgeschlagen wird, dass die Jugendlichen im Anschluss an das Beratungsgespräch eine Schnupperstelle angeboten bekommen, wobei mehrmaliges Schnuppern in möglichst verschiedenen Berufsfeldern wünschenswert wäre;
- Das Angebot muss so konzipiert werden, dass es bei der Zielgruppe auf Vertrauen und Akzeptanz stößt: Das ist nur dann möglich, wenn sich das Beratungsangebot an den Bedürfnissen und Vorstellungen der Zielgruppe orientiert und die Jugendlichen den Eindruck haben, dass ihnen die angebotenen Beratungsleistungen tatsächlich weiterhelfen. Voraussetzung dafür, dass Jugendliche Vertrauen in das Beratungsangebot bzw. die Einrichtung entwickeln, ist, dass die MitarbeiterInnen

motiviert und um Jugendliche ernsthaft bemüht sind und zudem jugendgerecht auftreten. Betont wird in diesem Zusammenhang, dass Jugendliche sich von jüngeren MitarbeiterInnen, die zwanglos mit ihnen kommunizieren, gemeinhin besser verstanden fühlen als von „älteren Herren, die in Schlips und Anzug vor ihnen sitzen“;

- Es muss verstärkt mit aufsuchenden Strategien gearbeitet und intensive persönliche Beratung, die auf die individuellen Bedürfnisse und Problemlagen der KlientInnen eingeht, angeboten werden.

### V.2.2 Das „ideale Beratungsangebot“ aus Sicht der ExpertInnen

Aus ExpertInnensicht ruht das „ideale“ Beratungsangebot auf drei Säulen: Bildungsberatung, Berufsberatung sowie Karriereberatung. Und es integriert dabei folgende Informations-, Orientierungs- und Beratungsleistungen:

- Profil- bzw. Stärken-Schwächen-Analysen, die es den Jugendlichen ermöglichen, zu erkennen, wo ihre Stärken liegen. Im Bereich derartiger Profil- bzw. Stärken-Schwächen-Analysen sind sowohl innovative Ansätze – etwa Profil-Analysen im Rahmen von Outdoor-Camps, die in gewisser Weise Event-Charakter haben – als auch traditionelle Ansätze wie klassische „Ankreuz-Tests“ denkbar;
- Coaching-Angebote, die in der Beratungsarbeit neue Akzente setzen: Um Akzeptanz bei der Zielgruppe zu erreichen, ist es nach Ansicht der ExpertInnen wichtig, möglichst nicht mit dem Begriff „Beratung“ zu arbeiten, sondern eher in Richtung „Coaching“ zu gehen, da das ihrer Meinung nach zielgruppengerechter klingt. Grundsätzlich sind die ExpertInnen der Ansicht, dass Coaching von schulischen BO-KoordinatorInnen bzw. BeratungslehrerInnen nicht abgedeckt werden kann, sondern die Kompetenz und Erfahrung geschulter Coaching-Fachleute gefordert ist, wobei es die ExpertInnen für wichtig halten, dass die Coaching-Fachleute in ihrer Gesamtleistung vermitteln, dass sie ihren Job mit Begeisterung und auch Spaß an der Sache ausüben – nur so werden sie von den Jugendlichen akzeptiert;
- aufsuchende Angebote nach dem Prinzip „Coaching bzw. Beratung kommt an die Orte, wo sich die Zielgruppe trifft“;

- ein Servicecenter, das als Koordinierungsstelle konzipiert ist und an all jene, die in der schulischen und außerschulischen Jugendarbeit in ständigem Kontakt mit der Zielgruppe sind, Know-How vermittelt. Dieses Servicecenter sollte einen BO-Netzwerk-koordinierenden Charakter haben, wobei in das BO-Netzwerk aus ExpertInnensicht das AMS, die Schulen, WeiterbildungsanbieterInnen sowie soziale Einrichtungen und Institutionen der Jugendarbeit zu integrieren wären;
- ein breiteres Schnupperangebot und qualifizierte Betreuung der „Schnuppernden“ in den Betrieben: Eine Umsetzungsvariante wäre, Betriebe durch finanzielle Anreize dazu zu motivieren, qualitativ hochwertige Schnupperpraktika anzubieten. Konkret könnte das so aussehen, dass mit den Förderungen in den Betrieben MitarbeiterInnen, die extra dafür da sind, sich um „Schnupper-Jugendliche“ intensiv zu kümmern, für ihre Tätigkeit im Rahmen des Schnupperpraktikums bezahlt werden. Zudem sollten die Jugendlichen aus den zur Verfügung stehenden Mitteln eine Praktikumsentschädigung erhalten. Aus ExpertInnensicht wäre in jedem Fall wünschenswert, dass möglichst wenig Geldmittel in die Administration der Servicestelle investiert werden und die Gelder stattdessen für berufspraktische Maßnahmen Verwendung finden;
- Online-Information anstatt einer Flut an Print-Information: Informationen zu den jeweiligen Berufszweigen, zu Bildungs- und Qualifikationsfragen sowie zu Bewerbungs- und Lebenslaufgestaltung sollten nach Ansicht der ExpertInnen auf einer Online-Plattform abrufbar sein, wobei die Informationen in Hinblick auf leseschwache Jugendliche nicht zu textlastig sein sollten. Auf Printinformation könnte man verzichten, da Print-Broschüren nach Ansicht der ExpertInnen ohnehin kaum angenommen werden. Ein weiteres Argument für Online-Information: Die Informationen lassen sich jederzeit ohne großen Aufwand aktualisieren.

### V.2.3 Zwischenfazit aus Sicht der ExpertInnen

Die Beratungskonzeption der ExpertInnen sieht ein fachübergreifendes Netzwerk von ExpertInnen aus dem AMS, der Jugend- und Sozialarbeit, der Wirtschaft und dem Bildungssystem vor, das Bildungs-, Berufs- und Karriereberatung bzw. Bildungs-, Berufs- und Karriere-Coaching anbietet.

Ziel eines derartigen Angebotes muss aus ExpertInnensicht sein, Jugendliche und junge Erwachsene in ihrer Bildungs-, Berufs- und Karriereplanung zu unterstützen, aber auch

MultiplikatorInnen, die in irgendeiner Form in die Berufsorientierung involviert sind, mit aktuellen Informationen zu BO-relevanten Themenbereichen zu versorgen.

Um von den Jugendlichen und jungen Erwachsenen als Beratungsangebot angenommen zu werden, ist es aus Sicht der ExpertInnen wichtig, in der Kommunikation einerseits zielgruppengerecht aufzutreten (wie die Zielgruppenansprache konkret aussehen soll, lassen sie allerdings offen) und andererseits zielgruppenspezifisch zu agieren; das heißt, dass man von einer klaren Zielgruppendefinition ausgehen bzw. zielgruppenspezifische Prioritäten setzen muss.

Zudem sollte das Beratungsangebot aufsuchend konzipiert sein. Das heißt, das Beratungsangebot sollte sich dahin bewegen, wo die Zielgruppe anzutreffen ist. Um Jugendliche nicht von vornherein abzuschrecken, sollte nach Ansicht der ExpertInnen auf den Begriff „Beratung“ verzichtet und stattdessen „Coaching“ angeboten werden. Wichtig dabei: Den Jugendlichen muss klar sein, was ihnen das Coaching konkret bringt. In jedem Fall gefordert ist Praxisnähe bzw. hoher Praxisbezug.

In Hinblick auf mediale Bildungs-, Berufs- und Karriereinformation für die Zielgruppe „Jugendliche und junge Erwachsene“ empfehlen die ExpertInnen, auf die klassischen Print-Broschüren bzw. Print-Folder zu verzichten und stattdessen eine Internetseite einzurichten, auf der alle wichtigen Informationen abrufbar sind.

Die Info-Texte sollten in einer leicht verständlichen, jugendgerechten Sprache formuliert und die Seite sollte insgesamt optisch ansprechend gestaltet sein, denn nur so kann es nach Ansicht der ExpertInnen gelingen, das Interesse der Jugendlichen zu wecken. Das Coaching-Angebot wie auch die Internetseite wären mit einem zielgruppengerecht gestalteten Flyer zu bewerben.

### **V.3 Gemeinsame Ansatzpunkte und Differenzen**

In Vergleich des von den Jugendlichen und jungen Erwachsenen konzipierten und des von ExpertInnen vorgeschlagenen „idealen Beratungsangebotes“ zeigen sich trotz der nicht zu übersehenden Unterschiede auch Gemeinsamkeiten, wobei die Jugendlichen vor allem in ihren Forderungen in Bezug auf notwendige Strukturreformen weitaus radikaler argumentieren als die erwachsenen ExpertInnen, ohne dabei jedoch eine reflektierte systemkritische Position einzunehmen; vielmehr entwickeln sie ihre Argumente unmittelbar

aus dem lebensweltlichen Zusammenhang bzw. aus den lebenspraktischen Problemen und Bedürfnissen der „Gesellschaft der Gleichaltrigen“.

Zu den gemeinsamen Anknüpfungspunkten:

1. In beiden Arbeitsgruppen wird Bildungs- und Berufsorientierung in einem strategischen PartnerInnennetzwerk verortet, wobei die Jugendlichen und jungen Erwachsenen die wesentlichen Säulen dieses Netzwerkes an einem Standort und in der Entscheidungskompetenz einer einzigen, neu zu installierenden Einrichtung integriert sehen wollen, während die ExpertInnen eher auf eine Intensivierung der Zusammenarbeit bzw. Kooperation bestehender Bildungs-, Berufs- und ArbeitsmarktberatungsanbieterInnen setzen und die Kooperation(en) von einer eigens einzurichtenden Servicestelle koordinieren würden.
2. Von beiden Seiten wird auf die Bedeutung aufsuchender Ansätze in der Bildungs- und Berufsberatung hingewiesen, um desinteressierte wie auch demotivierte Jugendliche, spezielle Problemgruppen sowie introvertierte und schüchterne Jugendliche mit hohen Schwellenängsten zu erreichen.
3. Beide Arbeitskreise empfehlen darüber hinaus, in der Informationsarbeit auf klassische Print-Broschüren zu verzichten, da sie eine Flut an Informationen beinhalten, die von Jugendlichen und jungen Erwachsenen nicht zu bewältigen ist, und daher meist ungelesen im Altpapier landen. Statt der gedruckten Information sollte ein Internet-Portal eingerichtet werden, das mittels Hypertext ein an den individuellen Bedürfnis- und Problemlagen orientiertes Recherchieren von Informationen ermöglicht.
4. Zudem wären die Angebote im Bereich der persönlichen Beratung zu vergrößern bzw. intensive, für die individuellen Bedürfnisse des/der Einzelnen maßgeschneiderte persönliche Beratung auf hohem Qualitätsniveau anzubieten (im derzeitigen System werden Qualitätsmängel bzw. Beratungsdefizite sowohl in der Arbeitslosenberatung als auch in den von BO-LehrerInnen betreuten Maßnahmen geortet, wobei in beiden Fällen das Problem vor allem darin zu suchen sein scheint, dass die BeraterInnen in einem quasi-geschlossenen System agieren und wenig Einblick haben, wie das Leben „draußen“ in der Wirtschaft ist).
5. Last not least streichen beide Arbeitsgruppen die Bedeutung eines zielgruppenorientierten Marketingkonzepts heraus, wobei nicht einzelne

Beratungsleistungen gesondert beworben werden sollten, sondern die Bewerbung der Internetseite (sowie des Beratungsangebotes insgesamt) im Vordergrund stehen müsse. Bei der Konzeptionierung der Werbemittel wären VertreterInnen der Zielgruppe einzubinden, um einen zielgruppengerechten Kommunikationsauftritt zu garantieren.

Was auffällt ist, dass in Zusammenhang mit Bildungs-, Berufs- und Arbeitsmarktberatung die hohe Bedeutung der Mensch-zu-Mensch-Kommunikation von den Jugendlichen noch deutlich stärker betont wird als von den Erwachsenen und dass die Jungen jenseits klassischer Beratungsangebote auch einen stärkeren Austausch von Jung und Alt zu den Themen „Beruf und Arbeitswelt“ wünschen (Stichwort „Cross Aging“).

Deutlich stärker als die erwachsenen ExpertInnen treten die Jugendlichen und jungen Erwachsenen in diesem Zusammenhang auch für eine alltagsweltliche Verankerung der Themen „Bildung, Beruf und Arbeitswelt“ ein – das beginnt in der Schule und geht bis zum informellen Gedankenaustausch in der Berufseinstiegsphase (Beispiel: Themenabende im Job-Café).

Interessant ist, dass die von den ExpertInnen vorgenommene Trennung von Berufsorientierung und Job-Vermittlung für die Jugendlichen aus lebenspraktischer Sicht nicht nachvollziehbar ist. Bildung, Beruf und die Frage „Wo ist mein Platz in der Erwerbsarbeitswelt?“ gehört für die Jugendlichen unteilbar zusammen – einerseits vermutlich deshalb, weil viele (vor allem jene, die sich für weiterführende Ausbildungen entscheiden) während der Ausbildung bereits Berufserfahrung sammeln bzw. mit Nebenjobs etwas „dazu verdienen“, andererseits aber wohl auch deshalb, weil für diese Generation, die mit dem Slogan „lebenslanges Lernen“ aufwächst, ein konzeptuelles Nebeneinander von Aus- bzw. Weiterbildung und Berufspraxis Normalität geworden ist.

Die Karriereberatung, die bei den ExpertInnen einen Fixpunkt des idealen Beratungskonzepts darstellt, ist bei den Jungen hingegen kein Thema – vermutlich nicht zuletzt deshalb, weil sich bei ihnen alles um die Frage dreht: „Wie findet man heute die richtige Berufsausbildung und wie findet man mit dieser Ausbildung auf dem engen Arbeitsmarkt dann auch noch einen Job?“ Wie auch die Ergebnisse aus Modul 3 zeigen, erleben sich die Jugendlichen und jungen Erwachsenen in einer Situation, in der Karriereplanung selbst bei jenen, die nicht zu den so genannten Randgruppen gehören, immer mehr zum Luxus einiger weniger Privilegierter wird.

## VI ZUSAMMENFASSUNG UND EMPFEHLUNGEN

**Beate Großegger**

Die Jahrtausendwende-Jugend hat die viel zitierte Spaßgesellschaft endgültig verabschiedet. Der hedonistische Zeitgeist, der das Lebensgefühl der 1990er Jahre prägte, ist einem pragmatischen Realismus gewichen.

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts hat die Auseinandersetzung mit ernsten Lebensthemen wie Ausbildung und Beruf bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen hohen Stellenwert. Neun von zehn jungen ÖsterreicherInnen zählen Ausbildung und Erwerbsarbeit zu den für sie persönlich wichtigen Lebensbereichen. Rund jede/r zweite österreichische Jugendliche im Alter von 15 bis 18 Jahren bezeichnet Ausbildungsmöglichkeiten, Berufschancen und Arbeitsmarkt als interessante Themen. Drei von zehn Jugendlichen dieser Altersgruppe wünschen sich mehr Bildungs- und Berufsinformation als derzeit angeboten wird – wohl nicht zuletzt deshalb, weil die Jugendlichen sehr wohl wissen, dass der Einstieg in die Arbeitswelt mit entsprechender Vorbereitung leichter zu meistern ist.

Die Arbeitswelt befindet sich im Umbruch, langfristige Job-Garantien scheinen zunehmend unrealistisch und nicht jeder junge Mensch findet den Job, den er haben möchte. Davon sind die jungen ÖsterreicherInnen überzeugt.

Nach Abschluss der Berufsausbildung im Wahl- bzw. Wunschberuf Karriere zu machen, ist für diese Generation nicht mehr selbstverständlich. Mehrere Teilzeitjobs statt einem 40-Stunden-Job könnten, wie viele meinen, in Zukunft Normalität werden. Ebenso möglich scheint es, dass die heute Jungen im Verlauf ihrer Berufsbiographie nicht immer einen Job haben, sondern zwischendurch auch einmal arbeitslos sein werden.

Auch wenn Jugendliche und junge Erwachsene in ihren Berufsperspektiven auf einen sicheren Arbeitsplatz hoffen, haben sie sich von der Vorstellung, dass sie den Job fürs Leben finden und ein Leben lang in einem 40-Wochenstunden-Normalarbeitsverhältnis tätig sein werden, vielfach bereits verabschiedet. „Lebensbegleitendes Lernens“ bzw. die Bereitschaft, sich auch dann noch, wenn man bereits im Berufsleben steht, fortzubilden, wird für diese Generation zu einer Präventivstrategie gegen Arbeitslosigkeit. Berufliche Weiterbildung findet daher auf breiter Ebene Akzeptanz; acht von zehn Jugendlichen und jungen Erwachsenen haben vor mit dem Lernen nicht aufzuhören, um in der spätmodernen Arbeitswelt bestehen zu können.

In ihren Bildungs- und Berufsentscheidungen geben sich die jungen ÖsterreicherInnen dennoch betont selbstverwirklichungsorientiert. Ihre Überzeugung ist, dass man beruflich das machen sollte, was einem Spaß macht und wofür man sich wirklich interessiert, denn nur dann ist man motiviert, Leistung zu bringen.

## **VI.I Trend zu Bildung bei gleichzeitiger Entwertung der Bildungsabschlüsse**

Während der letzten Jahre und Jahrzehnte ist bei den österreichischen Jugendlichen und jungen Erwachsenen ein Trend zu Bildung zu beobachten. Die duale Ausbildung (Lehre) hat an Bedeutung verloren. Mittlere und höhere Schulausbildungen haben an Bedeutung gewonnen. Auch weiterführende akademische Ausbildungsformen legen zu; die Entwicklung im akademischen Bereich vollzieht sich allerdings nicht ganz so dynamisch wie im Bereich der Höheren Schulen.

Dieser anhaltende Trend zu Bildung bedeutet für die jungen ÖsterreicherInnen nun aber nicht automatisch bessere Chancen am Arbeitsmarkt. Vielmehr ist eine zunehmende Entwertung der Bildungsabschlüsse zu beobachten, von der, wie aktuelle Arbeitsmarkt-Statistiken zeigen, in zunehmenden Maße auch höher gebildete Jugendliche und junge Erwachsene betroffen sind. Das heißt, auch für junge Menschen mit hoher formaler Bildung wird der Arbeitsmarkt zunehmend eng.

Junge Menschen stehen heute vor der Situation eine „gute“ Ausbildung vorweisen können zu müssen, um in der Arbeitswelt bestehen zu können. Diese „gute“ Ausbildung bietet aber keinen Schutz vor Arbeitslosigkeit und ist schon gar nicht Garantie für einen „guten“ Arbeitsplatz.

Unqualifizierte und bildungsschwache Jugendliche und junge Erwachsene haben angesichts der steigenden Qualifikationsanforderungen am Arbeitsmarkt kaum mehr Chancen, den Anschluss zu finden.

Wichtig wäre es, Jugendliche in Hinblick darauf zu sensibilisieren, um ihnen eine realistischere Einschätzung ihrer zukünftigen Berufschancen zu ermöglichen. Gefordert sind hier neben der schulischen und außerschulischen Berufsinformation auch die Elternarbeit sowie die Medien, die – fernab von Panikmache – einen Beitrag dazu leisten könnten, dass junge (und auch ältere) Menschen den neuen Realitäten am Arbeitsmarkt ins Auge sehen und sich dafür rüsten.

Wünschenswert wäre darüber hinaus, dass im Rahmen der schulischen Ausbildung berufs-, arbeitswelt- und wirtschaftsbezogene Themen im Unterricht (also zusätzlich zu den verpflichtenden Berufsorientierungsmaßnahmen) eine stärkere Berücksichtigung finden und eine bewusste und reflektierte Auseinandersetzung mit „Problemthemen“ wie Arbeitslosigkeit passiert – und zwar an allen Schultypen.

Tatsache ist nämlich, dass Jugendliche das Gefühl haben, dass heute prinzipiell jede/r von Arbeitslosigkeit betroffen sein kann. Um so schwerer wiegt, dass – wie sie meinen – niemand mit ihnen über dieses „unangenehme“ Thema spricht.

Weitgehend unabhängig vom Bildungshintergrund ist „Ins-Erwerbsleben-integriert-Sein“ in den Selbstkonzepten und Lebensentwürfen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen heute großteils ein fester Bestandteil – das gilt für Burschen/junge Männer und ebenso für Mädchen/junge Frauen.

Die Bildungsbeteiligung und auch die Erwerbsbeteiligung von Mädchen und jungen Frauen ist während der letzten Jahrzehnte enorm gestiegen; die Berufsorientierung der jungen ÖsterreicherInnen ist hoch. Anders gesagt: Für junge Frauen ist es heute ebenso selbstverständlich, nach Abschluss der Ausbildung ins Erwerbsleben einzusteigen, wie für junge Männer.

Dass die fachlichen und persönlichen Qualifikationsanforderungen an BerufseinsteigerInnen wachsen, ist den jungen ÖsterreicherInnen durchaus bewusst. Und sie sehen auch, dass sich die Wirtschaft und mit ihr auch die Nachfrage am Arbeitsmarkt dynamisch entwickelt und die Richtung, in die die Entwicklung geht, im Detail nur sehr schwer einschätzbar ist. Dennoch ist der Berufseinstieg für viele lange Zeit kein großes Thema. Über das konkrete „Wann“ und „Wie“ wird meist erst dann nachgedacht, wenn die Ausbildung dem Ende zugeht oder wenn die Jugendlichen während der Ausbildung im Rahmen von (Pflicht-)Praktika mit den Realitäten der Arbeitswelt konfrontiert werden.

Um Jugendliche möglichst früh zu einer aktiven Auseinandersetzung mit der eigenen beruflichen Zukunft anzuregen, wäre es daher wichtig, die berufspraktischen Angebote im Bereich der schulischen Berufsorientierung auszubauen (insbesondere an weiterführenden Schulen mit Matura). Im Bereich der akademischen Ausbildung wären in sämtlichen Fachbereichen darüber hinaus verstärkt Initiativen im (Pflicht-)Praktikumsektor zu empfehlen.

## VI.2 Erwartungen junger ÖsterreicherInnen an den Beruf

Die jungen ÖsterreicherInnen haben generell hohe Erwartungen an ihren Beruf. Verblüffend widerspruchsfrei verknüpfen sie in ihren Berufsvorstellungen ausgeprägte Selbstverwirklichungsansprüche mit hoher Leistungsmotivation. Bei einem Beruf zählt für sie, dass die Bezahlung gut ist, dass die Tätigkeit interessant ist, Spaß macht und den eigenen Fähigkeiten entspricht, dass das Arbeitsklima angenehm ist und die KollegInnen nett sind. Ganz besonders wichtig ist ihnen aber auch ein sicherer Arbeitsplatz, genauer gesagt ein sicherer Arbeitsplatz in unselbständiger Beschäftigung.

Der Weg in die selbständige Erwerbstätigkeit ist für die breite Mitte keine Option. In den Lebensperspektiven der Jugendlichen und jungen Erwachsenen steht großteils eine geregelte 40-Stunden-Woche, ausreichend Zeit für Freizeitinteressen und Partnerschaft bzw. Familie, ein fixes Einkommen (natürlich mit Urlaubs- und Weihnachtsgeld) etc. im Vordergrund. Und all das bietet selbständige Erwerbstätigkeit aus ihrer Sicht nicht.

Das bedeutet jedoch nicht, dass die jungen ÖsterreicherInnen in ihrer Einstellung zu Arbeitswelt und Beruf eine Versorgungsmentalität erkennen lassen. Vielmehr ist es so, dass „unternehmerisches Denken“ nicht nur bei den UnternehmerInnen von morgen, sondern auch bei den ArbeitnehmerInnen von morgen ganz klar im Vormarsch ist und, wie das qualitative Studienmodul zeigt, Begriffe wie „Eigeninitiative“, „Auslandserfahrung“ (teils am europäischen Arbeitsmarkt, teils außerhalb der EU), „innovative Konzepte“ oder „lebensbegleitendes Lernen“ in den berufsbezogenen Selbstkonzepten der jungen ÖsterreicherInnen großen Stellenwert haben.

Was die subjektiv hohe Bedeutung der Eigeninitiative in den beruflichen Zukunftsvorstellungen betrifft, muss man sehen, dass die Jugendlichen und jungen Erwachsenen heute vielfach glauben, dass man viel Eigeninitiative beweisen muss, um angesichts des engen Arbeitsmarktes überhaupt einen Job zu finden und ihn dann auch zu behalten.

Insgesamt fällt auf, dass Mädchen und junge Frauen sich in ihren berufsbezogenen Vorstellungen kaum mehr von den Burschen und jungen Männern unterscheiden. Lediglich in einem Punkt ist ein Gender-Gap nicht zu übersehen: bei der Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Während für die Mädchen und jungen Frauen eine Babypause in ihren beruflichen Zukunftsperspektiven durchaus Thema ist, spielt die Elternkarenz in den berufsbezogenen Selbstkonzepten der Burschen und jungen Männer kaum eine Rolle.

Auch die Möglichkeit, im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung erwerbstätig zu sein, ist primär ein Anliegen junger Frauen.

### **VI.3 Erwerbsarbeit und Geschlecht: Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Ziel, geschlechtsspezifische Segregation als Realität**

In der Wahrnehmung der jungen ÖsterreicherInnen werden Männer und Frauen in der Arbeitswelt nach wie vor mit zweierlei Maß gemessen. Ihrer Ansicht nach treten Personalverantwortliche jungen BewerberInnen nach wie vor nicht mit einer geschlechtsneutralen Erwartungshaltung gegenüber, sondern haben unterschiedliche Erwartungen an männliche und weibliche BewerberInnen.

Bei männlichen Bewerbern werden nach Ansicht der Jugendlichen und jungen Erwachsenen vor allem ein hohes Maß an Selbständigkeit bzw. geringer „Betreuungsaufwand“, Belastbarkeit in Stresssituationen, EDV-Kenntnisse, Teamfähigkeit und die Bereitschaft, Überstunden zu machen, vorausgesetzt.

Von Mädchen und jungen Frauen wird ihrer Meinung nach Teamfähigkeit und Belastbarkeit in Stresssituationen erwartet und es wird vor allem auch darauf geachtet, dass die Bewerberinnen keine Kinder im Kleinkindalter haben bzw. dass sie für die nächsten Jahre keine Kinder planen.

Tatsache ist, dass die Eventualität, dass eine hochqualifizierte und motivierte junge Mitarbeiterin schwanger werden und in Elternkarenz gehen könnte, auch zu Beginn des 21. Jahrhunderts noch als Hauptgrund gesehen werden muss, warum es jungen Frauen großteils nicht gelingt, in der Wirtschaft Top-Positionen zu bekleiden bzw. in obere Führungsebenen vorzudringen. In der Gebärfähigkeit ist demnach die wesentliche Ursache für die vertikale Segregation des Arbeitsmarktes zu suchen.

Ein gesamtgesellschaftliches Umdenken wäre notwendig, um daran etwas zu ändern, wobei man sehen muss, dass das ein langfristiger, in seiner Dynamik nicht so leicht zu steuernder Prozess ist.

Mittelfristig könnten Initiativen im Bereich der Kinderbetreuung und der Wiedereinstiegsförderung nach der Elternkarenz nicht nur zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen, sondern auch die beruflichen Entwicklungschancen von qualifizierten jungen Frauen erhöhen.

Auch die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes, also die Tatsache, dass Frauen und Männer trotz rechtlicher Gleichstellung nach wie vor in unterschiedlichen Berufen, Branchen und Tätigkeitsfeldern zu finden sind, ist in Österreich nach wie vor deutlich spürbar – insbesondere bei den Lehrberufen. Noch immer werden rund Dreiviertel aller weiblichen Lehrlinge in einem von zehn klassischen Frauenberufen ausgebildet. Bei den männlichen Lehrlingen macht jeder Zweite eine Ausbildung in einem von zehn (mehrheitlich) männerdominierten Berufen.

Jene Mädchen und jungen Frauen, die sich aufgrund ihrer Interessen und Eignungen zu einer Ausbildung in einem männerdominierten Beruf entscheiden, sind trotz hoher fachlicher Qualifikationen und Motivation sowohl im Zugang zu Ausbildungsplätzen als auch im Berufsalltag oft mit Hürden konfrontiert, die sich nicht immer leicht überwinden lassen. Angesprochen sind hier allem voran traditionelle Rollenvorstellungen, die männliche und weibliche Handlungsräume in der Gesellschaft klar voneinander abgrenzen, sowie das gängige Vorurteil, dass „eine Frau im Männerbetrieb“ die Teamkommunikation bzw. Team-Homogenität stört. Aber auch Kosten für zusätzliche Sanitäreinrichtungen etc., die vor allem die weniger finanzkräftigen Klein- und Mittelbetriebe davon abhalten, sich für eine qualifizierte junge Mitarbeiterin zu entscheiden, spielen eine Rolle.

#### **VI.4 Die Ausbildung der Jugendlichen darf sich nicht nur auf fachliche Qualifikationen beschränken**

Fachliche Qualifikationen sind Grundvoraussetzung dafür, dass Jugendliche und junge Erwachsene Chancen am Arbeitsmarkt haben bzw. dass ihre berufliche Integration gelingt. Um im Berufsleben erfolgreich zu sein und einen Arbeitsplatz auf längere Sicht zu behalten, sind neben dem fachlichen Wissen aber auch noch verschiedenste persönliche Qualifikationen gefordert. Der Jugendgeneration ist das sehr wohl bewusst.

Mehr denn je gefragt sind heute „Tugenden der Veränderung“ wie Flexibilität, Spontaneität und Anpassungsfähigkeit an die sich teils extrem dynamisch wandelnde Welt. Das Bildungssystem sollte darauf reagieren. Wichtig wäre eine stärkere Verankerung der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen in sämtlichen Ausbildungsformen. Ziel muss dabei sein, Jugendliche und junge Erwachsene mit Kompetenzen auszustatten, die es ihnen ermöglichen, zu (mit)gestaltenden AkteurInnen auf der Bühne der neuen Arbeitswelt zu werden.

Zu diesen Schlüsselkompetenzen, die es Jugendlichen und jungen Erwachsenen ermöglichen sollen, sich in der so genannten neuen Arbeitswelt erfolgreich zu positionieren, zählen allem voran:

- Soft Skills, also kommunikative Kompetenz, Sozialkompetenz, Teamfähigkeit etc.;
- Flexibilität – und zwar einerseits Flexibilität im Sinne der Fähigkeit, sich spontan auf neue Probleme und Herausforderungen einzustellen und auf neue Situationen nicht mit Überforderung zu reagieren, andererseits aber auch im Sinne einer grundsätzlichen Bereitschaft, sich nicht auf ein enges Spektrum von Tätigkeiten, die man gerne macht oder für die man sich qualifiziert hält, festzulegen, sondern vielseitig einsetzbar zu sein und zudem gewillt zu sein, sich auch neue Tätigkeitsbereiche zu erschließen;
- Eigeninitiative, Ausdauer und Fähigkeit zur Selbstmotivation;
- Fähigkeit bzw. Bereitschaft zu selbständigem Arbeiten (Selbstorganisationskompetenz);
- Problemlösungskompetenz und Konzeptdenken;
- Fremdsprachkenntnisse wie selbstverständlich auch gutes Deutsch in Wort und Schrift;
- Mobilitätsbereitschaft;
- Bereitschaft, sich weiterzubilden und im Sinne eines „lebensbegleitenden Lernens“ weiter zu entwickeln;
- interkulturelle Kompetenz.

Neben diesen Schlüsselkompetenzen wäre den Jugendlichen aber auch die Bedeutung, die traditionelle ArbeitnehmerInnen-Tugenden wie Pünktlichkeit, Höflichkeit/Manieren, Verlässlichkeit, Ehrlichkeit, Loyalität gegenüber ArbeitgeberInnen und KollegInnen etc. für ein reibungsloses Funktionieren von Arbeitsprozessen haben, zu vermitteln.

Der schulische Unterricht ist hier zweifelsohne vor neue Herausforderungen gestellt. Gefordert ist ein Abgehen vom konventionellen Frontalunterricht und ein verstärkter Einsatz teamorientierter Methoden, die Organisations- und Leitungserfahrung sowie selbstorganisiertes Lernen fördern.

Aktivierende Unterrichtsmethoden, die es SchülerInnen ermöglichen, Berufspraxis-relevante Erfahrungen zu sammeln (teamorientierte Projektarbeiten, Planspiele, Fallstudien, Projektwochen etc.) sowie berufspraktische Angebote (Schnuppertage, Pflichtpraktika etc.) stellen wichtige Bausteine eines integrierten Schlüsselkompetenztrainings dar.

Auch die familiäre Erziehung sowie die außerschulische Jugendarbeit stehen hier vor neuen Aufgaben.

## **VI.5 Berufliche Integration so genannter Problemgruppen**

Unsere Gesellschaft definiert sich in hohem Maße über Erwerbsarbeit. Teilhabe an der Erwerbsarbeitswelt gilt als entscheidender Schritt zur sozialen Integration. Nicht zuletzt darum muss es ein gesellschaftspolitisches Ziel sein, möglichst breite Bevölkerungsschichten in die Arbeitswelt einzubinden.

Damit dies gelingen kann, bedarf es spezieller Maßnahmen für so genannte Problemgruppen, denen – wie die Arbeitsmarktstatistiken zeigen – der Einstieg in die Arbeitswelt ohne Unterstützung durch die Gesellschaft kaum gelingt. Es bedarf aber auch innovativer Konzepte, die einer beruflichen Benachteiligung bestimmter Teilsegmente der Zielgruppe „Jugend“ gegensteuern, sowie neuer Ansätze in der Aus- und Weiterbildung, die bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die nicht im engeren Sinne „Problemfälle“ sind, präventiv gegen Arbeitslosigkeit wirken.

Tatsache ist, dass bildungsbenachteiligte bzw. unqualifizierte Jugendliche am Arbeitsmarkt heute kaum mehr vermittelbar sind. Die neue Arbeitswelt funktioniert nach der Regel: „Ohne Abschluss kein Job.“ In Hinblick auf berufliche Integrationsmaßnahmen besteht demnach bei unqualifizierten bzw. niedrig-qualifizierten Jugendlichen und jungen Erwachsenen, aber auch bei jungen MigrantInnen, die nach wie vor eine bildungsbenachteiligte Gruppe darstellen und beim Einstieg ins Erwerbsleben oft mit großen Hürden konfrontiert sind, vorrangiger Handlungsbedarf.

Wichtig wäre es, möglichst früh mit zielgruppenspezifischen Fördermaßnahmen zu beginnen, wobei einerseits die Vermittlung zentraler Kulturtechniken wie Lesen, Schreiben, Rechnen, andererseits aber auch der Erwerb von Soft Skills (kommunikative und soziale Kompetenz, Teamfähigkeit etc.) im Vordergrund stehen muss. Zentrales Anliegen muss dabei sein, diese Jugendlichen mit Basiskompetenzen auszustatten, ohne die ihnen der Zugang zum Erwerbsarbeitsleben in jedem Fall verwehrt bleibt.

Neben klassischer Bildungsförderung wären darüber hinaus Bemühungen zu intensivieren, die dahin gehen, berufsvorbereitende bzw. vorqualifizierende Ausbildungsformen für Jugendliche, die zum derzeitigen Zeitpunkt als nicht berufsausbildungsfähig bzw. nicht vermittelbar gelten, zu entwickeln (als Beispiel zu nennen sind hier etwa „Produktions-

schulen“ nach dem dänischen Modell) oder neue, betont praxisorientierte Ausbildungsformen für bildungs- und lernleistungsschwache Jugendliche anzubieten (z.B. Berufsausbildungen im Rahmen der so genannten „Praktikerlehre“).

Eine zweite Problemgruppe stellen „Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen“ dar, die sich zumindest kurzfristig nicht so ohne weiteres in reguläre Erwerbsarbeitsprozesse integrieren lassen.

Das sind einerseits Jugendliche mit körperlicher, geistiger oder psychischer Behinderung, aber auch Jugendliche, die aufgrund von Verschuldung, Straffälligkeit etc. an den Rand der Gesellschaft geraten sind und bei denen Re-Sozialisierung bzw. soziale (Re-)Integration vor Arbeitsmarktintegration kommen muss, sowie langzeitarbeitslose Jugendliche, die an Regelarbeitsprozesse in einem 8-Stunden-Arbeitstag erst (wieder) schrittweise gewöhnt werden müssen.

Gesellschaftspolitisch wünschenswert wäre, dass bestehende Angebote in diesem Bereich zukünftig stärker ausgebaut werden.

Drittens wäre die Problemgruppe „SchulabbrecherInnen“ durch geeignete Informations- und Beratungsangebote über Ausbildungsalternativen zu informieren und zu einem Ausbildungswiedereinstieg zu motivieren. Ein Umstieg von der Schule auf die Lehre (duale Ausbildung) scheint hier in vielen Fällen naheliegend.

Eine neue Herausforderung für die Gesellschaft, die derzeit als solche allerdings noch nicht ausreichend erkannt wird, stellt die Problemgruppe „JungakademikerInnen“ dar. Auch wenn die Arbeitslosenquote bei AkademikerInnen insgesamt noch deutlich unter dem Durchschnitt liegt, muss man sehen, dass die Arbeitslosigkeit im JungakademikerInnensegment derzeit deutlich steigt (insbesondere bei jungen Frauen).

Den Ergebnissen der Studie zufolge muss davon ausgegangen werden, dass viele junge Menschen, die eine akademische Ausbildung anstreben, ihre Berufschancen völlig falsch einschätzen. Auffällig ist, dass sich höher Qualifizierte oft auf ihre hohen formalen Bildungsabschlüsse, Fremdsprach- und EDV-Kenntnisse, Kommunikationskompetenz etc. verlassen. Kommen sie in die Situation, arbeitslos zu werden, stellen sie fest, dass sie mit völlig falschen Erwartungen an die Job-Suche herangegangen sind. Mangelnde Information über die Arbeitsmarktlage für hoch Qualifizierte führt hier zu einer Überschätzung der Berufsmöglichkeiten und -chancen.

Wichtig wäre es daher, im Rahmen der Bildungs- und Berufsinformation an den AHS und BHS gemeinsam mit den SchülerInnen Job-Chancen in den einzelnen Fachbereichen besser auszuloten und die Verbindung von Ausbildungs- und Berufsplanung stärker herauszuarbeiten. Zudem müsste man angehenden StudentInnen vermitteln, dass ein Studium heute großteils weder eine Top-Karriere in der freien Wirtschaft, noch einen sicheren Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst garantiert.

Wünschenswert wären darüber hinaus Maßnahmen, die dazu beitragen, die Job-Aussichten für jene angehenden AkademikerInnen, die nicht in einem nachgefragten Fachbereich (Technik, Naturwissenschaften etc.) abschließen, deutlich zu verbessern. Konkret anzudenken wäre dabei:

- eine Förderung von „Zweites-Standbein-Strategien“: das heißt Studierende sollten dazu motiviert werden, eine Zweit- bzw. Zusatzausbildung zu absolvieren, um den eigenen „Marktwert“ zu heben;
- innovative universitäre wie auch außeruniversitäre Weiterbildungsangebote, die einerseits Spezialisierungen ermöglichen und sich andererseits am Bedarf praxisbezogener Zusatzqualifikation orientieren;
- unterstützende Maßnahmen in der Berufseinstiegsphase (z.B. Coachings, Vermittlung von Berufseinstiegskompetenzen etc.);
- eine sanfte Öffnung der Lehrpläne, die es auch Studierenden nicht-wirtschaftsnaher Fächer ermöglicht, arbeitsmarktrelevante Kompetenzen zu erwerben;
- mehr und bessere Praktikumsmöglichkeiten für Studierende an österreichischen Universitäten: Universitätsexterne Pflichtpraktika könnten dazu beitragen, die Berufsaussichten von UniversitätsabsolventInnen zu verbessern, Tatsache ist nämlich, dass für jene JungakademikerInnen, die keine Praxiserfahrung nachweisen können, die Situation am Arbeitsmarkt derzeit besonders schwierig ist.

## **VI.6 „Bildung neu“ als Präventivmaßnahme gegen Arbeitslosigkeit**

Die Bildungseinrichtungen werden zukünftig noch stärker als derzeit der Fall mit bedarfsorientierten Angebotsstrategien auf die sich wandelnde Arbeitswelt reagieren müssen, um bei den Jugendlichen und jungen Erwachsenen nicht ihre Legitimation zu

verlieren. Das heißt, sie werden den jungen Menschen vor allem jene Kompetenzen vermitteln müssen, die sie im Alltag und im Berufsleben benötigen, um erfolgreich zu sein. In Hinblick auf die Zielgruppe der noch in Ausbildung Befindlichen wären mehr und bessere Informationen über a-traditionelle Ausbildungskombinationen wie Lehre mit Matura, Berufsmatura, aber auch Lehre im Anschluss an die Matura wünschenswert.

Tatsache ist, dass die jungen ÖsterreicherInnen kaum über Durchlässigkeiten und Anschlussfähigkeiten von Bildungswegen bzw. über Angebote und Fördermöglichkeiten im Bereich a-traditioneller Ausbildungskombinationen oder auch über arbeitsmarktrelevante Zusatzausbildungen im fachnahen und fachfremden Bereich Bescheid wissen.

Insgesamt muss eine Flexibilisierung des Bildungssystems angestrebt werden, um sicherzustellen, dass Jugendliche und junge Erwachsene zukünftig nicht am Arbeitsmarkt vorbei ausgebildet werden.

Eine gezielte Weiterbildungsförderung sowie kompetente Beratung in Bezug auf Möglichkeiten eines Erwerbs von Zweit- und Zusatzqualifikationen könnte dazu beitragen, auch jene, die nicht zu den so genannten Problemgruppen zählen, für die neue Arbeitswelt zu rüsten bzw. vor Arbeitslosigkeit zu schützen, wobei sowohl im Erstausbildungs- als auch im Weiterbildungssektor eine deutlich stärkere Outputorientierung anzustreben wäre.

Das heißt, den ArbeitgeberInnen muss klar sein, was jemand, der eine spezifische Ausbildung abgeschlossen bzw. eine Weiterbildung besucht hat, nach Beendigung der Aus- bzw. Weiterbildung in der Berufspraxis anwenden bzw. umsetzen kann.

Schwerpunkte im Bereich der Weiterbildungsförderung sollten bei „bildungsschwachen Jugendlichen und jungen Erwachsenen“ sowie im Bereich einer berufspraxisorientierten Weiterbildungsförderung bei Studierenden und JungakademikerInnen liegen. Zudem müssten Maßnahmen gesetzt werden, um einem Stadt-Land-Gefälle im Bereich der Weiterbildungsangebote gegenzusteuern.

Darüber hinaus sollten – unabhängig vom Qualifikationsniveau – spezielle Beratungsangebote und u.U. auch finanzielle Förderungen für Jugendliche und junge Erwachsene, die im Sinne einer „Zweites-Standbein-Strategie“ eine zweite fachfremde Ausbildung anstreben, angedacht werden.

## VI.7 Qualitätsentwicklung in der Bildungs- und Berufsorientierung

Die Berufswelt verändert sich rasant. Das betrifft die (Aus-)Bildungs- und Berufsmöglichkeiten, die Jugendlichen zur Verfügung stehen, aber auch die Qualifikationsanforderungen, die der Arbeitsmarkt an BerufseinsteigerInnen stellt. Die Berufswahl und der Berufseinstieg stellt Jugendliche und junge Erwachsene nicht zuletzt deshalb heute vor eine große Herausforderung. Die Probleme, mit denen sie sich in der Berufsorientierungs- und Berufseinstiegsphase konfrontiert sehen, sind vielfältig. Allem voran zu nennen sind mangelnde Orientierung im Dschungel der Ausbildungsoptionen, kaum vorhandenes Wissen über im beruflichen Alltag relevante Wirtschaftsthemen, mangelnder Einblick in den Arbeitsmarkt, falsche Erwartungen an den Beruf, aber auch persönliche Überforderung im Bildungs- und Berufswahlprozess.

Ziel muss daher sein, Jugendlichen durch zielgruppengerechte Informations- und Orientierungsangebote einen Überblick über Berufsmöglichkeiten und Berufsfelder zu vermitteln, sie darin zu unterstützen, ihre Interessen und Eignungen auszuloten, und sie mit seriösen, nicht beschönigenden Informationen über die objektiven Rahmenbedingungen, unter denen eine Berufsausübung in den für sie in Frage kommenden Berufsfeldern möglich ist, zu versorgen. Ziel muss aber auch sein, Jugendliche fachlich wie auch menschlich auf die vielfältigen Herausforderungen der neuen Arbeitswelt angemessen vorzubereiten.

Will man Jugendlichen den Einstieg in die Arbeitswelt erleichtern, ist in der Bildungs-, Berufs- und Arbeitsmarktberatung ein Umdenken sowohl in konzeptueller als auch in struktureller Hinsicht notwendig – das zeigen die Ergebnisse der Studie „Jugend und Beschäftigung“ in aller Deutlichkeit.

Vorrangiger Optimierungsbedarf besteht im Bereich der Vermittlungs- bzw. Beratungsansätze, im Bereich der Informationsmedien, im Bereich berufspraktischer Orientierungsangebote, aber auch im Bereich der BeraterInnenqualifikationen.

In einem ersten Schritt wären dabei folgende Maßnahmen zu empfehlen:

- Mehr Übersicht in der Bildungs- und Berufsinformation durch Einrichtung eines Internetportals, wo Jugendliche alle relevanten Informationen abrufen können: Wie die Status-quo-Analyse zeigt, gibt es derzeit ein Überangebot an Informationen, in dem sich die Jugendlichen und jungen Erwachsenen nicht zurecht finden. Das heißt,

die Problematik besteht nicht in mangelnder Information, sondern vielmehr darin, dass es kein Angebot gibt, das in kompetenter Weise Überblick schafft.

In der Kommunikation mit der Zielgruppe „Jugendliche und junge Erwachsene“ könnte das Internet die klassischen Printbroschüren zukünftig weitgehend ersetzen, da Online-Information für diese Zielgruppe deutlich attraktiver ist als gedruckte Informationsmaterialien. Zudem bietet das Internet die Möglichkeit, bildungsschwache Jugendliche zielgruppengerecht anzusprechen, indem die Informationen multimodal, d.h. in Text, Bildung und Ton präsentiert werden können. Auch Aktualisierungen sind hier ohne großen Aufwand möglich.

Die im Internetportal abgelegten Informationen sollten in jedem Fall in einer jugendgerechten Sprache und lebensweltnah präsentiert werden; von fachspezifischen Begriffen oder zu schematischen Darstellungen ist Abstand zu nehmen. Die Präsentationsweise sollte nicht zu textlastig sein und die Information sollte in jedem Fall so gestaltet sein, dass sie sich aus sich selbst erklärt.

Darüber hinaus ist wichtig, dass sich die Information auf das (für die Betroffenen) Wesentliche beschränkt – frei nach dem Motto „Weniger ist mehr“: Häufig wird zu viel Information angeboten, was zu Informationsblockaden oder auch Informationsverweigerung führt. Das, was sich die jungen Zielgruppen von einem derartigen Online-Tool wünschen, ist kompakte und kompetent „vorsortierte“ Information, die nach dem Hypertextprinzip aufbereitet ist und es den Usern durch geschicktes Verlinken frei stellt, wie detailliert sie sich über ein Thema ihrer Wahl informieren wollen.

- Förderung von niederschweligen und aufsuchenden Informations- und Beratungsangeboten: Damit könnte ein wichtiger Beitrag geleistet werden, um Jugendliche mit hohen Schwellenängsten wie auch desinteressierte, demotivierte und in-aktive Jugendliche zu erreichen und spezielle Problemgruppen wie junge MigrantInnen, Jugendliche, die an den Rand der Gesellschaft geraten sind, etc. zielgruppengerecht anzusprechen.

Grundsätzlich muss man in diesem Zusammenhang sehen, dass das Flexibilitäts- und Mobilitätsprinzip, das die so genannte neue Arbeitswelt regiert, nicht nur bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die ins Berufsleben einsteigen, Flexibilitäts- und Mobilitätsbewusstsein bzw. Flexibilitäts- und Mobilitätsbereitschaft erfordert, sondern auch im Bereich der Bildungs-, Berufs- wie auch Arbeitsmarktberatung auf konzeptueller Ebene ein „Mehr“ an Flexibilität und Mobilität notwendig macht – frei

nach dem Motto „Bildungs- und Berufsberatung muss dahin gehen, wo sich die Zielgruppe aufhält.“

- Förderung von intensiver Einzelberatung – sowohl im Bereich der klassischen Bildungs- und BerufsinformationsanbieterInnen als auch (zusätzlich zu den bestehenden Berufsorientierungsmaßnahmen) an Schulen sowie an Universitäten und Fachhochschulen, wobei die In-Anspruch-Nahme derartiger Beratungsleistungen gratis sein muss.
- Förderung von Initiativen im berufspraktischen Bereich, die es den Jugendlichen ermöglichen, Einblicke in den Berufsalltag zu gewinnen und erste berufspraktische Erfahrungen zu sammeln, wobei hier vorrangig jene Initiativen zu fördern wären, die gewährleisten, dass die berufspraktischen Erfahrungen, die in den Schnupper- bzw. Pflichtpraktika gemacht werden, in einer Feedbackschleife nachbearbeitet werden (hier sind u.a. auch projektbezogene Maßnahmen im Rahmen der außerschulischen Jugendarbeit anzudenken), sowie Initiativen, die für eine qualifizierte Betreuung der Praktizierenden in den Betrieben sorgen.
- Förderung von geschlechtsspezifischen und geschlechtssensiblen Informations- und Orientierungsangeboten, die berücksichtigen, dass Mädchen und Burschen in Hinblick auf eine gelungene berufliche Integration in die Erwerbsarbeitswelt vor sehr unterschiedlichen Problemen stehen, und die einen Beitrag dazu leisten, Jugendliche (sowohl Mädchen als auch Burschen) bereits in der Berufsorientierungsphase für die Problematik geschlechtsspezifischer Effekte am Arbeitsmarkt zu sensibilisieren.

Darüber hinaus müssen Konzepte entwickelt werden, die eine bessere Koordination bestehender Bildungs-, Berufs- wie auch Arbeitsmarktberatungsangebote bzw. -anbieterInnen gewährleisten. Die im Rahmen des Projektes „Jugend und Beschäftigung“ im Dialog von Jugendlichen und erwachsenen ExpertInnen formulierten ersten Ideen sehen hier entweder eine zentrale Servicestelle vor, die Schnittstellenmanagement betreibt, indem sie bestehende Angebote und AnbieterInnen koordiniert, oder – alternativ dazu – die Schaffung einer neuen qualitätsgesicherten Einrichtung, in der bereits bestehende Angebote bzw. AnbieterInnen im Sinne eines PartnerInnennetzwerkes ergänzt durch neue innovative Zielgruppenangebote unter einem Dach zusammengefasst sind. Interessant dabei ist, dass aus Sicht der jungen Zielgruppen hier durchaus auch ein integrierter Ansatz, der Bildungsinformation, Berufsorientierung, Vermittlung von Praktikumsplätzen, Karriere-

beratung sowie klassische Arbeitsmarktberatung bzw. Stellenvermittlung zusammenführt, vorstellbar wäre.

In jedem Fall sinnvoll und notwendig scheint es, im Rahmen dieses neu zu installierenden Angebots Richtlinien für eine innovative Berufsorientierungsdidaktik in der schulischen und außerschulischen Jugendarbeit zu entwickeln sowie verbindliche Qualitätsstandards für Berufs- und ArbeitsmarktberaterInnen zu formulieren.

Wichtig wäre aber auch, die BeraterInnen für die teils sehr dynamischen Veränderungen am Arbeitsmarkt wie auch für die sich verändernden Bedürfnisse und Problemlagen junger Zielgruppen zu sensibilisieren und sie in Hinblick auf eine zu optimierende BeraterInnen-KlientInnen-Kommunikation in „Kommunikation auf gleicher Augenhöhe“ zu trainieren.

Zudem wären die BeraterInnen bzw. die angebotenen Beratungsleistungen in regelmäßigen Abständen unter Einbindung von VertreterInnen der Zielgruppe zu evaluieren.

## **VI.8 Zielgruppensegmentierung in Bezug auf vier Grundmentalitäten im Zugang zu Arbeitswelt und Beruf**

Alles in allem zeigen die jungen ÖsterreicherInnen im Zugang zum Thema „Ausbildung und Beruf“ vier verschiedene Grundmentalitäten, auf die die Bildungs-, Berufs- und Arbeitsmarktberatung in Form von zielgruppenspezifischen Angebotsstrategien reagieren muss.

Die „Orientierungslosen“ haben keine konkreten Ziele in Bezug auf ihre (berufliche) Zukunft und suchen auch nicht gezielt nach Perspektiven für ihre Bildungs- oder Berufsbiographie. Teilweise sind sie bemüht, Anschluss zu finden, aber sie schaffen es einfach nicht. Teilweise scheinen sie aber auch nicht übermäßig motiviert. In jedem Fall mangelt es ihnen nicht nur an den Qualifikationen, die in der heutigen Arbeitswelt gefragt sind, sondern auch an mentaler Flexibilität sowie der Fähigkeit zu Selbstmanagement. Sie sind klassische VertreterInnen jener Gruppe, die in der Fachliteratur als ModernisierungsverliererInnen beschrieben werden.

Um die berufliche und soziale Integration für dieses Zielgruppensegment zu sichern, sind verschiedenste (Förder-)Maßnahmen notwendig: möglichst früh einsetzende Bildungsförderung, praxisbezogene Ausbildungen für lernleistungsschwache Jugendliche, die Möglichkeit, dass SchulabbrecherInnen Bildungsabschlüsse zu einem späteren Zeitpunkt nachholen, berufsvorbereitende Angebote, die für die Problem- und Bedürfnislagen der betreffenden Jugendlichen maßgeschneidert sind, etc.

Gesellschaftspolitisches Ziel muss sein, diese Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich fachlicher und persönlicher Qualifikationen, aber auch durch aktivierende bzw. motivierende und orientierunggebende Maßnahmen aus der sozialen Desintegrationsspirale, in der sie sich befinden, herauszulösen und ihnen Zukunftsperspektiven zu geben. Damit das gelingen kann, sind in der Information und Beratung niederschwellige und aufsuchende Strategien gefordert. Das heißt, die Bildungs-, Berufs- wie auch Arbeitsmarktberatung wird sich zukünftig (stärker als derzeit der Fall) dorthin begeben müssen, wo diese Jugendlichen und jungen Erwachsenen anzutreffen sind.

Die „Nicht-jetzt-AkteurInnen“ zeigen ein geringes Reflexionsniveau und auch eine geringe Reflexionsbereitschaft, was ihre berufliche Zukunft betrifft. Sie repräsentieren eine seltsame Mischung aus Fatalismus, Informationsdefiziten und Naivität. Anstehende Bildungs- und Berufsentscheidungen zögern sie hinaus. Passives Abwarten prägt ihren Handlungsstil. Auf Bildungsübergänge bzw. den Berufseinstieg bereiten sie sich nicht eigens vor. Damit werden sie in der Berufseinstiegsphase zu einer potentiellen Problemgruppe – selbst dann, wenn sie eine qualifizierte höhere Ausbildung abgeschlossen haben. Oftmals entwickeln sie einen sozialromantisch verklärten Blick auf ihre berufliche Zukunft und zeigen hohe Selbstverwirklichungsansprüche, ohne jedoch klare Berufsziele zu haben. In jedem Fall verfügen sie kaum über Strategien zur aktiven Gestaltung ihrer Lebenssituation, sondern lassen alles auf sich zukommen und hoffen dabei wohl auch ein wenig auf „bessere Zeiten“. In Hinblick auf dieses Zielgruppensegment wären in der Bildungs- und Berufsinformation aktivierende und sensibilisierende Strategien zu wählen. Wichtig wäre dabei das Thema „Arbeitswelt und Beruf“ im schulischen Unterricht, in der außerschulischen Jugendarbeit, aber auch in der familialen Kommunikation stärker alltagsweltlich zu verankern. Ein verpflichtendes „Mehr“ an (attraktiven) berufspraktischen Angeboten im Rahmen der schulischen Berufsorientierungsmaßnahmen könnte darüber hinaus dazu beitragen, bei diesen Jugendlichen die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit dem Thema „Arbeitswelt und Beruf“ zu heben.

Für Beratung und Coaching sollten aufsuchende Strategien gewählt werden. Das heißt, einmal mehr muss hier, um mit der Zielgruppe überhaupt in Kontakt zu kommen, das Angebot zur Zielgruppe gebracht werden.

Die „Eigeninitiativen“ setzen auf Eigenverantwortung und positives Denken. Ihr Credo lautet: „Man muss nur wollen!“ und „Wer sucht, der findet!“ Sie sind flexibel und können mit

Diskontinuitäten und Brüchen vergleichsweise gut umgehen. Aus dem Bauch heraus praktizieren sie ein teils sehr effizientes Selfmanagement. Sie akzeptieren, dass ihr Lebensweg vermutlich keiner linearen Logik folgen wird. Sie begreifen den allseits spürbaren Wandel nicht nur als Zwang, sondern auch als Chance auf Veränderung. Zumindest in jüngerem Alter können sie sich gut vorstellen, Verschiedenes auszuprobieren und dabei Jobs und Firmen zu wechseln – wobei sie natürlich, wenn sie es sich aussuchen könnten, einen selbstmotivierten Job-/Firmenwechsel anstreben würden. In ihren Selbstkonzepten hat die Idee des fertigen (bzw. ausgebildeten) Menschen wenig Platz. Sie sind diejenigen, die das Konzept des lebenslangen bzw. lebensbegleitenden Lernens in ihren Vorstellungen von der eigenen beruflichen Zukunft fest verankert haben. Aufgrund dessen darf man davon ausgehen, dass diese Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf die spätmoderne Arbeitswelt vergleichsweise am besten vorbereitet sind.

Im Bereich der Bildungs- und Berufsinformation muss es Ziel sein, die Berufschancen dieses aktiven und engagierten Zielgruppensegments durch kompetente Information über objektive Rahmenbedingungen und Coaching „on demand“ zu vergrößern. Sehen muss man dabei, dass diese Jugendlichen und jungen Erwachsenen Angebote der Bildungs-, Berufs- und Arbeitsmarktberatung vor allem nach ihrem Servicecharakter beurteilen. Sie erwarten, dass man sie bei der Umsetzung der Ziele, die sie für sich selbst meist bereits relativ klar umrissen haben, unterstützt, ohne dass man sich in ihre Bildungs-, Berufs- und Lebensplanung einmischt oder Wertungen vornimmt.

Die „Traditionell-Soliden“ ähneln in ihrer Einstellung zu Erwerbsarbeit und Beruf sehr stark ihrer Eltern- und Großelterngeneration. Ihr Lebensplan sieht einen eher linearen Entwicklungsverlauf vor. Langfristige Sicherheiten, Planbarkeit und Stabilität sind in ihren Lebensperspektiven fest verankert. Von einem dynamischen Wandel scheinen sie verunsichert. Arbeitsplatzsicherheit ist ihnen generell wichtiger als Entwicklungsmöglichkeiten oder auch Karriere- und Aufstiegschancen im Beruf. Sie sind diejenigen, die auf Reizworte wie befristete Arbeitsverträge, Stellenabbau oder Mobilitätswänge anspringen. Ihre Flexibilitätsbereitschaft ist tendenziell gering, ihr Bedürfnis nach Kontinuität hoch. Wichtig wäre es, die Jugendlichen und jungen Erwachsenen dieses Typs für eine realistischere Einschätzung der Arbeitsmarktsituation wie auch für die steigenden Qualifikationsanforderungen an junge ArbeitnehmerInnen zu sensibilisieren. Damit könnte man nicht nur ihre Chancen am Arbeitsmarkt erhöhen, sondern auch einer wachsenden Polarisierung bzw. wechselseitigen Verständnislosigkeit von Traditionell-Soliden, die in gewisser Weise eine Versorgungsmentalität erkennen lassen, und Eigeninitiativen, die bemüht sind, sich in der freien Wirtschaft durch hohes Engagement zu bewähren, gegensteuern.

## QUELLEN

Arbeitsmarktservice (AMS): Arbeitsmarktdaten. Online-Auswertungen, 2005, verfügbar unter: [http://www.ams.at/neu/1400\\_3920.htm](http://www.ams.at/neu/1400_3920.htm) (Zugriff am 27.8.2005)

AMS: Jahresprofil 2004. Arbeitsmarktindikatoren für Bundesländer 2002 – 2004. Wien, 2004(a)

AMS: Geschäftsbericht 2004, Wien, 2004(b)

Blum, Egon: Projekt 06. Jedem Jugendlichen einen Ausbildungsplatz, Wien, 2005

Blum, Egon: Standortbestimmung 100 Tage Regierungsbeauftragter Egon Blum, Wien, 2004

Blum, Egon: Lehre, Karriere, Zukunft. Dialog zur Jugendbeschäftigung 2003, Wien, o.J.

BMBWK: Allgemeine und berufliche Bildung 2010. Österreichischer Zwischenbericht über die erzielten Fortschritte bei der Umsetzung des EU-Arbeitsprogramms, Wien, 2005

BMBWK: Statistisches Taschenbuch 2004, Wien, 2004

BMBWK/Abteilung V/4 (Hg.): Beratung aktuell. Schülerberatung und Berufsorientierung, Wien, 2002

BMSG: Bundesweites arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm BABE 2003/04, Wien, 2003

BMSG (Hg.): 4. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich / Teil A: Jugendradar, Wien, 2003

Bohnsack, Ralf: Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden, Opladen, 2003

EUROSTAT: Arbeitsmarktdaten, Online-Auswertung, 2005, verfügbar unter: [http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?\\_pageid=1996\\_45323734&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&\\_screen=welcomeref&open=/labour/EMPLOY&language=de&product=EU\\_MASTER\\_labour\\_market&root=EU\\_MASTER\\_labour\\_market&scrollto=0](http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1996_45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&_screen=welcomeref&open=/labour/EMPLOY&language=de&product=EU_MASTER_labour_market&root=EU_MASTER_labour_market&scrollto=0) (Zugriff am 27.8.2005)

Ferchhoff, Wilfried: Jugend an der Wende des 20. Jahrhunderts. Lebensformen und Lebensstile, Opladen, 1993

FIT – Frauen in der Technik (Hg.): FIT Salzburg Evaluation 2005. Informationstage für Schülerinnen höherer Schulen in Österreich, Salzburg, 2005

Flick, Uwe: Konstruktion und Rekonstruktion. Methodologische Überlegungen zur Fallrekonstruktion, in: Kraimer, Klaus (Hg.): Die Fallrekonstruktion. Sinnverstehen in der sozialwissenschaftlichen Forschung, Frankfurt am Main, 2000, 179-200

Flick, Uwe: Psychologie des technisierten Alltags – Soziale Konstruktion und Repräsentation technischen Wandels in verschiedenen kulturellen Kontexten, Opladen, 1996

Flick, Uwe; Kardoff, Ernst von; Steinke Ines (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, Reinbek bei Hamburg, 2000

GENIA – Generationsübergreifender Dialog für berufliche Orientierung und Entwicklung: Internetangebote zur Berufsorientierung. Empirische Analyse, o.O., 2002

Granato, Mona: Feminisierung der Migration – Chancengleichheit (junger) Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf, Bonn, 2004

Großegger, Beate: Die Generation der Werte-Sampler, in: BMSG (Hg.): 4. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich / Teil A: Jugendradar, Wien, 2003, 153-171

Großegger, Beate; Zentner, Manfred: Berufsorientierung, in: BMSG (Hg.): 4. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich / Teil A: Jugendradar, Wien, 2003, 172-208

Helfferich, Cornelia: Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews, Wiesbaden, 2004

Institut für Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe, WU Wien: Unternehmerorientierung und Gründungsneigung. Eine Bestandsaufnahme bei SchülerInnen Allgemeinbildender und Berufsbildender Höherer Schulen in Österreich, Wien, 2002

Institut für Jugendkulturforschung und Kulturvermittlung – jugendkultur.at (Eigenstudie): elf/18 – die Jugendstudie, Wien, 2005(a)

Institut für Jugendkulturforschung und Kulturvermittlung – jugendkultur.at (Eigenstudie): Mädchen-Studie 05: Beruf, Pop und Politik, Wien, 2005(b)

ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft im Auftrag des National Resource Center for Vocational Guidance Austria: Bildungs- und Berufsinformation in Österreich, Wien, 2000

IHS im Auftrag von INTERDISK, waff Programm Management: Schulen in Kooperation. Analysen des Ausmaßes und Potentials für Kooperationen an Wiener Schulen, Wien, 2004

Keupp, Heiner u.a.: Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne, Reinbek bei Hamburg, 2002 (1999)

KMU Forschung Austria; SORA; abif im Auftrag des BMSG: Maßnahmen für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen. Evaluierung, Analyse, Zukunftsperspektiven, Wien, 2004(a)

KMU Forschung Austria; SORA; abif im Auftrag des BMWA: Begleitende Evaluierung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich 2000 – 2006. 2. Zwischenbericht. Wien, 2004(b)

KMU Forschung Austria; SORA; abif im Auftrag des BMWA: BABE – Bundesweites arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm, Wien, 2004(c)

Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission an den Rat über europäische Politiken im Jugendbereich. Die Anliegen Jugendlicher in Europa aufgreifen – Umsetzung des Europäischen Pakts für die Jugend und Förderung der aktiven Bürgerschaft, Brüssel, 2005

L&R Social Research, öibf – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung im Auftrag des Arbeitsmarkt Service Österreich: Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt. Empirische Erhebung zum Berufswahlprozess von Mädchen, Wien, 2002

Loidl, Rainer; Reiter, Walter; Willsberger, Barbara (L&R Social Research): Funktion der Berufsinformationszentren für die schulische Berufsorientierung. Endbericht an das AMS Österreich, Wien, 2000

Jacob, Marita: Mehrfachausbildungen in Deutschland. Karriere, Collage, Kompensation? Wiesbaden, 2004

öibf – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung im Auftrag von Arbeiterkammer Wien und Österreichischem Gewerkschaftsbund: Motive und Hintergründe für Bildungswegentscheidungen in Österreich. Eine repräsentative Querschnitterhebung im Herbst 2003, Wien, 2004

Richter, Rudolf: Die Lebensstilgesellschaft, Wiesbaden, 2005

---

Statistik Austria: Volkszählung 2001. Demographische Hauptergebnisse, Wien, 2005(a)

Statistik Austria: Volkszählung 2001: Haushalte und Familien, Wien, 2005(b)

Statistik Austria: Volkszählung 2001. Schüler und Studenten, Wien, 2005(c)

Statistik Austria: Arbeitsmarktsstatistik. Jahresergebnisse 2004. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Schnellbericht 5.8, Wien 2005(d), online verfügbar unter: [http://www.statistik.at/fachbereich\\_03/ake/ake\\_2004.pdf](http://www.statistik.at/fachbereich_03/ake/ake_2004.pdf) (Zugriff am 27.8.2005)

Statistik Austria: Presseinformation im September 2004: Arbeitslosenquote im 1. Quartal 2004 lag bei 5,3% Rückgang im 2. Quartal auf 4,9%, Wien, 2004

Strübing, Jörg: Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung, Wiesbaden, 2004

Verband Schweizerischer Arbeitsämter, Regionalgruppe Ostschweiz (Hg.): Jugendarbeitslosigkeit – Situationsanalyse 04 und Maßnahmen für die Zukunft, Zürich, 2004

Wirtschaftskammer Österreich (WKO): Lehrlingsstatistik 2004, online verfügbar unter: <http://wko.at/statistik/Extranet/Lehrling/lehrling.htm> (Zugriff am 27.8.2005)

Verein zur Förderung körperbehinderter Menschen: Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz, Innsbruck, 2005

---

## Anhang

- Gesprächsleitfaden ExpertInneninterview Variante 1:  
Standard
- Gesprächsleitfaden ExpertInneninterview Variante 2:  
Produktionsschule Altona
- Gesprächsleitfaden Jugendliche und junge Erwachsene Variante 1:  
in Ausbildung
- Gesprächsleitfaden Jugendliche und junge Erwachsene Variante 2:  
berufstätig
- Gesprächsleitfaden Jugendliche und junge Erwachsene Variante 3:  
arbeitslos/arbeitsuchend