

Perspektiven der Berufsausbildung

Anmerkungen zur dualen Berufsausbildung aus dem Blickwinkel der Evaluation

Heinz Schoibl

Helix – OEG, Salzburg 5/07

Aus der Evaluation der Qualifizierungsangebote von EQUAL_Jugendnetzwerk (Zeitspanne: Sommer 2005 bis Frühling 2007) ergibt sich eine Reihe von Hinweisen und Anregungen, die eine Einschätzung der Perspektiven des dualen Berufsausbildungssystems erlauben. Das betrifft insbesondere folgende Aspekte:

- Zugangshürden: Der Zugang in die berufliche Ausbildung an der Schnittstelle von schulischer Bildung (Pflichtschulabschluss) und Lehrlingsausbildung in der Privatwirtschaft ist für viele Jugendliche nur mit großer Mühe bzw. Verzögerung möglich und wurde in den vergangenen Jahren zunehmend problematischer. Häufig sind lange Phasen der (Lehrplatz-/Arbeitsplatz-)Suche zu beobachten. Einige Jugendliche überbrücken diese ‚Wartezeiten‘ mit temporären / prekären Beschäftigungsverhältnissen; nicht wenige gehen in der Folge im Dunkelfeld der verdeckten Jugendarbeitslosigkeit ‚verloren‘ und scheinen nicht mehr als Arbeit suchend auf bzw. geraten außer Reichweite der Regionalstellen des AMS.
- Drop out – Quote: Etwa 20% der Jugendlichen unter 18 Jahren sind nicht in schulische oder berufliche Ausbildung integriert bzw. haben diese abgebrochen. Insbesondere Jugendliche aus bildungsfernen Familien tun sich schwer, den Anforderungen der Berufsausbildung zu entsprechen bzw. diese zu bewältigen und ihre Ausbildung positiv abzuschließen.
- Durchlässigkeit: Der Abbruch einer schulischen oder beruflichen Ausbildung bedeutet für die Betroffenen in der Regel den Schritt zurück an den Anfang. Die BildungsabbrecherInnen sind damit aufs Neue mit den Hürden der Berufswahl und der Suche nach einem Ausbildungsplatz konfrontiert, nunmehr aber zusätzlich belastet durch die Erfahrung des Scheiterns.

- Falsche Berufswahl: Viele Jugendliche brechen ihre Berufsausbildung mit der Begründung einer falschen Berufswahl ab oder treten nach einer abgeschlossenen Ausbildung in eine andere Berufsbranche über, weil sie für sich in diesem Berufsfeld keine Zukunft sehen. Fehlqualifikation dieser Art ist mit z.T. nachhaltigen Folgen für die betroffenen jungen Menschen gleichzusetzen.
- Geschlechtsspezifische Aspekte: Männliche und weibliche SchulabgängerInnen entscheiden sich in ihrer Berufswahl überwiegend nach tradierten Geschlechterrollenerwartungen jeweils für eingeschränkte Berufsspektren, in denen sie in der Folge ihre Ausbildung absolvieren wollen. Einer quer zu diesen Geschlechterrollenerwartungen liegenden Berufswahl stehen insbesondere bei Mädchen und jungen Frauen sowie bei Jugendlichen mit (kumulierten) Benachteiligungen und Diskriminierungen große Hürden entgegen, die einen Einstieg in die Berufsausbildung zusätzlich erschweren. Die gezielte Förderung von Gender Kompetenz auf der Ebene der AkteurInnen sowie von Gender Mainstreaming auf der strukturellen Ebene der Zugänge zur Berufsausbildung mit dem Ziel, mehr Spielräume und offenere Wahlmöglichkeiten zu realisieren, erscheint – wie die Erfahrungen belegen – zwar als ausgesprochen wichtig, reichen für sich alleine genommen aber nicht aus, um Burschen wie jungen Frauen mit kumulierten Belastungen realistische Perspektiven im Berufsleben zu gewährleisten.
- Migration und integrationsspezifische Aspekte: Jugendliche mit Migrationshintergrund stellen einen hohen Anteil in der Teilgruppe von beschäftigungs- oder ausbildungsfernen Jugendlichen. Bei der Untergruppe der Lehrstellen oder Arbeit suchenden Jugendlichen / jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund, die am EQUAL_Jugendnetzwerk teilgenommen haben, ist festzustellen, dass vielfach unterschiedliche Belastungen und Diskriminierungen kumulieren und den Erstzugang sowie nach Ausbildungsabbruch einen neuerlichen Eintritt in die Erwerbsarbeit nachhaltig verstellen. Interkulturelle und Diversity Kompetenz sind in den Förderangeboten für diese Zielgruppe unverzichtbar.
- Belastungen im privaten / sozioökonomischen Background: Jugendliche und junge Erwachsene mit unterbrochenen Bildungskarrieren haben vielfach große finanzielle Verpflichtungen. Viele können sich aufgrund der niedrigen Einkommensperspektiven in Form von Lehrlingsentschädigungen oder sozialstaatlichen Ersatzleistungen (DLU) die Teilnahme an Qualifizierungsangeboten, sei es nun in der Privatwirtschaft in Form einer regulären Lehre oder in Form von Kursmaßnahmen, letztlich nicht leisten. So haben viele TeilnehmerInnen der EQUAL_Jugendnetzwerk-Angebote die Qualifizierung mit der Begründung verlassen, dass sie auf den

Lohn aus einer unqualifizierten Erwerbsarbeit angewiesen sind, um ihren laufenden Verpflichtungen / Aufwendungen nachkommen zu können.

- Komplexe Bedarfslagen: Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die nach Abbruch ihrer schulischen oder beruflichen Bildung über die Qualifizierungsangebote des EQUAL_Jugendnetzwerk einen (neuerlichen) Einstieg in eine Berufsausbildung realisieren wollten, haben sich als Zielgruppe mit ausgesprochen unterschiedlichen Bedarfslagen erwiesen. Auffällig sind insbesondere die ausgeprägten Defizite in Hinblick auf Grundkenntnisse (Sprache, Mathematik etc.) sowie Arbeitstugenden (Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, Genauigkeit etc.), die vielfältige Angebote zur Förderung / Festigung der Grundkenntnisse bzw. zur Stabilisierung der Persönlichkeit notwendig machten.
- Mehrdimensionalität und Flexibilität in den Bildungsangeboten: Entsprechend der Diversität der Zielgruppe hat es sich in der Durchführung des Qualifizierungsangebotes des Jugendnetzwerks als notwendig herausgestellt, ein breites Zielband zu realisieren. Das eindimensionale Angebot, diese Personen mittels Stabilisierungs- und Qualifizierungsangeboten auf einen regulären Ausbildungsplatz in der Privatwirtschaft und damit in eine duale Berufsausbildung zu integrieren, konnte tatsächlich nur bei einer Teilgruppe realisiert werden.
- Vermittlungshürden: In der gezielten Vermittlung der TeilnehmerInnen des EQUAL_Jugendnetzwerk hat sich vor allem die Suche nach Ausbildungsplätzen in der Privatwirtschaft als mühsames Unterfangen herausgestellt, insbesondere bedingt durch die hohen Anforderungen an die Lehrstellensuchenden. Die Vermittlung von lern- und leistungsschwächeren TeilnehmerInnen ist zum Teil daran gescheitert, dass diese die Aufnahmetests nicht bestanden haben.
- Bekanntnis zur dualen Berufsausbildung: In den Interviews mit ArbeitgeberInnen von vermittelten TeilnehmerInnen, die im Rahmen der Ex-Post-Evaluation des EQUAL_Jugendnetzwerk durchgeführt wurden, konnte als eindruckliches Ergebnis eine hohe Bereitschaft der UnternehmerInnen verzeichnet werden, Ausbildungs- und Beschäftigungsplätze für diskriminierte Jugendliche / junge Erwachsene bereit zu stellen. Gleichzeitig wiesen viele ArbeitgeberInnen darauf hin, dass es für dieses Engagement aber geeigneter Unterstützung, z.B. ein begleitendes Angebot durch die Berufsassistenz, bedarf.
- Zugang in die integrative Berufsausbildung: Auffällig erscheint weiters, dass es in der Arbeit mit bildungsbenachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen nur in einem Ausnahmefall möglich war, für eine Teilnehmerin des EQUAL_Jugendnetzwerk einen Einstieg in eine Lehre mit IBA zu realisieren. Offensichtlich sind

die Zugänge in diese Ausbildungsschiene (noch) nicht aufreichend auf die Zielgruppe von diskriminierten Jugendlichen / BildungsabbrecherInnen etc. eröffnet.

1. Feststellungen aus der Evaluation des Jugendnetzwerks

Im folgenden Abschnitt werden zentrale Ergebnisse der Evaluation vorgestellt und auf ihre Bedeutung hinsichtlich der Anforderungen an das duale Berufsbildungssystem diskutiert. Ergänzt wird diese Darstellung durch Daten und Fakten zur Beschäftigungssituation von jungen Männern und Frauen in Österreich aus wissenschaftlichen Berichten, die einen Referenzrahmen zur Verortung der Ergebnisse aus der Evaluation darstellen.

ARBEITS- UND AUSBILDUNGSSITUATION VON JUGENDLICHEN

Nach wie vor hat in Österreich die Berufsausbildung im dualen System (Lehre) einen hohen Stellenwert. Allerdings ist der Anteil der SchulabgängerInnen, die eine Lehre absolvieren, seit etwa 1980 kontinuierlich gesunken; von 48% im Jahr 1980 auf 40,5% im Jahr 2004 (WKO 2004¹).

In Zusammenhang mit der gewachsenen Bereitschaft junger Menschen, höhere schulische Ausbildungen zu absolvieren, steht auch die Tatsache, dass die Erwerbsbeteiligung von jungen Menschen in der Zeit seit etwa 1980 ebenfalls kontinuierlich zurückgegangen ist. Auffällig ist dabei, dass in der Gruppe der jungen Erwachsenen die Erwerbsbeteiligung weitgehend gleich auf die Geschlechter verteilt ist: 52% der unter 19jährigen Erwerbstätigen sind männlich, 48% weiblich (Zentner 2005, S. 32).

¹ Zit. nach Manfred Zentner, Zur Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Österreich, Wien 2005, S. 28f.

Tab.: Entwicklung der Erwerbsbeteiligung nach Altersgruppen und Geschlecht²

	15 – 19 Jahre		20 – 24 Jahre		25 – 29 Jahre		Allgemeine Erwerbsquote (15 – 64 Jahre)	
	m	w	m	w	m	w	m	w
1981	62,3	53,7	85,8	74,0	93,1	65,5	85,2	54,8
1991	56,2	46,7	82,2	76,1	91,3	72,6	81,4	58,2
2001	47,5	32,7	77,9	69,1	89,6	78,8	79,5	60,5
Prognose 2011	45,5	30,5	75,6	69,0	88,5	80,0	80,6	63,3

1.1 Zugang in die berufliche Ausbildung

Die Gestaltung der Schnittstelle von schulischer Bildung (Pflichtschulabschluss) und Lehrlingsausbildung in der Privatwirtschaft hat einen wesentlichen Einfluss auf die Bildungs- und Lebenswege von jungen Menschen. Tatsächlich erweist sich diese in ihrer aktuellen Gestaltung unter mehreren Gesichtspunkten als Filter und bewirkt, dass ein Teil der jugendlichen SchulabgängerInnen nur mit großen Mühen bzw. mit zeitlicher Verzögerung den Einstieg in eine Berufsausbildung (ihrer Wahl) bewältigen.

In einer Fragebogenerhebung zur Situation der Jugendlichen in Österreich³ kommt das österreichische Institut für Jugendkulturforschung zu folgenden Ergebnissen hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung / der berufsspezifischen Statusverteilung bei jungen Frauen und Männern:

AUSBILDUNGS-/ERWERBSSTATUS VON 14-19JÄHRIGEN

- „In der Altersgruppe der 14 bis 19-Jährigen sind 6 von 10 Mädchen zwar noch in schulischer Ausbildung, 10% der 14- bis 19-jährigen Österreicherinnen sind aber bereits berufstätig. Rund jede Vierte absolviert eine Lehre. Nur 5% der 14- bis 19-Jährigen sind weder in einem Ausbildungsverhältnis, noch ins Erwerbsleben integriert.“ (ÖIJ 2003; S.173)

² Stat. Nachrichten 1/06; auf der Basis der Volkszählungsdaten 1981, 1991 und 2001; S. 13

³ ÖIJ, Vierter Bericht zur Lage der Jugend in Österreich, Teil A: Jugendradar 2003; Wien 2003

- „In der Altersgruppe der 14- bis 19-Jährigen ist die überwiegende Mehrheit der Burschen erwartungsgemäß noch in Ausbildung: 28% der Befragten machen eine Lehre, mehr als die Hälfte ist derzeit in einer schulischen Ausbildung, nur 7% sind bereits voll ins Berufsleben eingestiegen. Weitere 10% sind derzeit weder in einem Ausbildungsverhältnis, noch ins Erwerbsleben integriert, sondern auf Arbeitssuche oder machen gerade Präsenz- bzw. Zivildienst; nur 1% gibt an, ‚ohne Beruf‘ zu sein.“ (ÖIJ 2003; S. 177)

Der Arbeitsansatz des Jugendnetzwerks, in der Akquisition ein verstärktes Augenmerk auf Jugendliche und junge Erwachsene zu legen, die sich außerhalb des Umfelds der Regionalstellen des AMS bewegen, hat zum einen gezeigt, dass eine große Zahl von Jugendlichen in einem mehr / minder engen Kontakt mit Einrichtungen der Jugend(sozial)arbeit steht, ohne aber beim AMS gemeldet zu sein. Diese Jugendliche werden somit nicht als arbeitssuchend respektive arbeitslos geführt, stehen in keinem entsprechenden engeren Betreuungskontakt zu den AMS-BeraterInnen und können demnach über die Vermittlungsschiene des AMS nicht mit Beschäftigungs- oder Ausbildungsangeboten erreicht werden.

Zum anderen hat die Erfahrung des Jugendnetzwerks bestätigt, dass es über die direkte Kontaktaufnahme mit den Einrichtungen der Jugend(sozial)arbeit möglich ist, institutionenferne Jugendliche mit Angeboten der Qualifizierung und Beschäftigung zu erreichen und diese für eine Kursteilnahme zu motivieren.

Etwa 60% der TeilnehmerInnen an den Qualifizierungsangeboten des Jugendnetzwerks konnten über diese ergänzenden Vernetzungsaktivitäten erreicht werden.

Tab.: Altersverteilung der QualifikantInnen; n = 72

	abgeschlossene Lebensjahre									
	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
männlich	1	10	13	4	5	3	4	1	2	2
weiblich	1	7	6	5	4	1	3	0	0	0
gesamt	2	17	19	9	9	4	7	1	2	2

Die TeilnehmerInnen sind im Durchschnitt knapp über 18 Jahre alt, wobei die Männer eine Spur älter sind als die Frauen. Die Altersverteilung der jugendlichen TeilnehmerInnen zeigt überdeutlich, dass es sich überwiegend um Personen handelt, die sich zum Teil bereits seit Jahren in einer – in Berufsbildungshinsicht betrachtet – biografischen Perspektivlosigkeit

befunden haben. Überraschend erscheint dabei, dass ausgesprochen viele TeilnehmerInnen in der Zeit seit ihrem Abgang aus der Pflichtschule nur wenig oder gar keine Vorerfahrungen auf dem Arbeitsmarkt machen konnten.

JedeR dritte TeilnehmerIn hatte zum Zeitpunkt der Aufnahme in das Jugendnetzwerk wenig bzw. keine berufliche Vorerfahrung. Viele haben eine (oder sogar mehrere) abgebrochene Ausbildungen hinter sich. Demgegenüber kann knapp die Hälfte auf Vorerfahrungen als ungelernete ArbeiterIn verweisen. Von den TeilnehmerInnen wurden u.a. Tätigkeiten als LagerarbeiterIn, als Hilfskraft bei einer Leihfirma, als Teilzeitbeschäftigung in einem Call-Center etc. genannt. Der Eindruck liegt nahe, dass es sich dabei um jeweils temporäre bis prekäre Beschäftigungen (im Sinne von Jobben) gehandelt hat.

Tab.: Vorerfahrungen auf dem Arbeitsmarkt; n = 69

	keine		wenig		Lehre / Ausbildung abgebrochen		Erfahrung als HilfsarbeiterIn	
männlich	13	30%	2	5%	7	16%	22	50%
weiblich	5	20%	3	12%	6	24%	11	44%
gesamt	18	26%	5	7%	13	19%	33	48%

Ein wesentlicher Filter im Kontext des Übergangs von der Pflichtschule in die Berufsausbildung ergibt sich bereits durch das Kriterium eines positiven Hauptschulabschlusses, ob die Jugendlichen also mit dem Rückhalt einer positiv abgeschlossenen Pflichtschule die Suche nach einem Ausbildungsplatz aufnehmen. Ohne positiven Pflichtschulabschluss wird, das zeigt sich auch in der Stichprobe der TeilnehmerInnen an den Angeboten des Jugendnetzwerks, gestaltet sich die Suche nach einer Berufsausbildung ungleich schwieriger. Unter den TeilnehmerInnen des Jugendnetzwerks sind es insbesondere die jungen Männer, die zu einem ausgesprochen hohen Anteil (28%) keinen positiven Pflichtschulabschluss vorweisen können. Demgegenüber haben nur 11% der weiblichen Teilnehmerinnen ihre Pflichtschule ohne positiven Abschluss beendet.

Tab.: abgeschlossene Pflichtschule, n = 75

	positiver Abschluss		SPZ		kein Abschluss	
männlich	32	68%	2	4%	13	28%
weiblich	22	79%	3	11%	3	11%
gesamt	54	72%	5	7%	16	21%

Insgesamt gesehen zeigt die Verteilung der negativen Schulabschlüsse, dass der Einfluss der Bildungskarriere auf die Chancen, nach dem Abgang von der Schule in eine Berufsausbildung einsteigen zu können, geschlechtsspezifisch sehr unterschiedlich ausfällt. Ein negativer Pflichtschulabschluss wirkt sich offensichtlich bei den jungen Männern als besondere Hürde beim Zugang in eine Berufsausbildung aus.

Demgegenüber haben insgesamt nur wenige TeilnehmerInnen (7%) Aufnahme in die EQUAL-Maßnahme gefunden, die ihre Pflichtschulzeit in Sonderschulen / sonderpädagogischen Zentren absolviert haben. Offensichtlich sind SonderschulabgängerInnen mit Qualifizierungsangeboten, wie vom Jugendnetzwerk realisiert, nicht zu erreichen.

Möglicherweise zeigt sich an diesem Teilergebnis auch ein unmittelbarer Effekt der arbeitsmarktpolitischen Anstrengungen, für diese Zielgruppe verstärkt Angebote zur Förderung des Übergangs in die Berufsausbildung respektive Erwerbsarbeit zu entwickeln.

1.2 Drop out – Quote / BildungsabbrecherInnen

Eine zentrale Anforderung an die jugendspezifischen Vorsorgen für Berufsausbildung und Beschäftigung ergibt sich aus der Tatsache, dass viele Jugendliche ihre Ausbildungskarrieren vorzeitig und ohne entsprechenden Abschluss abbrechen. Das beginnt bereits bei der Frage des Pflichtschulabschlusses, zeigt sich dann jedoch insbesondere in den weiteren Bildungsschritten der mittleren und höheren Schulen einerseits sowie der Lehre andererseits als besonderes Problem. Auf die in den vergangenen Jahren zunehmend mit verstärkter Aufmerksamkeit beobachtete Tatsache des Abbruchs akademischer Ausbildungen (Fachhochschulen, Akademien und Hochschulen) wird in diesem Zusammenhang nicht eingegangen.

In den vergangenen Jahren hat sich auch in Österreich eine Lehrstellenlücke etabliert; so sind im Jahr 2004 auf etwa 5000 Lehrstellensuchende ca. 2000 offene Lehrstellen gekommen; d.h. die Lücke betrug etwa 3000 Lehrstellen. Inzwischen hat sich durch spezifische Programme zur Förderung der Bereitschaft von Ausbildungsbetrieben, Lehrplätze anzubieten, die Situation zwar etwas entschärft (Implacement-Programm des AMS, ‚Blum-Förderung‘ etc.).

LEHRSTELLENSUCHE UND ARBEITSLOSIGKEIT VON JUNGEN ERWACHSENEN

Insgesamt gesehen aber machen Lehrstellenlücke sowie die Entwicklung der Arbeitslosenquote während des letzten Jahrzehnts deutlich, „dass der Arbeitsmarkt für 15- bis 24-Jährige enger geworden ist. Im Jahr 2004 waren 7,2% der bis-24-jährigen Männer und Frauen arbeitslos. Die Jugendarbeitslosigkeit, verstanden als Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen unter 25 Jahren, liegt damit deutlich über der Gesamtarbeitslosenquote. (...)

Bemerkenswert ist, dass in der Altersgruppe der 15- bis 19-Jährigen annähernd gleich viele männliche 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." (Zentner 2005; S. 34f.)

Arbeitslosigkeit gehört für viele junge Erwachsene zu einer zentralen Erfahrung ihrer Beschäftigungskarrieren. Das tatsächliche Ausmaß ist allerdings um vieles größer, als es der Blick auf die je aktuelle Quote vermuten lässt. Das wird zum Beispiel deutlich, wenn ein längerer Zeitraum als Untersuchungsgrundlage genommen wird, und untersucht wird, wie hoch der Anteil der jungen Erwachsenen ist, die in den letzten Jahren zumindest einmal von Arbeitslosigkeit betroffen waren.

DIE INDIVIDUELLEN LASTEN DER JUGENDARBEITSLOSIGKEIT

Etwa ein Drittel (36% aller Antwortenden) der LehrabsolventInnen in Oberösterreich⁴ ist während des Zeitraums von 3 bis 4 Jahren nach Ende ihrer Lehrzeit mindestens einmal arbeitslos gewesen. Begründet wurde diese Erfahrung von jeder Zweiten mit zumindest einer Phase der Arbeitslosigkeit (48%) damit, dass er/sie keine passende Stelle in der Region gefunden hätte.

Knapp jedeR fünfte (19%) TeilnehmerIn an der Qualifizierung im EQUAL_Jugendnetzwerk hatte vor dem Einstieg in das EQUAL-Projekt bereits einmal eine Lehrstelle angetreten, diese Ausbildung aber nicht zum Abschluss gebracht. Vereinzelt finden sich darunter auch Jugendliche, die bereits mehrere Abbrüche zu verzeichnen haben.

Tab.: BildungsabbrecherInnen, n = 75

	Lehre / Ausbildung abgebrochen	
	abs.	in %
männlich	7	16%
weiblich	6	24%
gesamt	13	19%

⁴ Karl Niederberger, Sabine Affenzeller, LehrabsolventInnen-Befragung in Oberösterreich, 2004, S. 137

Die Zeit bis zum Eintritt in die Qualifizierungsangebote des Jugendnetzwerks haben die meisten der BildungsabbrecherInnen mit mehr / minder kurzfristigen bzw. prekären Beschäftigungsverhältnissen als HilfsarbeiterInnen, bei Leasingfirmen oder Jobs im Gastgewerbe bzw. in Call Centers verbracht, sofern sie in dieser Zeit nicht überhaupt durchgängig arbeitslos waren. Offensichtlich stellt der Abbruch einer Berufsausbildung für diese Jugendlichen einen zentralen Einbruch in ihre weitere Laufbahn dar, so dass es ihnen in der Folge nicht oder kaum möglich ist, für sich eine stabile berufliche oder eine neue ausbildungsspezifische Perspektive zu eröffnen bzw. diese dann auch durchzuhalten.

Drop-Out-Erfahrungen sind jedoch nicht nur eine Tatsache in der Vorgeschichte der TeilnehmerInnen von EQUAL_Jugendnetzwerk, sondern sind wesentlich auch in der aktuellen Umsetzung der Qualifizierungsangebote zur konkreten Bearbeitung angestanden. Offensichtlich kommt hier zum Ausdruck, dass Jugendliche / junge Erwachsene mit besonderen Belastungen und entsprechenden Bedürfnissen nicht nur Drop-Out-Erfahrungen mitbringen, sondern im Fall von privaten, persönlichen oder berufsspezifischen Belastungen mit Flucht- und Ausstiegstendenzen reagieren bzw. einen neuerlichen Drop-Out realisieren.

1.3 ‚Falsche‘ Berufswahl

Eine große Bedeutung für den Abbruch von Ausbildungsverhältnissen respektive für anschließende Schwierigkeiten, sich neu in einer Ausbildung zu positionieren, dürfte der Schwierigkeit einer adäquaten Berufswahl zukommen. Nicht zuletzt zeigt sich in einer Befragung von Jugendlichen, dass zwar ein Großteil der Jugendlichen sich aus persönlichem Interesse für einen Beruf / eine Berufsausbildung entscheiden, dass aber bei vielen, die sich für eine bestimmte Berufsausbildung entschieden haben, ausgesprochen berufunspezifische Motive vorliegen.

BERUFSWAHL BEI JUNGEN ÖSTERREICHERINNEN

Die Berufswahl bei jungen Frauen sowie jungen Männern ist wesentlich von persönlichem Interesse am Beruf bestimmt. Das tritt etwa für die Hälfte der 14- bis 19-jährigen Mädchen sowie für etwa 40% der jungen Burschen zu. „Erstaunlich hohen Einfluss auf die Berufswahl hat auch der Faktor ‚Zufall‘. In der Gruppe der weiblichen Lehrlinge und weiblichen Berufstätigen gibt immerhin rund jede Fünfte an, dass sich ihre Berufswahl zufällig ergab. 9% der 14- bis 19-jährigen Mädchen und 13% der ab-20-jährigen jungen Frauen, die bereits Berufserfahrung haben, haben den Beruf, den sie derzeit ausüben, nur deshalb gewählt, weil es keine anderen Berufs- bzw. Ausbildungsangebote für sie gab.“ (ÖJ 2003; S. 182)

Bei den jungen Burschen fällt diese Verteilung ähnlich aus. So geben „rund 7% der Burschen und jungen Männer mit Berufserfahrung (...) an, den Beruf, den sie derzeit ausüben, deshalb ergriffen zu haben, weil es für sie keine anderen Berufs- bzw. Ausbildungsmöglichkeiten gab. Ein knappes Fünftel der Burschen und jungen Männer, die bereits Berufserfahrung gesammelt haben, hat sich nicht bewusst für einen bestimmten Beruf entschieden, sondern ist eher zufällig in die jeweilige Berufssparte hineingerutscht.“ (ÖIJ 2003; S. 186)

Insgesamt zehn TeilnehmerInnen (4 Männer und 6 Frauen) an den Qualifizierungsangeboten von EQUAL_Jugendnetzwerk haben ihre Teilnahme an der Qualifizierung mit der Begründung abgebrochen, sie hätten sich für den falschen Beruf entschieden (bei zwei von ihnen kommen gesundheitliche Gründe dazu, weshalb ihnen die Ausübung dieses Berufs nicht möglich ist) und würden sich nun um eine andere Beschäftigung / Ausbildung umsehen. Überwiegend ist ihr Status nach dem Abgang aus dem Kurs ungewiss bzw. nicht geklärt; drei der TeilnehmerInnen (2 Männer und 1 Frau) haben in der Folge eine unqualifizierte Beschäftigung als HilfsarbeiterInnen in einer anderen Branche angetreten.

1.4 Geschlechtsspezifische Aspekte

Jugendbeschäftigung ist in wesentlichen Aspekten geschlechtsspezifisch gestaltet. Das betrifft gleichermaßen die Aspekte der Berufswahl als auch damit zusammenhängende Gesichtspunkte des Ausbildungsabschlusses bzw. -abbruchs; des Erwerbsstatus (z.B. Teilzeitbeschäftigung, prekäre Beschäftigung etc.), der Einkommensperspektiven sowie des Risikos, Arbeitslosigkeit zu erfahren etc.

GESCHLECHTSSPEZIFISCHE BERUFSWAHL

„Unabhängig vom Geschlecht sind persönliches Interesse, Arbeitsplatzsicherheit und der ‚Faktor Zufall‘ bei Lehrlingen und berufstätigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen die wichtigsten Faktoren in Zusammenhang mit der eigenen Berufswahl. (...) Wenn sich Lehrlinge und berufstätige Jugendliche und junge Erwachsene an Vorbildern aus ihrem nahen sozialen Umfeld orientieren, tendieren Burschen und junge Männer erwartungsgemäß stärker zu männlichen Vorbildern, Mädchen und junge Frauen hingegen eher zu weiblichen Vorbildern. (...) In der branchenbezogenen Berufswahl zeigt sich, dass sich Mädchen und junge Frauen nach wie vor häufig für so genannte Frauenberufe entscheiden, während Burschen und junge Männer in traditionelle männliche Berufsfelder einsteigen. Die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes setzt sich also auch in der heutigen Jugend- und Jungerwachse- nengeneration weiter fort.“ (ÖIJ 2003; S. 187)

In der Umsetzung der Qualifizierungsangebote des Jugendnetzwerks Salzburg wurde die Erfahrung gemacht, dass es in der Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen nur schwer möglich ist, die tradierten Geschlechtsrollenerwartungen im Rahmen eines temporär begrenzten Kursmodells maßgeblich zu bearbeiten und Spielräume für eine an den individuellen Stärken und Potenzialen orientierte Berufswahl zu ermöglichen respektive die je individuellen Berufswahlprozesse offen zu gestalten. Dieses Ergebnis ist sicherlich auch durch die Tatsache zu erklären, dass es sich bei der im Jugendnetzwerk betreuten Zielgruppe um ein eher schwieriges und durch kumulierte Belastungen zu charakterisierende Klientel gehandelt hat. Die sozialpädagogische Arbeit an der Stabilisierung der persönlichen Voraussetzungen sowie am Abbau von individuellen Belastungen und Beeinträchtigungen hat alle Beteiligten am Jugendnetzwerk vor große Anforderungen gestellt und in der Folge möglicherweise auch dazu beigetragen, dass genderspezifische Fragestellungen diesen Prioritäten tendenziell nachgereicht wurden.

1.5 Jugendliche mit Migrationshintergrund

Die Bildungswegentscheidungen von jungen MigrantInnen sind vor allem durch Sprachprobleme, mangelnde elterliche Unterstützung bei schulischen Problemen, aber auch durch schlechtere Lernmöglichkeiten negativ beeinflusst. Junge MigrantInnen sind eine bildungsbenachteiligte Gruppe.

AUSBILDUNGS- UND BESCHÄFTIGUNGSSITUATION VON JUGENDLICHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

„Diese Bildungsbenachteiligung ist (...) mit ein Grund für die sich oft schwierig gestaltende Integration dieser Jugendlichen in den Arbeitsmarkt.“ (öibf 2004, S. 41; zit. nach Zentner 2005; S. 36). „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.“ (Zentner 2005; S. 36)

Einen Beleg für die eingeschränkten Perspektiven junger Migrantinnen bietet z.B. eine Untersuchung des BIBB für die Bundesrepublik Deutschland: „In der Altersgruppe der 20- bis 30-Jährigen bleiben (...) 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.“ (BIBB 2004, zit. nach Zentner 2005, S. 37)

Entsprechend der solcherart deutlich eingeschränkten Bildungschancen gestalten sich auch die beruflichen Perspektiven der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Das betrifft nicht nur MigrantInnen der ersten Generation. Die entsprechenden Benachteiligungen zeigen sich auch bei den bereits in Österreich geborenen MigrantInnen der 2. und 3. Generation.

ETHNISCHE UNGLEICHHEIT IN DER BERUFSBILDUNG

In einer Studie über Jugendliche mit Migrationshintergrund / der 1., 2. und 3. Generation⁵ werden insbesondere auch die Chancen von MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt untersucht. Dabei kommen die AutorInnen zur lapidaren Feststellung, wonach sich die ‚starken ethnischen Ungleichheiten im Bildungssystem‘ (S. 10) nahezu nahtlos auch in den weiteren Berufswegen fortsetzen:

„Betrachtet man die schon Berufstätigen danach, ob sie eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, bestätigen sich die schon in den Bildungswegen festgestellten Asymmetrien: den rund 20% österreichischen Jugendlichen mit abgebrochener Ausbildung stehen doppelt so viele, nämlich 40% der zweiten Generation gegenüber; die größte Zahl der Ausbildungsabbrüche zeigt auch hier die türkische Gruppe“ (48%).

„Dementsprechend sind unqualifizierte Arbeitskräfte in den jüngeren Altersgruppen der MigrantInnen konzentriert: unter den 16 bis 20jährigen finden sich 30% in der Position eines un- oder angelernten Arbeiters, jedoch nur 17% in der österreichischen Kontrollgruppe.“ Insgesamt 31% der türkischen Jugendlichen sind als Ungelernte beschäftigt. (S. 12f.) „Fasst man das bisherige Bild zusammen, so zeigen sich die wichtigsten Unterschiede in Richtung einer Benachteiligung der MigrantInnen an drei Merkmalen: an der längeren Übergangszeit zwischen Ausbildung und erster Arbeitsstelle, an der häufigeren Betroffenheit von Arbeitslosigkeit und an der von den Betrieben durchgeführten Selektion durch die innerbetriebliche Weiterbildung. Kaum Unterschiede gibt es dagegen in den so genannten prekären oder atypischen Arbeitsformen: sie betreffen in beträchtlichem Ausmaß die gesamte Jugend ...“ (S. 23)

Insgesamt 26 TeilnehmerInnen am EQUAL_Jugendnetzwerk haben nicht die österreichische Staatsbürgerschaft; eine Teilnehmerin stammt aus der BRD und wird in der Folge nicht in die Gruppe der TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund einbezogen. Das entspricht einem Anteil von 33% der TeilnehmerInnen an der Qualifizierung; nicht in die Detailauswertung einbezogen werden hier auch jene Personen, die lediglich im Rahmen der Berufsinformation / Berufsorientierung beteiligt waren, u.a. weil über diese Personen letztlich keine Erfahrun-

⁵ Hilde Weiss et al., *Leben in zwei Welten. Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher der zweiten Generation*, Wien 2006

gen hinsichtlich der integrativen Qualifizierungs- und Stabilisierungsangebote vorliegen.

Tab.: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund, n = 25

	Schulabschluss			berufl. Vorerfahrung		Status nach Ende der Qualifizierung		
	pos.	kein	SPZ	ja	nein	unbek.	pos.	sonst.
männlich	15	2	1	8	10	5	10	3
weiblich	7	-	-	5	1	4	3	0
gesamt	22	2	1	13	11	9	13	3

Unter dem Gesichtspunkt der schulischen Ausgangssituation fällt auf, dass die Personen mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich häufig einen positiven Schulabschluss vorweisen können. Ohne positiven Pflichtschulabschluss sind nur zwei männliche Teilnehmer mit Migrationshintergrund. Ein weiterer Teilnehmer mit Migrationshintergrund hat eine Sonderschule besucht.

Anders sieht es dagegen im Bereich der beruflichen Vorerfahrungen aus. Hier ist ein großer Anteil an Personen auszumachen, die bisher noch keine berufspraktischen Erfahrungen gemacht haben. Das betrifft allem voran die männlichen Teilnehmer mit Migrationserfahrung – in dieser Teilgruppe liegt der entsprechende Anteil bei erheblichen 56%.

Demgegenüber ist das nur bei einer weiblichen Teilnehmerin mit Migrationserfahrung der Fall (bei einer weiteren Teilnehmerin mit Migrationshintergrund findet sich dazu kein Eintrag in der Betreuungsdokumentation), dass sie bisher noch nicht in irgendeiner Form in der Privatwirtschaft beschäftigt war.

2. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Feststellungen aus der aktuellen Forschungsliteratur in Österreich, z.B. Ergebnisse zur Evaluation der dualen Berufsausbildung in Oberösterreich, sowie die Ergebnisse der Evaluation der Qualifizierungsangebote des Jugendnetzwerks Salzburg sind die Grundlage für die nachstehenden Überlegungen zu den Anforderungen an eine zukünftige Ausgestaltung der dualen Berufsausbildung. Diesen Schlussfolgerungen werden Anmerkungen zur Arbeitsmarktentwicklung sowie Ergebnisse aus einer Interviewreihe mit UnternehmerInnen und Wirtschaftstreibenden aus dem Jahr 2005, die vom Forschungsinstitut L&R durchgeführt wurden⁶, vorangestellt.

2.1 Modernisierung des Arbeitsmarktes und die duale Berufsausbildung

Der erste Arbeitsmarkt ist in den vergangenen Jahrzehnten einem weit reichenden Wandel unterzogen worden. Das betrifft in erster Linie die Neuverteilung von hoch qualifizierten und gut bezahlten Arbeitsstellen einerseits und niedrig qualifizierten und schlecht bezahlten Jobs andererseits. Teilzeitbeschäftigung sowie prekäre Arbeitsverhältnisse haben enorm zugenommen, insgesamt ist das Risiko, arbeitslos zu werden, rasch gewachsen.

Diese Veränderungen der Wirtschaftsstruktur und des Arbeitsmarktes haben sich unmittelbar auch auf die Beschäftigung von jungen Menschen ausgewirkt. Lehrstellenlücke und stark angestiegene Jugendarbeitslosigkeit sind direkter Ausdruck einer Entwicklung, die insgesamt dazu geführt hat, dass der Arbeitsmarkt selektiver geworden ist.

Stichworte für diese Selektivität sind etwa:

- Segregation, Prekarisierung und ethnische Unterschichtung – ein unteres Segment des Arbeitsmarktes, das sich durch niedrige Standards bzgl. Qualifizierung, Arbeitsplatzsicherheit und Einkommensperspektiven (Stichwort: Arm trotz Arbeit) verfestigt sich; bei gleichzeitig abnehmender Durchlässigkeit zwischen diesem unteren Segment
- Bildung und insbesondere berufsspezifische Ausbildung erhält in diesem Zusammenhang eine hohe Bedeutung als Differenzkriterium, entscheidet also wesentlich mit, in welchen Segmenten des Arbeitsmarktes junge Menschen sich positionieren können
- scherenförmige Auseinanderentwicklung – die Abstände zwischen oberen und unteren Segmenten bezüglich Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsbedingungen und Einkommensperspektiven werden zunehmend größer

⁶ Andreas Riesenfelder, Petra Wetzler, Eva Auer, Befragung von Unternehmen: Voraussetzungen für die Aufnahme von Lehrlingen, Wien 2005

- geschlechtsspezifische Aspekte – es sind zu hohem Anteil weibliche Arbeitskräfte, die in Teilzeit- oder prekären Beschäftigungsverhältnissen von einer Teilhabe am Wohlstand durch Arbeit ausgeschlossen werden; die Einkommensschere zwischen männlichen und weiblichen Arbeitskräften geht weiter auseinander
- Anforderungen an unselbständig Beschäftigte und ihre berufsspezifische Qualifikation sind ebenso gestiegen, wie aktuell zunehmend von den ArbeitnehmerInnen mehr Flexibilität und Mobilität erwartet werden.

Wirtschafts- und Sozialpolitik haben in den vergangenen Jahren eine Reihe von Maßnahmen eingesetzt, um den Auswirkungen dieser Entwicklung gegenzusteuern und insbesondere die Ausbildungs- und Beschäftigungschancen von jungen Menschen zu verbessern. Das betrifft gleichermaßen Einstellungsförderungen (Inplacement-Stiftung etc.) sowie die gezielte finanzielle Unterstützung von Betrieben, die zusätzliche Lehrstellen anbieten (Blum-Bonus).

Auffällig dabei ist jedoch, dass die gesetzten Maßnahmen zum überwiegenden Teil strukturkonservativ gehalten sind, indem sie schwerpunktmäßig darauf abzielen, einzelne Aspekte des bestehenden Systems den beobachteten Anforderungen anzupassen respektive die unmittelbarsten Auswirkungen der laufenden Entwicklung zu lindern.

Dementsprechend zeigen sich aus der Umsetzung dieser Maßnahmen, wie etwa der ‚Blum-Initiative‘, zwar nennenswerte Effekte in Hinblick auf ein wachsendes Angebot von Lehrstellen („Der Blum-Bonus hat neben anderen Aktivitäten bewirkt, dass der Rückgang an Lehrstellen gestoppt werden konnte und eine Trendwende zur Folge hatte ... neben Egalisierung des andauernden Lehrstellenverlustes eine Zunahme von Lehrstellen im Jahre 2005 um 2,8% ... und im Jahr 2006 eine Zunahme von 2,9%“; Egon Blum in derStandard.at-Chat).

Die Chancen junger Menschen, einen Einstieg in die berufliche Ausbildung zu realisieren, haben sich mit diesen Maßnahmen und arbeitsmarktpolitischen Initiativen augenfällig verbessert. Das System der dualen Berufsausbildung wird damit aber bestenfalls in seinem Bestand prolongiert, ohne dass damit aber eine strukturelle Weiterentwicklung, z.B. in Hinblick auf Selektivität der Zugänge in die duale Berufsausbildung, eingeleitet werden konnte. Eine strukturelle Antwort auf die Krise der dualen Berufsausbildung, die der gesamthaften Veränderung des Arbeitsmarktes entsprechen könnte, zeichnet sich somit noch nicht ab.

2.2 Evaluation der dualen Berufsausbildung

Die LehrabsolventInnenbefragung, die im Jahr 2003 in Oberösterreich durchgeführt wurde, stellt der dualen Berufsausbildung ein ausgesprochen positives Zeugnis durch die AbsolventInnen aus. Viele der Befragten betonen die hohe Qualität der Ausbildung (86% der Befragten bewerten diese mit sehr bzw. eher gut) und geben ihrer Zufriedenheit mit den AusbilderInnen, dem Arbeitsklima in den Betrieben sowie ihrer beruflichen Qualifikation mit einer guten bis sehr guten Bewertung Ausdruck.

AUSGEWÄHLTE BEWERTUNGEN DER BERUFSAUSBILDUNG⁷

Jeweils 88% der LehrabsolventInnen wurden von höflichen und hilfsbereiten AusbilderInnen betreut. Dem steht ein Anteil von 22% der LehrabsolventInnen gegenüber, die ihre AusbilderInnen als schlecht gelaunt einstufen. (S. 25) Aber: „Beinahe jede/r vierte LehrabsolventIn hatte manchmal Angst, in die Arbeit zu gehen.“ (S. 26)

„Insgesamt 85% der befragten LehrabsolventInnen empfanden, dass die AusbilderInnen wirklich daran interessiert waren, dass ‚aus ihnen etwas wird‘. ... 70% der befragten LehrabsolventInnen wurden während ihrer Ausbildung von den zuständigen AusbilderInnen gelobt und ihre Leistungen anerkannt. ... Knapp jede/r Zweite gibt an, dass die AusbilderInnen ‚mehr mit mir machten als für die Ausbildung unbedingt notwendig‘; demgegenüber beklagen 28% häufige ‚niedrige‘ Arbeiten, wie Werkstatt säubern, Essen holen etc.; ebenfalls 28% kritisieren, dass ihre AusbilderInnen ‚sich offensichtlich wenig um Gesetze zur Ausbildung kümmerten.‘ (S. 29)

„72% der Befragten gaben an, dass jene Personen, von denen sie im Betrieb ausgebildet wurden, autoritär waren.“ (S. 27) Weiters brachten 1% sexuelle Belästigungen und 3% Handgreiflichkeiten, mit denen sie konfrontiert waren, zu Protokoll; 18% meinten im Rückblick, dass sie ständig kritisiert wurden. (S. 27)

„Knapp ein Drittel der Befragten (30%) beklagt den eher großen Zeitdruck, der für die Ausbildung oft wenig Zeit überließ. (...) Jede/r Sechste (17%) hatte während der Ausbildung auch Arbeiten zu erledigen, die zu gefährlich waren.“ Weitere „30% der Befragten fühlten sich während ihrer Lehrzeit des Öfteren ausgenutzt und 15% überfordert.“ (S. 37)

Die oben gesamthaft vorgestellten Bewertungen fallen in geschlechtsspezifischer Sicht ausgesprochen unterschiedlich aus.

⁷ Karl Niederberger, Sabine Affenzeller, 2004, S. 25-29

Diese Differenzierungen finden sich in nachstehender Tabelle (S. 39):

	trifft völlig / eher zu (in %)		
	w	m	gesamt
Meine Tätigkeit war abwechslungsreich und interessant	82	90	86
Ich habe alle Betriebsbereiche kennen gelernt	77	80	78
Ich habe meinen Beruf in dieser Zeit wirklich erlernt	85	88	87
Der Zeitdruck war groß, für die Ausbildung blieb wenig Zeit	24	35	30
Ich hatte auch Arbeiten zu erledigen, die zu gefährlich waren	9	24	17
Ich fühlte mich oft ausgenutzt	35	25	30
Ich fühlte mich häufig überfordert	18	12	15

Die Untersuchung der jugendspezifischen Berufsverläufe in den drei bis vier Jahren nach Abschluss der Lehrlingsausbildung zeigt zudem einen Aspekt auf, der die Frage nach der Qualität der dualen Berufsausbildung in einen weiteren Kontext stellt. Das zeigt sich etwa an den Antworten auf die Frage, ob die Befragten sich noch einmal für diesen Beruf / für eine Lehre in diesem Beruf entscheiden würden:

- Während 40% der Befragten sich noch einmal für denselben Lehrberuf im selben Lehrbetrieb entscheiden würden, geben
- 60% der LehrabsolventInnen in Hinblick auf ihre seinerzeitige Entscheidung eine differenzierte Antwort:
 - 14% nochmals derselben Lehrberuf aber in einem anderen Lehrbetrieb
 - 21% eine Lehre in einem anderen Beruf
 - 20% weiter in die Schule gehen
 - 0% gleich arbeiten
 - 4% etwas ganz anderes machen. (S. 47)

Bemerkenswert erscheint weiters die Tatsache, dass ein großer Teil jener Personen, die eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, in der Zeit danach in andere Berufsbranchen wechselt. Die Beschäftigungsverläufe von Jugendlichen mit abgeschlossener Lehre, die im Rahmen einer AbsolventInnenbefragung in Oberösterreich detailliert erhoben wurden, zeigen solcherart, dass die abgeschlossene Berufsausbildung für viele AbsolventInnen tatsächlich keine Garantie für die weiteren Erwerbsperspektiven darstellt.

LehrabsolventInnenbefragung in Oberösterreich, 2004⁸

45% der Befragten arbeiteten zum Befragungszeitpunkt noch immer im selben Betrieb, in dem sie ihre Lehre abgeschlossen hatten (Frauen: 42%, Männer: 47%). (...) Die stärkste Fluktuation – vom Lehrbetrieb in einen anderen Betrieb – liegt im Tourismus-Gastgewerbe vor. Nur 15% dieses Berufszweiges verblieben über den Untersuchungszeitraum im Lehrbetrieb. (...) Die höchsten Verbleibsraten bzw. stabilsten Beschäftigungsverhältnisse weisen die Berufsgruppen Metall mit 55% und Büro mit 59% auf.

42 % der LehrabsolventInnen geben an, nicht mehr in ihrem erlernten Beruf tätig zu sein (Frauen: 41%; Männer: 43%).

In erster Linie werden als subjektive Motive für einen beruflichen Wechsel finanzielle Überlegungen sowie als besser eingestufte Arbeitsbedingungen in einem anderen Beruf angegeben. Errechnete Entscheidungsbäume haben zum Ergebnis, dass großer Zeitdruck und ‚niedrige‘ Arbeiten (Werkstatt säubern, Essen holen etc.) während der Lehrzeit den größten Einfluss auf den Berufswechsel ausüben.

Zu den 42% an Personen, die nicht mehr in ihrem erlernten Beruf tätig sind, kommen nochmals 10% hinzu, die mittelfristig planen, in einen anderen Beruf zu wechseln. Damit ergibt sich insgesamt eine kumulierte Zahl von bisherigen und zukünftigen (= geplanten) BerufswechslerInnen (Verlassen des erlernten Berufs) von 52%.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse der LehrabsolventInnenbefragung, dass die Qualität ihrer Ausbildung von einem großen Teil der Befragten eindeutig positiv bewertet wird. Dem steht jedoch eine ausgesprochen große Gruppe von AbsolventInnen gegenüber, die z.T. mit ihren Bewertungen deutlich aus dem positiven Gesamteindruck herausfallen und nach absolvierter Abschlussprüfung deutlich andere Gewichtungen vornehmen bzw. alternative berufliche Perspektiven einschlagen.

Insgesamt gesehen ergibt sich somit ein differenziertes Bild der dualen Berufsausbildung:

- Lehrstellenmangel und hohe Anforderungen an die Lehrstellensuchenden in den Auswahlverfahren gestalten die Zugänge in die berufliche Ausbildung selektiv
- Berufsfremde Faktoren kommen in der Berufswahl zum Tragen und heben das Risiko einer Berufsausbildung in einem nicht passenden Beruf
- Personen, die den Einstieg in eine Lehrausbildung schaffen, haben hohe Chancen auf eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu/r FacharbeiterIn sowie darauf, von ihren Ausbildungsfirmen in eine fixe Beschäftigung übernommen zu werden

⁸ Karl Niederberger, Sabine Affenzeller, LehrabsolventInnen-Befragung in Oberösterreich, 2004, S. 135f.

- Entsprechend positiv fällt bei vielen LehrabsolventInnen auch die Bewertung ihrer betrieblichen Ausbildung aus
- Allerdings ist hier auf einen erheblichen Anteil an LehrabsolventInnen zu verweisen, die konkrete negative Erfahrungen während ihrer Ausbildung beklagen.
- Tatsächlich ist die Wahrscheinlichkeit einer negativen Bewertung ihrer Ausbildungserfahrung insbesondere bei jenen Personen sehr hoch, deren Berufswahl wesentlich durch berufsfremde Faktoren beeinflusst worden war
- Auch betriebspezifische Aspekte spielen als Rahmen für eine negative Einschätzung der Lehre eine große Rolle
- Viele Lehrlinge würden sich im Nachhinein für einen anderen Beruf entscheiden; entsprechend häufig kommt es somit trotz absolvierter Ausbildung zu einem Wechsel in einen anderen Beruf, sei es nun aus eigener Wahl oder aus arbeitsmarktspezifischer Notwendigkeit.

2.3 Gründe für die aktuelle Lehrstellenverknappung, Befragung von UnternehmerInnen in zwei Wiener Bezirken⁹

Die Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Anforderungen an steuernde Maßnahmen werden in einer qualitativen Studie über die Bereitschaft von Unternehmen zur Ausbildung von Lehrlingen thematisiert. Die Studie beruht auf Interviews mit ArbeitgeberInnen in Wien (2. und 20. Bezirk) und untersucht insbesondere die spezifischen Gründe dafür, dass ArbeitgeberInnen aktuell keine Lehrlinge ausbilden. In ihrer Analyse der mehr / minder konkreten Begründungen, warum eine aktive Rolle in der dualen Berufsausbildung ausgeschlossen ist, kommen die AutorInnen zum Ergebnis, dass es sich bei einem Großteil dieser Ausschlussgründe um sogenannte „harte“ Faktoren, „welche kaum von außen kurzfristig beeinflusst werden können (...) Dies führt dazu, dass nur ein relativ kleiner Restanteil von Unternehmen letztlich übrig bleibt, welcher tatsächlich als Zielgruppe für Beratungs-, Informations- und Werbeaktivitäten in Frage kommen dürfte“. (S. 3)

Als ‚harte‘ Faktoren, die gegen die Ausbildung von Lehrlingen in den befragten Unternehmen sprechen, werden von den AutorInnen folgende Gesichtspunkte identifiziert:

- Betriebsstätten spezifische Gesichtspunkte: Verfügbarkeit geeigneter Tätigkeitsfelder, räumliche Voraussetzungen (etwa: Arbeitsplatzangebote),

⁹ Andreas Riesenfelder, Petra Wetzel, Eva Auer; Befragung von Unternehmen – Voraussetzungen für die Aufnahme von Lehrlingen; Kurzfassung des Endberichts, Wien 2005

Kontinuität der Geschäftstätigkeit (saisonale Schwankungen),
Geschäftsentwicklung (Start-Ups, geringe Umsätze) etc.

- Auswahl und Betreuung der Lehrlinge: (hohe) Erwartungen an die Lehrlinge (bzgl. Skills und Kompetenzen); zu knappes Zeitbudget für die Betreuung von Lehrlingen
- gesetzliche Rahmenbedingungen: Arbeitszeitgesetz, vorgeschriebene Absolvierung einer Ausbilderprüfung
- strategische Kalküle: dazu werden von den AutorInnen insbesondere Motive von Filialen und Zweigstellen größerer Unternehmen gezählt, die z.B. auf fehlende oder uneindeutige Vorgaben durch den Mutterbetrieb verweisen.

Bei den verbliebenen Unternehmen, die sich aktuell nicht in der Lehrlingsausbildung engagieren, bei denen dies aber mittels kurz- und mittelfristiger Maßnahmen zumindest vorstellbar wäre, könnten nach Ansicht der AutorInnen „extrem selektive und zielgruppenspezifische“ Maßnahmen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze beitragen.

Diese Strategien wären jeweils in unmittelbaren Bezug zu jenen „weichen“ Faktoren zu setzen, die von den einzelnen Unternehmen als Gründe für die fehlende Ausbildungsbereitschaft genannt werden, bzw. auf den konkreten Bedarf der Unternehmen abzustimmen.

„Bei Betrieben, welche bislang wenig erfolgreich mit ihrer Suchstrategie waren, könnte etwa ein Beitrag dazu geleistet werden, um eine **Systematisierung der Auswahlverfahren** voranzutreiben. Weiters wäre bei Betrieben mit älteren Ansprechpersonen der in dieser Studie festgestellte **Generationenkonflikt** zwischen AusbilderIn und Lehrlingen aktiv zu thematisieren und durch Schulungsangebote zu reduzieren. Als erfolgsversprechend könnte sich auch ein Beitrag zur **Relativierung der Kritik am Kündigungsschutz** der Lehrlinge herausstellen. Weiters ist die **Ausbilderprüfung** nach wie vor als Hürde für spezifische Zielgruppen, etwa im MigrantInnenbereich zu sehen und könnte durch einen Ausbau der Begleitmaßnahmen entschärft werden. Auch kann die Evidenz unterschiedlichster strategischer und sozialer Kalküle als Anreiz aufgegriffen werden, um **positive Handlungsmuster (soziale Verantwortung, Weitergabe von Wissen)** zu bewerben und Mut für die Verfolgung strategischer Positionen zu machen (Nachwuchskräfteausbildung). Letztlich wäre das **stark defizitorientierte Bild zu relativieren**, welches viele UnternehmerInnen von Jugendlichen haben, etwa indem das Thema ‚Vielfalt‘ eingeführt und die Notwendigkeit von treffgenauen Auswahlverfahren bekannt gemacht wird.“(S. 4)

Auf der Grundlage der Ergebnisse dieser UnternehmerInnenbefragung schlagen die AutorInnen eine Reihe von Maßnahmen vor, die sich sehr spezifisch mit der Motivation der ArbeitgeberInnen, Lehrlinge auszubilden, befassen. Im Einzelnen handelt es sich dabei um

- Unterstützungsmaßnahmen:
- Angebote zur Verbesserung der Akquisition von Lehrstellensuchenden, um so die Unternehmen bei der Suche nach Personen zu unterstützen, die passgenau ihren Erwartungen und Anforderungen entsprechen
- Einführung von Coaching- und Mentoring-Ansätzen zur Unterstützung während des Einstiegs von Auszubildenden in das Unternehmen sowie zur Bearbeitung von allfällig auftauchenden Problemen
- institutionelle Zusammenführung der Berufsberatungs- und Vermittlungsstellen nach dem one-stop-shop Prinzip
- Einführung von Drop-Out-Vorsorgen für den Fall, dass Lehrlinge im Zuge ihrer Ausbildung feststellen müssen, dass der gewählte Beruf nicht passt und sie eine Unterstützung bei der Neuorientierung benötigen
- Information von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund über rechtliche Fragen der dualen Berufsausbildung sowie Beseitigung von Hürden in der AusbilderInnenausbildung, um auch Fachkräften mit Migrationshintergrund den Zugang zur Ausbildungsberechtigung zu ermöglichen respektive zu erleichtern
- Informationskampagnen
- Optimierung der Qualität der Informationen zur Lehrlingsausbildung
- Öffentlichkeitsarbeit zur Verbreitung eines differenzierteren Bildes von Jugendlichen – mit ihren Stärken und Schwächen
- gezielte Information über die Vorteile aus Ausbildungsverbänden für einzelne Typen von Ausbildungsbetrieben durch Flexibilität, Vernetzung etc.
- zielgruppenspezifische Bewerbung von Unterstützungsangeboten für Jugendliche mit Lern-, Sprachschwierigkeiten oder sozialen Problemen
- Informationskampagnen bezüglich innerbetrieblich-strategischer Gründe für die gezielte Heranbildung von Nachwuchs-Fachkräften
- Relativierung des Vorwurfs des ‚übertriebenen Kündigungsschutzes‘ etwa durch gezielte Information über die paritätisch besetzte aber bei UnternehmerInnen wenig bekannte Schiedsstelle

- Positive Vorbilder und gezielte Öffentlichkeitsarbeit zur Bewerbung der dualen Berufsausbildung
- Aufklärung und Information zur Korrektur des oft überschätzten Zeitbedarfs für Ausbildung / Zeitbudgets für AusbilderInnen
- Sonstiges
- Unter sonstige Maßnahmen werden weiters unter anderem die Schaffung neuer Lehrberufe sowie die Intensivierung von geschlechtssensiblen Berufsorientierungsmaßnahmen im schulischen Bereich angeführt. (S. 9f.)

Diese vorgeschlagenen Maßnahmen sind, gemäß Auftrag und Zielgruppe, überwiegend auf die Perspektive hin formuliert, Grundlagen und Rahmenbedingungen für UnternehmerInnen zu verbessern, um so ein verstärktes Engagement der Privatwirtschaft für betriebliche Ausbildung und die Schaffung von zusätzlichen Lehrstellen einzuleiten. Nur ansatzweise ist von Maßnahmen wie diesen aber zu erwarten, dass sich aus einer allfälligen Umsetzung auch ausreichende Effekte für die große Anzahl von bildungsfernen und randständigen Jugendlichen ergeben können.

2.4 Strukturelle Vorsorgen für die Weiterentwicklung der beruflichen Ausbildung

Mit Augenmerk auf die Perspektive von Lehrstellen suchenden bzw. von Arbeitslosigkeit betroffenen Jugendlichen und jungen Erwachsenen erscheint, über die unternehmensbezogenen Maßnahmen zur gezielten Ausbildung des Fachkräftenachwuchses bzw. zur Schaffung zusätzlicher Lehrstellen hinaus, insbesondere eine strukturelle Neugestaltung der Rahmenbedingungen für die duale Berufsausbildung vordringlich. Das betrifft vor allem niederschwellige Zugänge in die Berufsausbildung sowie Angebote der geschlechts- und zielgruppenspezifischen Unterstützung der Berufswahl. Gerade in Hinblick auf die besonders schwierige Ausgangssituation von BildungsabbrecherInnen sollten darüber hinaus strukturelle Vorsorgen getroffen werden, die auf die Gewährleistung von Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Förder- und Bildungsbereichen (an den Schnittstellen schulischer und beruflicher Bildung sowie zwischen den Berufsbildungswegen der einzelnen Berufsbranchen) abzielen. Ergänzend dazu erscheint es insbesondere für bildungsbenachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene, denen der Zugang in die duale Berufsbildung aus unterschiedlichen Gründen verstellt ist, notwendig, integrative und ganzheitlich angelegte Fördermaßnahmen modellhaft zu entwickeln, um die gravierenden Schwächen des dualen Berufsausbildungssystems zielgruppenspezifisch abzudecken.

Im Einzelnen sind aus der Sicht der Evaluation des ersten Qualifizierungsdurchganges von EQUAL_Jugendnetzwerk folgende Maßnahmen und Weiterentwicklungen zu empfehlen:

- Berufsorientierung im schulischen (Haupt- und Polytechnische Schulen) sowie im außerschulischen Kontext (vor allem auch für SchulabbrecherInnen aus mittleren und höheren (berufs-)bildenden Schulen); insbesondere wird es in diesem Rahmen verstärkt notwendig sein, diese Angebote nach geschlechtsspezifischen sowie nach interkulturellen Gesichtspunkten auszugestalten
- Auf- und Ausbau von begleitend angelegten Betreuungsvorsorgen (Case Management, Coaching) für Jugendliche, die die Pflichtschule ohne positiven Abschluss verlassen
- Ergänzend dazu müssten zielgruppenspezifische Angebote der Berufsinformation und Berufsorientierung im außerschulischen Kontext auf- und ausgebaut werden, um solcherart sicherstellen zu können, dass auch BildungsabbrecherInnen und institutionenferne Zielgruppen von den Angeboten zur Stabilisierung und Qualifizierung erreicht werden können
- Grundsätzlich neu sollte die Schnittstelle von schulischer in berufliche Ausbildung gestaltet werden; insbesondere ist hier der Auf- und Ausbau von systematischen Angeboten zur Begleitung aus dem schulischen Kontext in die berufliche Ausbildung durch Ausbildungs- und Berufsassistenz zu empfehlen; wichtig erscheint dabei vor allem das Kriterium der personalen Kontinuität
- Ergänzende Maßnahmen zur Gewährleistung von niederschweligen Einstiegsangeboten im Kontext von Vernetzung und enger Kooperation der jugendrelevanten Einrichtungen auf örtlicher und regionaler Ebene
- Flexibilität und Strukturklarheit
- Aufbau eines Pools von Praktikums- und Ausbildungsplätzen in der Privatwirtschaft für die gezielte Förderung von bildungsbenachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen; in enger Kooperation mit den Wirtschaftstreibenden; finanzielle Anreize für die Beteiligung der UnternehmerInnen
- Erschließung der Zugänge für bildungsbenachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene in die Angebote zur Förderung von Berufsausbildung mit IBA

- Drop-Out-Vorsorgen durch sozialpädagogische Angebote zur Stabilisierung der Persönlichkeit sowie zur Förderung von Grundkenntnissen und Voraussetzungen der Arbeitsfähigkeit (Arbeitstugenden) im Übergang von der schulischen in die berufliche Bildung sowie im engeren Kontext der Berufsausbildung: Wesentlich ist dabei auf Ganzheitlichkeit der Förderung und Stabilisierung (Person – persönliches Umfeld – berufliche Bildung) achten
 - Neugestaltung der finanziellen Berufsbildungsanreize – im Sinne des Bedarfsdeckungsprinzips
 - Ausbau und qualitative Verbesserung der betrieblichen Ausbildungskapazität, z.B. durch den Ausbau des aktuell bereits in einigen Bundesländern / Berufsbranchen realisierten Modells der Ausbildungsverbünde; für diese Strategie sprechen insbesondere auch die Ergebnisse der LehrabsolventInnenbefragung, die der dualen Berufsausbildung überwiegend ein ausgesprochen gutes Zeugnis ausspricht – demnach ist ein großer Teil der LehrabsolventInnen nach Abschluss ihrer Ausbildung weiterhin in den Lehrbetrieben beschäftigt; dem steht aber ein erheblicher Anteil von LehrabsolventInnen gegenüber, die in den Jahren nach ihrem Lehrabschluss (z.T. wiederholt) die Erfahrung von Arbeitslosigkeit machen mussten bzw. überhaupt in andere Branchen überwechseln mussten
 - Aufbau ergänzender außerbetrieblicher Ausbildungsangebote, nach dem Modell der Produktionsschule bzw. analoger Modelle, z.B. nach dem Muster der vom Jugendnetzwerk in den letzten Jahren entwickelten vernetzten Angebotsstruktur; wesentlich erscheint dabei, bei den Angeboten eine enge Verschränkung der Bereiche Fachtraining – sozialpädagogische Förderung und Unterstützung – begleitetes Trans- und Implacement / bedarfsorientierte Gestaltung der Angebote / Mix aus Theorie und Praxis / Flexibilität und Strukturklarheit zu berücksichtigen, um so Problemen der Durchlässigkeit an den Schnittstellen der einzelnen Ausbildungs- und Förderbereiche entgegenwirken zu können.
-

Anhang: Literatur

Beate Großegger et al., Jugend und Beschäftigung; Wege in die Arbeitswelt: Eine Problem- und Bedarfsanalyse aus Sicht von Jugendlichen, jungen Erwachsenen und ExpertInnen, Wien 2005

Karl Niederberger, Sabine Affenzeller, LehrabsolventInnen-Befragung in Oberösterreich, 2004

ÖIJ, Vierter Bericht zur Lage der Jugend in Österreich, Teil A: Jugendradar 2003; Wien 2003

Andreas Riesenfelder, Petra Wetzels, Eva Auer, Befragung von Unternehmen: Voraussetzungen für die Aufnahme von Lehrlingen, Kurzfassung des Endberichts, Wien 2005

Stat. Nachrichten 1/06

Hilde Weiss et al., Leben in zwei Welten. Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher der zweiten Generation, Wien 2006

Manfred Zentner, Zur Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Österreich; in: Großegger et al. 2005