

Jugend und Arbeit

Empfehlungen für eine jugend-orientierte Bildungs- und Beschäftigungspolitik



Juli 2013



info@afi-ipl.org



www.afi-ipl.org



facebook.com/afi.ipl

Impressum

AFI (Arbeitsförderungsinstitut)

Öffentliche Körperschaft für Forschung, Bildung und Information

Landhaus 12 - Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 1 - I – 39100 Bozen

Tel. 0471-418830 Fax: 0471-418849 info@afi-ipl.org www.afi-ipl.org

Verantwortlich im Sinne des Pressegesetzes:

Elmar Aichner, Vorsitzender des Institutsausschusses

Verwendung von Informationen, Tabellen und Grafiken, fotomechanische Wiedergabe -
auch auszugsweise - nur unter Angabe der Quelle (Herausgeber und Titel) gestattet.

Jugend und Arbeit

Empfehlungen für eine jugendorientierte Bildungs- und Beschäftigungspolitik

AFI-IPL

Bozen, Juli 2013

Wissenschaftliche Leitung: Stefan Perini

Koordination der Studie für das AFI: Werner Pramstrahler

Text der Zusammenfassung: Susanne Pitro

Durchführung der Studie: apollis (Thomas Benedikter und Giuliana Cannata)

Zitation der ausführlichen Studie:

Benedikter, Thomas, Giuliana Cannata (2013): Jugend und Arbeit: ein Überblick über relevante Aspekte vor dem Hintergrund des Südtiroler Arbeitsmarktes und Ausbildungssystems. Illustrierter Ergebnisbericht zu einer empirischen Untersuchung im Auftrag des AFI-IPL. Bozen: *apollis*.

Die Studie kann als [Download](http://www.afi-ipl.org/files/de/2013-05-22_afi-forschungsbericht.pdf) [http://www.afi-ipl.org/files/de/2013-05-22_afi-forschungsbericht.pdf] bezogen oder per Mail an info@afi-ipl.org angefordert werden. Zu wissenschaftlichen Zwecken werden die Ergebnisse der ExpertInneninterviews zur Verfügung gestellt.

Inhaltsverzeichnis

Einführung	5
Die Gründe für die Studie.....	5
Die Ausgangslage	5
Die kritischen Punkte	5
Was Lesende auf den nächsten Seiten erwartet.....	7
Die Handlungsfelder	8
1. Unterstützung bei der Berufswahl ausbauen.....	10
2. Geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten.....	11
3. Problemgruppen erheben – Ausbildungsabbrüche verhindern.....	12
4. Interaktionen zwischen Ausbildungssystem und Arbeitswelt stärken	13
5. Durchlässigkeit des Ausbildungssystems steigern.....	14
6. Gleichwertigkeit von Theorie und Praxis durch Berufsmatura erhöhen.....	15
7. Attraktivität von technischen sowie handwerklich-praktischen Berufsfeldern sichern	17
8. Beschäftigungsmöglichkeiten von AkademikerInnen angesichts des Trend zur permanenten Höherqualifizierung.....	18
9. Beschäftigungsfähigkeit personensorientiert steigern.....	19
10. Mit fairen Verträgen beschäftigten	20

Einführung

Die Gründe für die Studie

Die Grundlagenstudie zum Thema Jugend und Arbeit des Arbeitsförderungsinstituts ist die erste zusammenfassende Aufarbeitung zum Thema Jugendbeschäftigung in Südtirol. Im Fokus steht eine Beleuchtung der wesentlichen Einflussfaktoren und Probleme, die der Übergang von der Ausbildungswelt auf den Arbeitsmarkt mit sich bringt. Damit soll auch eine Grundlage für weitere vertiefende Studien zu einzelnen Themenbereichen gelegt werden.

Die Vielschichtigkeit des Themas Jugend und Arbeitsmarkt wird in der Studie durch die Zusammenführung bestehender Forschungsarbeiten, vorhandener quantitativer Daten sowie einen Vergleich mit den Nachbarregionen dargestellt. Kernstück sind jedoch die Einschätzungen von insgesamt 35 ExpertInnen und AkteurInnen aus den Bereichen Schule, Arbeitsvermittlung und Berufsberatung, Jugendarbeit, Wirtschaft, Gewerkschaften und Sozialverbänden sowie Forschung. Die fachliche Expertise der InterviewpartnerInnen wurde im Auftrag des AFI in Leitfadengesprächen vom Sozialforschungsinstitut *apollis* erhoben und für die Studie aufgearbeitet.

Die Ausgangslage

Zum einen haben die dramatisch gestiegene Jugendarbeitslosigkeit und die Zunahme der „NEETS“ („*not in employment, education or training*“) vor allem in Südeuropa dem Thema Jugend auch in der Arbeitsmarktforschung einen neuen Stellenwert verliehen. Mit einer Arbeitslosenrate von knapp 12 Prozent bei den 15- bis 29-Jährigen (Jahresdurchschnitt 2012) steht Südtirol im Vergleich zwar immer noch gut da. Dennoch stellt das steigende Problem junger Menschen, einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden, einen der Ausgangspunkte für die Studie dar. Zum anderen erlaubt die Studie unabhängig von der aktuellen Arbeitsmarktsituation eine genauere Betrachtung der Veränderungen, denen die entscheidende Phase der Berufsfindung und des Berufseintritts unterliegt. Besonders beleuchtet werden dabei die Rolle von prekären Arbeitsverhältnissen, die qualitativen Ansprüche von Jugendlichen an einen Arbeitsplatz sowie die Bedürfnisse von Unternehmen.

Die kritischen Punkte

Die aktuelle Krise verdeutlicht einige kritische Punkte des Themas Jugendbeschäftigung, die mit strukturellen Problemen und Besonderheiten dieser Gruppe auf dem Arbeitsmarkt zu tun haben.

Jugendliche zählen zu den Verlierern der Wirtschaftskrise

Die Beschäftigungschancen junger Menschen hängen stärker von der konjunkturellen Lage als jene anderer Gruppen ab. Insofern verschlechtert auch die aktuelle Wirtschaftskrise die Lage junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt. Die wesentlichen Faktoren, die dazu beitragen sind:

- **Selektiverer Zugang zu Arbeitsplätzen:** In Zeiten der Krise stellen Unternehmen in der Regel kaum neues Personal ein, um Entlassungen zu vermeiden. Dies benachteiligt naturgemäß jene Gruppen, die in den Arbeitsmarkt eintreten.
- **Restriktive Aufnahmepraxis im Öffentlichen Dienst:** Auch im Öffentlichen Dienst führt die mit der Krise verbundene Sparpolitik zu einem Einstellungsstopp.
- **Reduzierte Ausbildungs- und Einarbeitungsbereitschaft:** In Krisenzeiten steigt der Druck auf Unternehmen, was zu einer Verdichtung der Arbeit führt.

Dadurch besteht auch weniger Bereitschaft, Zeit für die Einarbeitung und Ausbildung neuer MitarbeiterInnen aufzuwenden.

- **Strukturelle Problemlagen werden durch die Krise deutlicher sichtbar:** Die aktuelle Wirtschaftskrise legt einige strukturelle Probleme des Arbeitsmarktes offen, von denen Jugendliche weit stärker betroffen sind als andere Generationen. Dazu zählt die zunehmende Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen, die sich als nicht jugendfreundlich erwiesen hat, oder die Situation im Öffentlichen Dienst, der nicht länger seine frühere Rolle als Auffangbecken für den Südtiroler Arbeitsmarkt erfüllt.

Die Beschäftigungschancen von Jugendlichen sind das Ergebnis eines Systems

- **Ausbildungssystem:** Kaum ein anderer Bereich prägt die Einstiegschancen von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt so sehr wie die Schule. Zentrale Elemente für die künftige berufliche Positionierung von Jugendlichen sind die Schulwahl, die in der Regel eng mit dem sozioökonomischen Status der Herkunftsfamilie in Zusammenhang steht, sowie insbesondere der Schulerfolg. Daraus ergeben sich bereits früh Segmentierungen.
- **Formelle Regeln auf dem Arbeitsmarkt:** Der starke Schutz bestehender Arbeitsverhältnisse und die geringe Standardisierung von Schul- und Bildungsabschlüssen führt auf dem italienischen Arbeitsmarkt zu hohen Rekrutierungskosten. Dazu kommen zu hohe Suchkosten für Neu- und WiedereinsteigerInnen sowie allgemein geringe Investitionen von Betrieben in Human- und Sozialkapital, die vor allem mit der Atypisierung des Arbeitsmarktes in Zusammenhang stehen.
- **Informelle Regeln auf dem Arbeitsmarkt:** Da Jugendliche selten auf Arbeitserfahrungen verweisen können, sind Arbeitgeber bei der Beurteilung der Jugendlichen auf andere Kriterien angewiesen. Neben dem Schulerfolg werden hier stärker als bei anderen Gruppen auch Merkmale wie das Geschlecht, häufig auch das soziale Milieu und die ethnische Zugehörigkeit¹ herangezogen, um die berufliche Passung und Leistungsbereitschaft zu bewerten. Soziale Ressourcen wie familiäre und soziale Netzwerke haben Einfluss auf die Beschäftigungschancen junger Menschen. Während lockere soziale Netzwerke einen Vorteil verschaffen können, besteht die Gefahr, dass zu enge soziale Netze restriktiv wirken.

Die Übergangsphase von der Ausbildung in den Beruf unterliegt starken Veränderungen und ist zentral für die Erwerbsbiografie

- **Differenzierung/Individualisierung/Verlängerung:** Im Vergleich zu früher gibt es heute einen weit weniger typischen Verlauf des Berufseinstiegs. Längere Ausbildungszeiten sowie die Zunahme an Ausbildungsmöglichkeiten und der Felder möglicher Berufstätigkeit haben dazu geführt, dass der Übergang von der Schule auf den Arbeitsmarkt äußerst heterogen verläuft. Gerade bei AkademikerInnen verlängert sich die Einstiegsphase vielfach bis in die Mitte des dritten Lebensjahrzehnts. Oft kommt es zu mehrfachen Wechseln zwischen Ausbildung und Erwerbssystem.
- **Neue Anforderungen:** Von BerufseinsteigerInnen werden heute neben fachlichen Kompetenzen vermehrt transversale Kompetenzen wie Flexibilität, Mobilität und Eigeninitiative erwartet.

¹ Dies ist kein Südtiroler Spezifikum. Signaltheoretische Ansätze der Arbeitsmarktforschung kommen in der BRD seit längerem zur Anwendung, um die Arbeitsmarktchancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu erforschen.

- **Bildung ohne Garantie:** Obwohl es heute einen klaren Druck in Richtung höhere Bildungsabschlüsse gibt, sichern die entsprechenden Anstrengungen keineswegs eine spätere ökonomische Besserstellung und soziale Reputation.
- **Negativer Übergang mit Folgen:** Die Art und Weise des Berufseinstiegs beeinflusst den weiteren Verlauf der Erwerbsbiografie. Problematische und nicht funktionierende Übergänge verhindern den Aufbau von beruflichem Identitätskapital und können langfristige Folgen für Karriereaussichten, Einkommen, Gesundheit und soziale Mobilität haben.

Abbildung 1: Jugend und Beschäftigung – die Herausforderungen im Überblick

Krise verschärft die strukturellen Probleme	System bestimmt Beschäftigungschancen	Rolle der Übergangsphase
Selektiver Zugang zu Arbeitsplätzen in der Privatwirtschaft	Struktur des Ausbildungssystems und Schulerfolg	<ul style="list-style-type: none"> • Differenzierung • Individualisierung • Verlängerung
Restriktive Personalaufnahme im Öffentlichen Dienst	Formale Regelungen auf dem Arbeitsmarkt	Neue Anforderungen <ul style="list-style-type: none"> • Fachliche Kompetenzen • Transversale Kompetenzen
Reduzierte Einarbeitungsbereitschaft der Betriebe	Informelle Regeln auf dem Arbeitsmarkt und bei der Beurteilung der Leistungsfähigkeit	Länge der Ausbildung ist keine Beschäftigungsgarantie
Fortschreitende arbeits- und sozialrechtliche Atypisierung mit Gefahr der Prekarisierung		Negative Übergänge insbesondere im höheren Jugendalter zeigen schwerwiegende Folgen

Was Lesende auf den nächsten Seiten erwartet

So wichtig es war, mit einer Grundlagenstudie erstmals alle relevanten Daten sowie eine Vielfalt an Meinungen zum Thema Jugendbeschäftigung zusammenzutragen, so groß ist auch der Bedarf an konkreten Schlüssen aus dieser Arbeit. Auf den folgenden Seiten wird deshalb gewissermaßen die Essenz der Studie gezogen – und die Aufgaben der Zukunft in diesem so wichtigen Bereich der Beschäftigungspolitik definiert: Mit zehn Handlungsfeldern, ihren Herausforderungen sowie möglichen Maßnahmen, die aus den Expertengesprächen oder den Erfahrungen anderer Länder (Provinzen und Bundesländer) hervorgegangen sind.

Manche dieser Handlungsempfehlungen werden bereits umgesetzt oder zumindest ange-dacht. Andere sind leichter niedergeschrieben als getan. Insgesamt lassen sich die hier zusammengetragenen Empfehlungen in drei Kategorien unterteilen:

- **Präventive Maßnahmen:** Sie sind vor allem auf Systemebene zu treffen und sollten den Schwerpunkt einer künftigen Beschäftigungspolitik bilden;
- **Begleitende Maßnahmen,** die speziell für Problemgruppen gefragt sind;
- **Kurative Maßnahmen** für jene Bereiche, in denen das „Kind schon in den be-schäftigungspolitischen Brunnen“ gefallen ist.

Die Handlungsfelder

Die Ergebnisse der Studie lassen sich in 10 Handlungsfeldern zusammenfassen:

- 1. Stärkere Unterstützung bei der Berufswahl.** Statt die Information zum Studien- und Berufsangebot auf das Ende der Schulzeit zu konzentrieren, ist eine längerfristige und mehrfache Beratung während der gesamten Schulausbildung zielführender. Damit wird eine reflektierte Berufswahl unterstützt.
- 2. Abbau des geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens.** Geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten kann durch eine gendergerechte Vermittlung von Berufsbildern, positive Kompetenzerfahrungen in geschlechtsuntypischen Berufsfeldern und eine angemessene Didaktik relativiert werden.
- 3. Monitoring von Problemgruppen stärken, um geeignete Maßnahmen entwickeln zu können.** Schul- und Ausbildungsabbrüche sind eine schwere Hypothek für das gesamte Erwerbsleben, insbesondere wenn sie vergleichsweise spät auftreten. Casemanagement und individuelles Profiling werden immer notwendiger.
- 4. Verbesserte Interaktionen zwischen Ausbildungssystem und Arbeitswelt.** Um Jugendliche bei der Wahl von Ausbildungswegen zu unterstützen, die ihren Neigungen und Erwartungen entsprechen, ist ein verbesserter Austausch zwischen Schule und Betrieben unumgänglich. Vor allem im Bereich allgemeinbildender Oberschulen müssen praktische Arbeitserfahrungen stärker im Curriculum verankert werden. Wie lokale Studien zeigen, sind aber auch die Lernerfahrungen bei bereits bestehenden Praktika noch ausbaubar, sofern die Praktikumsbegleitung professionell organisiert wird.
- 5. Die Durchlässigkeit des Ausbildungssystems muss gesteigert werden.** Schulwahl- und Berufsentscheidungen, die sich als nicht zielführend erweisen, müssen revidiert werden können, ohne dass bis dahin erworbene Kenntnisse wertlos werden und Schuljahre verloren gehen.
- 6. Gleichwertigkeit von Theorie und Praxis durch Berufsmatura.** Um dem Reputationsverlust der Lehre und der Überschätzung des Maturadiploms entgegenzuwirken, ist die Einführung der Berufsmatura ein sehr wichtiger Schritt. Zudem sollen in Zukunft alle drei Lehrvertragsformen verstärkt genutzt werden, insbesondere die berufsspezialisierende Lehre für MaturantInnen.
- 7. Die Attraktivität von technischen sowie handwerklich-praktischen Berufen muss sichergestellt werden.** Die Ermöglichung von Selbstständigkeit, Kreativität und Beteiligung sowie die Vermittlung überfachlicher Kompetenzen können Anreize darstellen, die Attraktivität von handwerklich-praktischen Berufen zu steigern. Es muss stärker im öffentlichen Bewusstsein verankert werden, dass auch sog. „Einfach-tätigkeiten“ eine hohe Komplexität aufweisen.
- 8. Voraussetzungen für Beschäftigungsmöglichkeiten von AkademikerInnen und Hochqualifizierten verbessern.** Gerade Beschäftigungsmöglichkeiten für Hochqualifizierte hängen stark von zukunftssträchtigen politischen Entscheidungen ab. Dazu zählen die Errichtung von Fachhochschulen, die Entwicklung hochwertiger sozialer und personenbezogener Dienstleistungen und die Förderung zukunftssträchtiger Cluster. Qualitativ hochwertige Praktika sind ein wichtiges Instrument, damit Studierende/JungakademikerInnen und Betriebe (insbesondere Kleinbetriebe) stärker voneinander lernen können.
- 9. Beschäftigungsfähigkeit personenorientiert steigern.** Übergangssituationen und Brüche werden das Erwerbsleben in Zukunft stärker kennzeichnen. Gerade deshalb ist die Vermittlung von überfachlichen (sozialen, personalen, sprachlichen) Kompetenzen wichtig. Der Aufbau einer gesicherten beruflichen Kernidentität mit breiter

Ausbildung und exemplarischen Spezialisierungen ist hierfür ein Beitrag. Lernortkombinationen (Schule und mehrere Betriebe, überbetriebliche Ausbildungen) sind anzuregen.

10. Mit fairen Verträgen beschäftigt. Atypische Verträge können für den Einstieg in den Arbeitsmarkt sinnvoll sein, müssen allerdings in eine stabile Beschäftigungsform überführt werden.

Abbildung 2: Jugend und Beschäftigung – die Handlungsfelder im Überblick

Herausforderung	Handlungsfeld	Maßnahmen
Punktuelle und späte Inanspruchnahme der Berufsberatung	Vertiefte Unterstützung bei Berufswahl	<ul style="list-style-type: none"> • Differenzierte Unterstützung je nach Zielgruppe • Prozessorientierte Berufsbegleitung über längeren Zeitraum • Berufseinstiegsbegleitung
Geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten	Frauen- und Männerberufe mit unterschiedlichen Karrieremöglichkeiten und geschlechtstypischen Erwerbsbiografien	<ul style="list-style-type: none"> • Information • Sensibilisierung durch positive Kompetenzerfahrungen in geschlechtsuntypischen Berufsfeldern • Angemessene Didaktik, vor allem bei geschlechtsunspezifischen Berufsinhalten • Einbettung in den Prozess der Chancengleichheit
Existenz von Problemgruppen: AusbildungsabbrecherInnen, Jugendliche mit Lernschwierigkeiten und unzureichenden Sprachkompetenzen	Monitoring und gezielte Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Case management: Vernetzung der Beratungsstellen • Individualisierung der Betreuung • Berufseinstiegsbegleitung • Errichtung von überbetrieblichen Lehrstätten
Entscheidungsvielfalt für Jugendliche, gleichberechtigter Austausch Schule – Arbeitswelt	Verbesserung der Interaktion zwischen Schule und Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> • Verstärkung des Faches Berufskunde vor allem in Abschlussklassen • Intensivierung von Praktika in allgemeinbildenden Schulen • Verbesserung der Begleitung von PraktikantInnen durch TutorInnen • Möglichkeiten für Mitwirkung und Autonomie schaffen • Bewerbungstrainings anbieten
Entscheidungsfrage: Getroffene Entscheidungen können nur schwer revidiert werden	Ausbildungssystem durchlässiger und vergleichbarer gestalten	<ul style="list-style-type: none"> • Vergleichbare Gestaltung der Bildungsinhalte • Harmonisierung der allgemeinen Bildungsinhalte • Zertifizierung und Anerkennung außerschulisch (betrieblich, in der Freiwilligenarbeit) erworbener Kompetenzen

Herausforderung	Handlungsfeld	Maßnahmen
Übersteigerte Bedeutung des Maturadiploms, Reputationsverlust der Lehre	Gleichwertigkeit der Berufsmatura	<ul style="list-style-type: none"> Nutzung aller drei Lehrformen Errichtung von Fachhochschulen Gleichwertigkeit von Theorie und Praxis auch im Öffentlichen Dienst
	Steigerung der Attraktivität technischer und handwerklicher Berufe	<ul style="list-style-type: none"> Steigerung der Attraktivität von Lehrberufen durch verbesserte Qualität der Arbeit (Kreativität, Mitwirkung, offene Betriebskultur) Förderung des Erwerbs von <i>soft skills</i> Errichtung von Fachhochschulen Einbeziehung von SüdtirolerInnen mit Migrationshintergrund in Lehrberufe
Trend zur Höherqualifizierung angesichts der kleinbetrieblich strukturierten Südtiroler Wirtschaft	Beschäftigungsmöglichkeiten für AkademikerInnen und andere hochqualifizierte Fachkräfte	<ul style="list-style-type: none"> Errichtung von Fachhochschulen Verbesserung des Austausches zwischen Hochschulen und Betrieben Politische und sozialpartnerschaftliche Schwerpunktsetzungen für zukunftssträchtige innovative Berufsfelder und Beschäftigungsmöglichkeiten
Erhöhung der Übergangssituationen im gesamten Erwerbsleben, Zunahme von Flexibilität und Mobilität	Personenorientierte Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> Aufbau einer gesicherten beruflichen Kernidentität mit fachlichen und überfachlichen Kompetenzen Keine zu eng gefassten Ausbildungen, sondern breite Ausbildung mit exemplarischen Spezialisierungen Stärkung der überbetrieblichen Ausbildung mit Lernortkombinationen Anerkennung außerschulisch erworbener Kompetenzen Förderung der Mehrsprachigkeit
Geringe soziale Absicherung, fehlende Planbarkeit wichtiger Lebensereignisse	Faire Beschäftigung und fairer Zugang zum Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> Atypische Arbeitsverhältnisse als Einstieg geeignet Förderung der Betriebe, die atypische Verträge in stabile Vertragsformen umwandeln Studien über zukünftigen Berufsbedarf und Entwicklung der überfachlichen Kompetenzen

1. Unterstützung bei der Berufswahl ausbauen

Die Ausgangslage

Für gut ein Drittel der Südtiroler Jugendlichen findet die Vorentscheidung für einen Beruf oder zumindest einen Berufsbereich nach dem Abschluss der Pflichtschule statt, also gewöhnlich im Alter von 15 Jahren. Die Mehrheit entscheidet sich dagegen für einen Besuch der Oberschule und verschiebt die konkrete Berufswahl damit auf einen Zeitpunkt nach

der Matura oder überhaupt nach dem Abschluss eines Hochschulstudiums.

Die Herausforderungen

Eine reflektierte Berufswahl erfordert einerseits die Einschätzung, wo die eigenen Stärken und Neigungen liegen. Andererseits sollte sie mit einer wirklichkeitsnahen Einschätzung verbunden sein, welche Berufe und Kompetenzfelder Zukunft haben. In der Realität erfolgt die erste Berufswahl dagegen zu oft auf Basis eines zu geringen Informationsstands und unter dem Einfluss von Eltern, Gleichgesinnter oder Modetrends. Wie Untersuchungen unter LehrabsolventInnen zeigen, steht dort vielfach das schnelle Erreichen eines Berufsabschlusses und der Möglichkeit, Geld zu verdienen, im Vordergrund. Der Berufsberatung wird von dieser Gruppe wenig Relevanz zugemessen. Die so getroffenen Entscheidungen führen in vielen Fällen zu einem wenig zufriedenstellenden Ergebnis: vier bis fünf Jahre nach Lehrabschluss sind 40% der AbsolventInnen nicht mehr im Ausbildungsberuf tätig. Maturanten fehlt wiederum oft noch nach dem Schulabschluss eine klare Vorstellung über ihre berufliche Entwicklung.

Eine wichtige Unterstützung bei der Berufswahl von Jugendlichen kann die Berufsberatung geben – mit einer Fülle von Materialien, Datenbanken, einer Bildungsmesse oder Einzelberatungen, aber auch durch die Zusammenarbeit mit den AkteurInnen der Arbeitswelt. Allerdings erreicht ihr Angebot die Jugendlichen nur punktuell. Darüber hinaus kann sie nur sehr eingeschränkt über Details des Arbeitsmarktes oder gar über Perspektiven einzelner Berufe informieren, da ihr Schwerpunkt in der Ermittlung von Neigungen, Fähigkeiten und Interessen der Jugendlichen liegt und Prognosen über den zukünftigen Berufsbedarf mit sehr hohen Unsicherheiten behaftet sind.

Mögliche Maßnahmen

- **Verstärkung der Berufsorientierung in Richtung eines Prozesses:** Statt die Information zum Studien- und Berufsangebot auf das Ende der Oberschulzeit zu konzentrieren, ist eine längerfristige und mehrfache Beratung während der gesamten Ausbildung zielführender.
- **Berufskunde in Abschlussklassen:** Vor allem in den Abschlussklassen sollte das Fach Berufskunde – wie bereits in Österreich oder Deutschland – fixer Bestandteil des Lehrplans sein.
- **Reflektierte Berufswahl durch neue Formen der Berufsorientierung:** Im schulischen Bereich gibt es neben Praktika bereits die Möglichkeiten, Unternehmen zu besuchen bzw. besondere Berufe kennen zu lernen, ExpertInnen in die Schule einzuladen oder mit einem Berufsorientierungskoffer zu arbeiten.
- Eine innovative Form der Berufsorientierung stellt die **Trentiner „Città dei mestieri“** dar, eine permanente Stätte der Bildungs- und Berufsberatung, die Jugendlichen die gesamte Bandbreite der Berufe und Aus- und Weiterbildungsangebote zugänglich macht.
- **Förderung besonders innovativer Lehrberufe:** Wie auch bei der Organisation schulischer Praktika sollte auch in der Information über die Arbeitswelt ein Fokus auf zukunftssträchtige Berufsbilder gelegt werden.
- **Berufseinstiegsbegleitung:** Während es in Südtirol eine relativ breite Unterstützung bei der Ausbildungswahl gibt, fehlt ein spezifisches Beratungsangebot für BerufseinsteigerInnen.

2. Geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten abbauen

Die Ausgangslage

Geschlechterstereotype sind in Südtirol bei der Berufswahl immer noch prägend. Obwohl Mädchen Buben bei schulischen Erfolgen überholt haben, lassen sie sich bei der

Ausbildungs- und Berufswahl immer noch stark von gängigen Rollenbildern beeinflussen statt eine kompetenzorientierte Entscheidung zu treffen. Besonders markant tritt dies bei der geringen Präsenz von Mädchen in den sogenannten MINT-Disziplinen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) zutage. Dieses geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten führt

- zu Prozessen der horizontalen Segregation: Frauen sind vorwiegend in bestimmten Berufsfeldern (Pflege, Bildung, personenbezogene Dienstleistungen) tätig, während Männer schwergewichtig in technischen und Produktionsberufen verbleiben;
- zu Prozessen der vertikalen Segregation: Frauen gelangen seltener als Männer in leitende Funktionen.

Die Herausforderungen

Dieses Berufswahlverhalten ist eine Folge von geschlechtsspezifischen Berufszuschreibungen, die bis hin zur Verknüpfung von bestimmten Arbeitsbereichen mit männlichen oder weiblichen Eigenschaften reicht. Dies führt für beide Geschlechter zu einer eingeschränkten Berufs- und Arbeitsmarktwahrnehmung, die auch in Beratungsgesprächen nicht aufgebrochen werden kann.

Mögliche Maßnahmen

Maßnahmen zur Auflösung des geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens müssen insgesamt in einen Prozess der Geschlechtergerechtigkeit eingebettet werden. Was die Berufswahl im engeren Sinn betrifft, so sind folgende Maßnahmenfelder von Relevanz:

- **Information:** Berufsbilder sollen gendergerecht vermittelt werden: Bei Männern ist das Interesse für soziale Berufe zu steigern, bei Frauen jenes für technische und naturwissenschaftliche Berufe.
- **Sensibilisieren:** Positive Kompetenzerfahrungen in geschlechtsuntypischen Berufsfeldern schaffen. Dies gelingt durch Vorbilder und Mentoring.
- **Qualifizierung:** Wo notwendig, Männer und Frauen getrennt qualifizieren, um mit einer ganzheitlichen Arbeitsweise geschlechtstypische Problemlagen bearbeiten zu können.
- **Rahmenbedingungen optimieren:** Abbau der vertikalen und horizontalen Segregation.

3. Problemgruppen erheben – Ausbildungsabbrüche verhindern

Die Ausgangslage

Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf bringt allgemein Reibungsprobleme mit sich. Mangelnde Reife, hohe Ansprüche oder fehlende Erfahrung führen dazu, dass ein Teil der jungen Leute beim Berufseinstieg mit Schwierigkeiten zu kämpfen hat. Besonders schwierig gestaltet er sich für einzelne Risikogruppen. Dazu zählen vor allem Jugendliche ohne abgeschlossene Ausbildung, Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie Jugendliche mit Lernschwierigkeiten oder geringer Leistungsbereitschaft. Auch mangelnde Zweisprachigkeit gilt auf Südtirols Arbeitsmarkt als ein Handicap. Generell spielt die soziale Herkunft immer noch eine wesentliche Rolle für den Schulerfolg, den Ausbildungsverlauf sowie die Berufswahl.

Die Herausforderungen

In Südtirol erreichen rund 300 Jugendliche pro Jahr keinen beruflichen oder schulischen Abschluss. Dies entspricht in etwa fünf Prozent eines Jahrgangs. Auslöser für die abgebrochenen Bildungskarrieren sind meist schlechte schulische Leistungen: Rund die Hälfte

der Jugendlichen, die zwei oder mehr Klassen wiederholen, bleiben ohne schulischen Abschluss. Sie müssten als Risikogruppe präventiv erkannt und besser betreut werden.

Eine zweite Problemgruppe bilden Jugendliche mit Migrationshintergrund, die häufig unter strukturellen Benachteiligungen wie mangelnden Sprachkenntnissen, geringen familiären Ressourcen oder einer mangelnden Integration in soziale Netze leiden. Für sie bietet eine berufspraktische Ausbildung die besten Chancen für eine erfolgreiche Integration in den lokalen Arbeitsmarkt.

Mögliche Maßnahmen

- **Case Management / Individuelles Profiling:** Um Risikogruppen möglichst früh zu erkennen und zu betreuen, sollte proaktiv statt reaktiv vorgegangen werden. Ansatzpunkte können die engere Zusammenarbeit aller beteiligten administrativen Stellen im Rahmen eines Netzwerks und eine möglichst individuelle Handhabung der einzelnen Fälle sein. Ein Netzwerkpartner fungiert in einem solchen System als Ansprechperson für sämtliche zuständige Stellen. Dadurch wird es auch leichter, alle verfügbaren Ressourcen zu aktivieren, um den Ausbildungsabbruch zu verhindern. Im Rahmen eines individuellen Profilings sollte dabei gezielt auf die Bedürfnisse und Kompetenzen der Jugendlichen eingegangen und ihr gesamtes soziales Umfeld betrachtet werden. Gute Erfahrungen gibt es auf internationaler Ebene auch mit BerufseinstiegsbegleiterInnen, wo vor allem die Schweiz als Vorbild gilt.
- **Best Practice Produktionsschule:** In Tirol und anderen österreichischen Bundesländern haben Jugendliche mit problematischem Hintergrund die Möglichkeit, so genannte Produktionsschulen zu besuchen. Diese überbetrieblichen Lehrstätten bieten einen Lehrabschluss, der als reguläre Berufsqualifikation anerkannt wird. Durch die Auswahl von zukunftssträchtigen Lehrberufen wird eine zusätzliche arbeitsmarktpolitische Steuerung erreicht.

4. Interaktionen zwischen Ausbildungssystem und Arbeitswelt stärken

Die Ausgangslage

Jugendliche stehen heute bei der Berufswahl vor einer Vielfalt von Möglichkeiten, die sie häufig überfordert. Die beste Möglichkeit, zu einer überlegten Entscheidung zu kommen, ist ein früher Kontakt mit der Berufswelt. Was in der dualen Ausbildung eine Selbstverständlichkeit ist, bleibt jedoch in der Oberschule die Ausnahme: Viele OberschülerInnen machen bis zur Matura keinerlei Erfahrung in der Arbeitswelt.

Die Herausforderungen

Während es unter ExpertInnen umstritten ist, wie stark die Lerninhalte der unterschiedlichen Ausbildungswege auf den konkreten Bedarf von Unternehmen abgestimmt werden sollten, liegt zu einem weiteren Punkt einhellige Übereinstimmung vor: Um Jugendliche bei der Wahl von Ausbildungswegen zu unterstützen, die ihren Neigungen und Erwartungen entsprechen, ist ein stärkerer Austausch zwischen Schule und Betrieben unumgänglich. Vor allem im Bereich allgemeinbildender Oberschulen müssen praktische Arbeitserfahrungen stärker im Curriculum verankert werden. Wie lokale Studien zeigen, sind aber auch die Lernerfahrungen bei bereits bestehenden Praktika noch ausbaubar, sofern die Praktikumsbegleitung professionell organisiert wird. Selbst Jugendliche, die ihren Praktikumsplatz als schlecht bewerteten, fanden die Arbeitserfahrung während der Schulzeit sinnvoll und wichtig.

Mögliche Maßnahmen

- **Praktikumsmöglichkeiten im schulischen Curriculum verankern:** Konkrete Arbeitserfahrungen in Betrieben sollten in allen Oberschulen Teil des Lehrplans werden. Je mehr praktische Arbeitserfahrungen Jugendliche während der Schulzeit sammeln können, desto leichter fällt später die Berufswahl. Heute hat dagegen nur eine Minderheit der Jugendlichen vor der Matura klare Vorstellungen über einen späteren Beruf. Der Kontakt mit der Arbeitswelt kann bereits in der Mittelschule mit Aktionstagen gefördert werden: Dabei dürfen die Jugendlichen einen Tag in einem Betrieb ihrer Wahl verbringen, wobei ihnen ein/e TutorIn zur Seite gestellt wird.
- **Professionelle Praktikumsbetreuung:** Der Lerneffekt von Arbeitserfahrungen im Rahmen der schulischen Ausbildung ist umso höher, je mehr begleitete Eigeninitiative Jugendliche ergreifen können. Ausschlaggebend ist dabei, wie professionell die Praktikumsbegleitung erfolgt.
- **Berufskunde und Bewerbungstraining:** Neben den praktischen Erfahrungen ist die theoretische Vorbereitung der Jugendlichen auf den Arbeitsmarkt im Rahmen des Unterrichts ausbaubar.
- **Förderung besonders innovativer Lehrberufe:** Ein besonderer Schwerpunkt bei der Ermöglichung von Berufserfahrungen während der Schulzeit sollte auf zukunftsträchtige Berufsbilder in Bereichen wie Green Economy oder dem Sozial- und Gesundheitswesen gelegt werden.
- **„Tirocini di qualità“:** Das Trentino ist gerade dabei, die Berufspraktika während der Oberschule in Form von „*tirocini di qualità*“ auszubauen. Damit sollen OberschülerInnen die Möglichkeit erhalten, auch im Hinblick auf die Berufswahl nach der Matura ausbildungsbezogene Berufserfahrungen zu machen. Teil des Projektes sind einheitliche Qualitätsstandards, eine Datenbank mit allen Praktika, die von Unternehmen angeboten werden, sowie die Bereitstellung von Stipendien und Darlehen für Praktika außerhalb der Landesgrenzen.

5. Durchlässigkeit des Ausbildungssystems steigern

Die Ausgangslage

Südtirols Ausbildungssystem weist eine außergewöhnliche Breite auf. Im Gegensatz zum dreigliedrigen Schulsystem im deutschen Sprachraum durchlaufen die SchülerInnen bis zum Alter von 14 Jahren eine gemeinsame und einheitliche Ausbildung. Danach steht ihnen mit einem differenzierten Oberschulangebot und mit schulisch wie berufsorientiert ausgelegten Varianten der Berufsbildung eine besondere Vielfalt für den Übergang in den Arbeitsmarkt offen.

Die Herausforderungen

Die Vielfalt an Ausbildungswegen ist zwar prinzipiell vorteilhaft für Jugendliche, bringt aber auch zwei wesentliche Herausforderungen mit sich: die Orientierung bei der Schulwahl sowie die Durchlässigkeit des Ausbildungssystems. Das heißt, Jugendliche müssen primär in die Lage versetzt werden, aus dem breiten Angebot eine gezielte und gut durchdachte Ausbildungsauswahl zu treffen, die ihren Neigungen und Begabungen entspricht. Diese Weichenstellung muss aber zu einem späteren Zeitpunkt noch korrigiert werden können, ohne dass bis dahin erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten wertlos werden oder bis dahin absolvierte Schuljahre verloren gehen.

In Südtirol wurden in den vergangenen Jahren zwar die Übergänge zwischen vergleichbaren Bildungsgängen erleichtert und versucht, das Problem von Doppelqualifizierungen (z.B. Gesellenprüfung und Facharbeiterbrief der Berufsschule) zu entschärfen. Dennoch gestalten sich die meisten Übertrittssituationen nach wie vor schwierig; insbesondere wenn in der bisherigen Ausbildung kein ordentlicher Abschluss erreicht wurde. Betroffen

sind dabei sowohl Übergänge zwischen Vollzeitlehrgängen der Berufsschulen und Oberschulen als auch zwischen Fachschulen und dualer Ausbildung oder unterschiedlichen Oberschultypen.

Als wichtiger Schritt zur erhöhten Durchlässigkeit zwischen Ober- und Berufsschule werden das neue Lehrlingsgesetz und die Einführung der Berufsmatura gewertet.

Verschärft wurde das Problem im vergangenen Jahrzehnt dagegen durch die Anhebung der Schulpflicht von acht auf neun Jahre und die Einführung der Ausbildungspflicht bis zum 18. Lebensjahr. Gerade das neunte Pflichtschuljahr droht vielfach „verloren“ zu gehen – beispielsweise wenn Jugendliche probeweise eine Oberschule besuchen und dann in eine berufspraktische Ausbildung wechseln. Der Übertritt von Grundlehrgängen oder berufsbildenden Biennien in Oberschulen fällt dagegen wegen der unterschiedlichen Fächer und Anforderungen vielfach sehr schwer, was das Risiko eines Schulabbruchs mit sich bringt.

Mögliche Maßnahmen

Stärkere Vergleichbarkeit der Lehrprogramme: Der Wechsel von der Berufs- zur Oberschule (und zwischen den Schulen) muss erleichtert werden.

- **Allgemeinbildende Bildungsinhalte sollten harmonisiert** werden, fachschulspezifische Inhalte müssen nachgelernt werden können;
- **Einzelleistungen in gleichartigen Fächern** der verschiedenen Bildungswege sollen **anerkannt** werden.
- **Skeptische Stimmen** warnen davor, durch eine zu starke Harmonisierung einem unreflektierten Hin- und Herwechseln zwischen der Oberschule und der Berufsbildung Tür und Tor zu öffnen. Gewarnt wird auch davor, die Berufsmatura zu einer Matura zweiter Kategorie zu machen.
- **Zertifizierung und Anerkennung außerschulisch und -betrieblich erworbener Kompetenzen:** Gerade in diesem Bereich müssen verstärkt Anstrengungen unternommen werden, die an bestehende gute Erfahrungen wie den Kompetenzpass anknüpfen.

6. Gleichwertigkeit von Theorie und Praxis durch Berufsmatura erhöhen

Die Ausgangslage

Südtirols Berufsschulsystem unterliegt derzeit großen Veränderungen. In Anpassung an die staatliche Reform wurden im Sommer 2012 mit dem neuen Lehrlingsgesetz (LG 12/2012) die Lehrzeiten auf eine Dauer von drei bis vier Jahren vereinheitlicht sowie drei Typen von Lehre eingeführt. Damit gibt es nun zusätzlich zur traditionellen Lehre zum Erwerb einer beruflichen Qualifikation und eines Berufsbildungsdiploms:

- die **berufsspezialisierende Lehre** für junge Menschen im Alter zwischen 18 und 29 Jahren. Ziel der drei- bis fünfjährigen Lehre ist es, jungen Menschen mit oder ohne abgeschlossener Erstausbildung einen Einstieg in den Arbeitsmarkt und eine anschließende arbeitsrechtliche Anerkennung der erworbenen Kompetenzen zu ermöglichen.
- die **Lehre zur Höheren Berufsbildung und Forschung:** Sie ist ebenfalls für Personen zwischen 18 und 29 Jahren möglich und schafft die Verbindung von beruflicher Praxis mit dem Abschluss einer Universität, einer Höheren Technischen Bildungseinrichtung oder eines Forschungsdoktorats.

Im Februar 2013 wurde darüber hinaus der Weg für die **Berufsmatura** freigegeben. Damit erhalten AbgängerInnen einer vierjährigen Berufsbildung ab dem Schuljahr

2014/2015 die Möglichkeit, eine Maturaprüfung abzulegen. Voraussetzung dafür ist die Absolvierung eines einjährigen Lehrgangs.

Die Herausforderungen

Eine Aufwertung der Berufsbildung trifft in zweifacher Hinsicht den Nerv der Zeit. Die duale Ausbildung, also die Kombination von beruflicher Praxis und theoretischer Bildung, erfüllt die Anforderung von Unternehmen nach einer bedarfsgerechten Ausbildung. Gleichzeitig bietet sie jungen Menschen die Möglichkeit, die im Betrieb erworbenen Kenntnisse zu erweitern und zu festigen.

Allerdings hat die Zahl der Lehrlinge und Lehrverträge allein im Zeitraum 2000 bis 2010 um ein Viertel abgenommen. Insgesamt entscheidet sich rund ein Drittel der Jugendlichen nach der Mittelschule für das berufliche Bildungswesen; immer stärker wird aber auch hier das Modell der Vollzeitschulen (Fachschulen) der dualen Ausbildung vorgezogen. Als Hintergrund für die sinkenden Lehrlingszahlen gilt neben demografischen Entwicklungen oder der wirtschaftlich unbefriedigenden Behandlung der Lehrlinge der allgemeine Trend hin zu längeren schulischen und akademischen Ausbildungen. Die Berufsbildung leidet dagegen nach wie vor unter dem Vorurteil, sich vor allem für leistungsschwächere und gering motivierte Jugendliche zu eignen.

Die Möglichkeit, eine Berufsausbildung bei Bedarf mit einer Matura abschließen zu können und somit BerufsschülerInnen einen potentiellen Hochschulzugang zu ermöglichen, birgt ein großes Aufwertungspotential dieses Ausbildungsweges, der heute oft als Sackgasse empfunden wird. Eine stärkere Gleichwertigkeit der Berufsbildung mit der Oberschulbildung würde auch ein weiteres Problem lösen: die Wahl des Bildungsweges wird heute weit stärker von den Noten eines Jugendlichen denn von seinen konkreten Interessen und Neigungen bestimmt.

Mögliche Maßnahmen

- **Nutzung aller drei Lehrformen:** Besonders die berufsspezialisierende Lehre wird als wichtigstes Instrument zur Erleichterung des Einstiegs von MaturantInnen in den Arbeitsmarkt sowie für Fachkräfte bewertet, die einen Berufswechsel anstreben. In Südtirol sind die neuen Formen der Lehre jedoch noch zu wenig bekannt und müssen erst durch konkrete Angebote zum Leben erweckt werden. Erste Maßnahmen könnten Informationsveranstaltungen an den Schulen und bei Wirtschaftsverbänden sowie Betriebsbesichtigungen sein. Auch der Berufsberatung wird in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle zuerkannt. Gute Praktiken gibt es im Trentino und im Veneto, wo Unternehmen bereits heute von Anreizen und Verfahrensvereinfachungen profitieren, wenn sie berufsspezialisierende Lehrstellen anbieten.
- **Errichtung von Fachhochschulen:** Um den Bedarf an Fachhochschulausbildung abzudecken, soll auch auf Hochschulebene eine höhere Lehre eingerichtet werden. Ein bereits bestehendes Beispiel dafür ist die duale Ausbildung im Studiengang für Logistikingenieure, den die Freie Universität Bozen in Zusammenarbeit mit der Universität Turin anbietet.
- **Dualer Einstieg auch im Öffentlichen Dienst:** Für den Arbeitseinstieg in die öffentliche Verwaltung sind Maßnahmen zu entwickeln, die sich am Prinzip der dualen Ausbildung orientieren: Dazu zählen insbesondere die Verknüpfung von Theorie und Praxis sowie die Begleitung durch erfahrene Arbeitskräfte.

7. Attraktivität von technischen sowie handwerklich-praktischen Berufsfeldern sichern

Die Ausgangslage

Bei der Wahl des Bildungsweges wird der Stellenwert eines Maturadiploms am Arbeitsmarkt von Jugendlichen und ihren Eltern überschätzt. Während die Lehre und die berufspraktische Ausbildung vor allem in der italienischsprachigen Bevölkerung immer geringeres Ansehen genießt, wird die Matura zunehmend zum Standardabschluss.

Die Herausforderungen

Diese Entwicklung steht zumindest teilweise im Widerspruch zu den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes. Dort wird laut Prognosen auch in Zukunft die Nachfrage nach technisch-naturwissenschaftlichen Berufsbildern und spezialisierten Facharbeitern stark bleiben. Der Wert der Matura wird dagegen aufgrund der mangelnden Spezialisierung als relativ gering eingestuft.

Das zeigt sich bereits heute in einer erheblich höheren Erwerbstätigenquote von BerufsschulabsolventInnen und AbsolventInnen einer technischen Oberschule im Vergleich zu MaturantInnen von allgemeinbildenden Oberschulen. Gerade letztere könnten in den kommenden Jahren am Arbeitsmarkt dem größten Risiko ausgesetzt sein, da sie eine unzureichende bzw. unpassende Spezialisierung aufweisen.

Eine ähnliche Entwicklung zeichnet sich bei den AkademikerInnen ab. Dort haben AbsolventInnen technischer Fachrichtungen wesentlich größere Chancen auf eine sofortige dauerhafte Erwerbstätigkeit als AbsolventInnen geistes- und sozialwissenschaftlicher Fachrichtungen. Letztere sehen sich in vielen Fällen gezwungen, Arbeiten zu übernehmen, die eigentlich nicht ihrer Qualifikation entsprechen.

Mögliche Maßnahmen

- **Attraktivität bestimmter Berufsfelder erhöhen:** Die Attraktivität bestimmter Berufsfelder hängt für Jugendliche nicht nur von den Arbeitsmarktchancen ab. Ausschlaggebend sind auch Karriereperspektiven und Verdienstaussichten; bei manchen Jugendlichen steht das Thema Selbstverwirklichung stark im Vordergrund. Gerade in traditionellen Handwerksberufen kann die Qualität der Arbeit aus Perspektive der Jugendlichen aufgewertet werden, wenn Mitwirkung, Kreativität und Selbständigkeit ermöglicht werden und sie eine entsprechende Anerkennung erfahren.
- **Anerkennung, dass auch „Einfacharbeit“ komplex ist:** In Produktionsberufen nehmen nicht nur die technischen Anforderungen, sondern auch die Notwendigkeit von sozialen Kompetenzen enorm zu. Interaktion, Dienstleistungsorientierung, Teamfähigkeit und Mehrsprachigkeit gehören heute genauso zu solch vermeintlichen Einfacharbeiten wie die immer stärker auf Eigenverantwortung beruhende Organisation der Arbeitsabläufe. Diese steigende Komplexität muss auch in der öffentlichen Wahrnehmung solcher Berufe stärker verankert werden. Zur Aufwertung geringer Qualifikationen werden die Ermöglichung von Teilqualifikationen mit einer Kompetenzauflistung sowie die Einführung von Attestberufen und neuen Berufsbildern vorgeschlagen.
- **Professionalisierung durch Stärkung der sozialen Kompetenzen:** Auch die breitere Ausbildung der Lernenden trägt zu einer Aufwertung technischer wie praktisch-handwerklicher Berufe bei. Statt eine enge berufliche Spezialisierung innerhalb eines Betriebes zu erwerben, sollten junge Menschen durch die Verbesserung des didaktischen Settings in den Besitz von breiter einsetzbaren Kompetenzen kommen. Wesentlich sind dabei sogenannte *soft skills*, also soziale Kompetenzen, die innerhalb der Betriebe immer stärker gefragt sind, aber auch not-

wendig sind, um sich den schnellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt anpassen zu können.

8. Beschäftigungsmöglichkeiten von AkademikerInnen angesichts des Trend zur permanenten Höherqualifizierung

Die Ausgangslage

Die Quote an HochschulabsolventInnen unter den 30- bis 34-Jährigen liegt in Südtirol mit 18,1 Prozent immer noch deutlich hinter jener Österreichs (23,5%), Deutschland (29,8%) oder der EU-27 (33,6%). Obwohl sich die Akademikerquote im Land in den vergangenen 20 Jahren mehr als verdoppelt hat (von 3,2% auf rund 7%), wird die Zahl der akademisch Qualifizierten häufig als zu gering bezeichnet.

Die Herausforderungen

Der wirtschaftliche Strukturwandel, die Entstehung einer stärker auf kodifiziertem Wissen beruhenden Arbeitsorganisation, der Aufbau einer spezialisierten Landesverwaltung im Rahmen der Autonomie: All das hat auch in Südtirol in vielen Branchen zu steigenden Qualifikationsanforderungen und insbesondere im Pflege- und Bildungsbereich zu einer Akademisierung der Ausbildung geführt. Vor allem im öffentlichen Dienst wird eine Reihe von Berufen in zunehmenden Ausmaß von AkademikerInnen ausgeübt. Diese stellen derzeit keine arbeitsmarktpolitische Problemgruppe in Südtirol dar, wenngleich bislang Studien über die ausbildungsadäquate Passung ihrer Arbeitsverhältnisse fehlen. Allerdings darf die Aufnahmefähigkeit für Hochqualifizierte in Südtirols kleinstrukturierter Wirtschaft nicht zu hoch eingeschätzt werden; auch im Öffentlichen Dienst ist mit keinem starken Zuwachs an Arbeitsplätzen zu rechnen. Grundsätzlich wird der Trend zur Höherqualifizierung anhalten.

Mögliche Maßnahmen

- **Fachhochschulen.** Diese Hochschulen bilden arbeitsplatznah aus und verknüpfen die Vorteile des dualen Systems mit einer Hochschulausbildung. Zu den Innovations treibern in Wirtschaftssystemen mit dualen Ausbildungssystemen gehört die Kooperation zwischen Facharbeitskräften und akademisch Ausgebildeten innerhalb der Betriebe.
- **Verbesserung der Qualität der Praktika und des Berufseinstiegs.** Ob es zu einem verbesserten Transfer des universitär angeeigneten Wissens auf Betriebe und Organisationen kommen kann, ist eine Frage der Organisationskultur innerhalb der aufnehmenden Struktur. Voraussetzungen für einen gelungenen Transfer sind eine prinzipielle Offenheit und die Bereitschaft, gemeinsam neue Lösungen zu finden oder die „Neuen“ eigene Ideen einbringen zu lassen. Auf Seiten der NeueinsteigerInnen sind für einen erfolgreichen Berufseinstieg allen voran ein gewisses Maß an Engagement und soziale Kompetenzen entscheidend. Zentrale Bedeutung haben auch die Fähigkeit zu selbstbestimmtem und selbstorganisiertem Arbeiten sowie die Informationskompetenz.
- **Zukunftsträchtige politische Entscheidungen.** Ob es um *green jobs* in der Energie- und Umweltwirtschaft oder steigende Anforderungen im Gesundheitswesen und Bildungsbereich geht: Gerade Beschäftigungschancen für AkademikerInnen sind sehr stark von zukunftssträchtigen politischen Entscheidungen in diesen Bereichen abhängig.

9. Beschäftigungsfähigkeit durch gesicherte berufliche Kernidentität

Die Ausgangslage

BerufseinsteigerInnen wird häufig attestiert, dass sie nicht über die von Betrieben gefragten fachlichen Kompetenzen verfügen. Gleichzeitig wird bei Einstellungsgesprächen auch immer mehr Wert auf soziale Kompetenzen sowie einschlägige Arbeits- oder Auslandserfahrung gelegt. Da der rasante wirtschaftliche Wandel heute zu wesentlich mehr Brüchen und Übergangsphasen in Erwerbungsbiografien als noch in der Elterngeneration führt, gilt es diese Anforderungen der Wirtschaft nicht nur aus der Perspektive des Einstieg ins Erwerbsleben zu betrachten.

Die Herausforderungen

Um die wachsende Zahl an Übergängen zu bewerkstelligen, denen jungen Menschen im Laufe ihres Erwerbslebens ausgesetzt sein werden, greifen eng gefasste Ausbildungen zu kurz, die sich an den aktuellen Bedürfnissen eines Betriebs orientieren. Stattdessen sollten Jugendliche dazu befähigt werden, sich einen Rucksack aus Bildung, Kompetenzen und personalen Ressourcen anzueignen, der ihnen eine aktive Gestaltung der eigenen Erwerbsbiografie ermöglicht. Zum Aufbau einer solchen gesicherten beruflichen Kernidentität und Handlungsfähigkeit zählen also nicht nur die formalen Qualifikationen der Ausbildung, sondern auch so genannte *soft skills* wie Empathie, Selbstvertrauen, Zielstrebigkeit und Beharrlichkeit. Basis dafür ist – neben persönlichen Fähigkeiten und Eigenschaften – das Startkapital, das junge Menschen von ihren Familien und in der Schule mitbekommen.

Mögliche Maßnahmen:

- **Breite Ausbildung und exemplarische Vertiefungen:** Die Forderung der Wirtschaft nach einer stärkeren Ausrichtung der Ausbildungsprogramme an den Bedürfnissen von Betrieben sollte nicht zu eng ausgelegt werden. Zum einen ist es sicher sinnvoll, den Unterrichtsstoff weniger abstrakt zu gestalten und anhand exemplarischer Vertiefungen stärker auf die Arbeitsrealität einzugehen. Zum anderen sollte es die wichtigste Aufgabe der schulischen Ausbildung bleiben, eine solide und breite Bildungsbasis sowie die Möglichkeit der Persönlichkeitsbildung zu bieten.
- **Stärkung der überbetrieblichen Ausbildung:** Das Gebot einer breiten Ausbildung gilt umso mehr für Lehrberufe, in denen die Ausbildung und Sozialisierung von Jugendlichen traditionell in der engen Realität eines Betriebes geprägt wird. Durch eine Kombination von Lernorten, die Ausbildung in mehreren Betrieben oder eine Stärkung der überbetrieblichen Ausbildung können das fachliche Wissen, aber auch soziale Kompetenzen und die Flexibilität der jungen Menschen gesteigert werden.
- **Vermittlung sozialer und personaler Kompetenzen:** Flexibilität, Motivation, Leistungsfähigkeit, Selbständigkeit und soziale Kompetenzen: Eine dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit hängt auf dem heutigen Arbeitsmarkt nicht nur von spezifischen fachlichen Kompetenzen, sondern immer mehr von sogenannten *soft skills* ab. Vor diesem Hintergrund gilt es, die Vermittlung solch persönlicher Ressourcen in Form von Coachings, Reflexionen oder eines Kompetenzansatzes in der schulischen und beruflichen Ausbildung immer stärker in den Vordergrund zu rücken.
- **Anerkennung außerschulisch erworbener sozialer und personaler Kompetenzen:** Ausbau bzw. Aufwertung von Modellen wie dem Kompetenzpass.
- **Förderung der Mehrsprachigkeit:** Die Kenntnis der Zweitsprache nach Abschluss der schulischen Ausbildung wird von Unternehmen heute als unzureichend bewertet. Obwohl italienischsprachige Jugendliche in der Regel noch mehr Defizite in der Zweitsprache zu haben scheinen als deutschsprachige, gehen die Kenntnisse in bei-

den Sprachgruppen eher zurück anstatt sich zu verbessern. Angesichts der großen Bedeutung der Mehrsprachigkeit auf dem Arbeitsmarkt ist hier ab den unteren Schulstufen Handlungsbedarf angezeigt.

10. Mit fairen Verträgen beschäftigten

Die Ausgangslage

Obwohl die aktuelle Situation von Jugendlichen auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt allgemein als noch nicht so kritisch eingestuft wird, finden sie zweifelsohne andere Bedingungen vor als noch ihre Elterngeneration. Verlängerte Übergangsverläufe und die Flexibilisierung von Arbeit tragen zu einem allgemeinen Unsicherheitsgefühl bei. Konkreten Anlass dazu gibt auch die steigende Zahl atypischer Arbeitsverhältnisse: Zumindest der Einstieg in den Arbeitsmarkt verläuft auch für eine wachsende Zahl von qualifizierten jungen Menschen über befristete Arbeitsverhältnisse, Phasen der Sucharbeitslosigkeit und Praktika. Manche Jugendliche verbleiben unfreiwillig in einer dauerhaften Abfolge aus Projektverträgen und befristeten Arbeitsverträgen und können somit weder eine kontinuierliche Erfahrung und Spezialisierung aufbauen noch eine geregelte Lebensplanung angehen.

Die Herausforderungen

Die zunehmende Flexibilisierung des Arbeitsmarktes stellt junge Menschen vor neue Herausforderungen. Der Anteil atypischer Arbeitsverträge ist in Südtirol bei jungen Menschen vor allem nach einigen Jahren auf dem Arbeitsmarkt zwar immer noch vergleichsweise gering. Dennoch sind die persönlichen wie gesellschaftlichen Auswirkungen dieses Trends nicht zu unterschätzen. Dazu zählt vor allem die geringe soziale Absicherung und das damit verbundene Risiko der Altersarmut, aber auch die immer geringere Planbarkeit wichtiger Lebensentscheidungen wie der Familiengründung. Da die gesetzliche Regelung des Arbeitsmarktes nationale Kompetenz ist, ist der Handlungsspielraum in diesem Bereich auf Landesebene allerdings sehr eingeschränkt.

Mögliche Maßnahmen

- **Verstärkung der Transparenz auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt:** Informationen über die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt sind zielgruppengerecht aufzuarbeiten.
- **Studien über zukünftigen Berufsbedarf und überfachliche Kompetenzen** sind ein wichtiges Element einer modernen Arbeitsmarktpolitik.
- **Stabilisierung des Einstiegs:** Praktika und Projektverträge können beim Einstieg in den Arbeitsmarkt kurzfristig geeignete Vertragsformen darstellen, die Vorteile für ArbeitgeberInnen wie für ArbeitnehmerInnen bringen. Mittel- bis langfristig ist es jedoch wichtig, jungen Menschen den Sprung in die Selbstständigkeit oder in typische Vertragsformen für abhängig Beschäftigte zu ermöglichen.
- **Relativierung des Senioritätsprinzips:** Die starke Orientierung der Entlohnung an der Dauer der Betriebszugehörigkeit ist angesichts der aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zu überdenken.