

Mosberger, Brigitte (Ed.); Sturm, René (Ed.)

## Research Report

Jung, dynamisch, arbeitslos? Beiträge zur Fachtagung 'Neue Ansätze in der Berufsorientierung und -ausbildung benachteiligter junger Menschen' vom 18. Juni 2006 in Wien

AMS report, No. 59

## Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

*Suggested Citation:* Mosberger, Brigitte (Ed.); Sturm, René (Ed.) (2007) : Jung, dynamisch, arbeitslos? Beiträge zur Fachtagung 'Neue Ansätze in der Berufsorientierung und -ausbildung benachteiligter junger Menschen' vom 18. Juni 2006 in Wien, AMS report, No. 59, ISBN 978-3-85495-239-2, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/97907>

### Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

### Terms of use:

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*



AMS report **59**

Brigitte Mosberger, René Sturm (Hg.)

## Jung, dynamisch, arbeitslos?

Beiträge zur Fachtagung »Neue Ansätze in der  
Berufsorientierung und -ausbildung benachteiligter  
junger Menschen« vom 18. Juni 2006 in Wien

Herausgegeben vom  
Arbeitsmarktservice Österreich



abif - Analyse, Beratung und  
interdisziplinäre Forschung

**Caritas**  
ÖSTERREICH



Arbeitsmarktservice  
Österreich

Brigitte Mosberger, René Sturm (Hg.)

# Jung, dynamisch, arbeitslos?

Beiträge zur Fachtagung »Neue Ansätze in der  
Berufsorientierung und -ausbildung benachteiligter  
junger Menschen« vom 18. Juni 2006 in Wien

Herausgegeben vom  
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Maria Hofstätter, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Wien, Dezember 2007 • Grafik und Titelfoto: Lanz, A-1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2007

Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, A-1190 Wien  
ISBN 978-3-85495-240-6

# Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	<b>5</b>
----------------------	----------

## **Petra Gregoritsch**

<b>Lehrlinge und Fachkräfte – Angebot und Nachfrage</b> .....	<b>7</b>
1 Rund 40 Prozent der Jugendlichen beginnen eine Lehre .....	7
2 Immer weniger Betriebe bilden Lehrlinge aus .....	7
3 Die Besetzung von Lehrstellen erfordert oft mehrere Anläufe .....	8
4 Zunehmende Rolle des Arbeitsmarktservice .....	9
5 Begrenzte Zahl an Fachkräfte-Arbeitsplätzen zwingt zur beruflichen Mobilität .....	9
6 Die Hälfte verläßt nach kurzer Zeit die Ausbildungsbranche .....	10
7 Zusammenfassung .....	11

## **Helmut Dornmayr**

<b>Benachteiligte Jugendliche am Arbeitsmarkt: Jugendliche ohne Berufsausbildung – Ausgewählte Ergebnisse einer ibw-öibf-Studie über 20- bis 24jährige ohne Sekundarabschluß II im Auftrag des AMS Österreich</b> .....	<b>12</b>
1 Die empirischen Studienergebnisse im Überblick .....	12
2 Schlußfolgerungen und Empfehlungen .....	19
2.1 Fokussierung auf die Förderung von Kompetenzen und Stärken .....	20
2.2 Ausbau der Bildungs- und Berufsberatung .....	20
2.3 Anerkennung und Weiterentwicklung informell erworbener Kompetenzen und Teilqualifikationen (Drop outs) .....	21
2.4 Spezielle Angebote für MigrantInnen .....	21

## **Peter Dominkovits**

<b>Innovative Ansätze in der Arbeitsmarktpolitik für benachteiligte Jugendliche</b> .....	<b>23</b>
1 Überblick .....	23
2 Maßnahmen und Aktivitäten im einzelnen .....	24
2.1 Berufslehrgänge nach JASG .....	24
2.2 Berufslehrgänge nach §30 BAG .....	24
2.3 Integrative Berufsausbildung .....	25
2.4 FacharbeiterInnen-Intensivausbildung .....	25
2.5 Qualifizierungsmaßnahmen .....	26
2.6 Orientierungsmaßnahmen .....	26
2.7 Aktivierungsmaßnahmen .....	27
2.8 Sozialökonomische Betriebe (SÖB) und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) .....	27
2.9 Beratungs- und Betreuungseinrichtungen .....	27
2.10 Equal-Projekte .....	27
2.11 Lehrstelleninitiativen .....	28

<b>Andreas Thienel</b>	
<b>Das Equal-Projekt »Generation 19+«</b> . . . . .	<b>30</b>

<b>Sascha Wittmann</b>	
<b>hiphopera – Innovative Qualifizierung für Jugendliche</b> . . . . .	<b>33</b>
1 Was ist »hiphopera – Innovative Qualifizierung für Jugendliche«? . . . . .	33
2 Bisherige Ergebnisse von »hiphopera – Innovative Qualifizierung für Jugendliche« . . . . .	36

<b>Thomas Kreiml</b>	
<b>Die Zukunft von Berufsorientierung und Berufsqualifizierung von (benachteiligten) jungen Menschen – Perspektiven für arbeitslose Jugendliche</b> . . . . .	<b>38</b>
1 Anforderungsprofil für lehrstellensuchende Jugendliche . . . . .	39
2 Jugendliche abseits der Anforderungen – Abseits des regulären Arbeitsmarktes . . . . .	40
3 Arbeitslosigkeit und »Working Poor« – Ein Mangel an Perspektiven . . . . .	42
4 Unterstützungsbedarfe und neue Wege in der Lehrlingsausbildung . . . . .	42
5 Alternative Perspektiven durch innovative Maßnahmen . . . . .	44

## Vorwort

Die Jugendarbeitslosigkeit zählt neben der Altersarbeitslosigkeit zu den wesentlichsten arbeitsmarktpolitischen Problemen. Im Jahr 2005 waren in Österreich im Jahresdurchschnitt 41.568 unter-25jährige Personen arbeitslos gemeldet – die Arbeitslosigkeit von Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen stieg damit um 7,3 Prozent gegenüber dem Vorjahr 2004. Die Anzahl der Lehrstellensuchenden (6.156 Personen im Jahresdurchschnitt 2005) stieg um 14,5 Prozent im Vergleich zu 2004.

Trotz Meldungen über sinkende Arbeitslosigkeit im Jahr 2006 gibt es eine beträchtliche Gruppe von jungen Menschen, die den Einstieg in den Arbeitsmarkt nicht oder nur sehr schwer schafft. Millionen Euro sind in der Vergangenheit für entsprechende Programme zur Senkung der Jugendarbeitslosigkeit ausgegeben worden, allerdings ohne den letztlich gewünschten, d. h. nachhaltigen, Erfolg zu erzielen. Könnte es sein, daß die alten Antworten nicht mehr taugen, weil sich mittlerweile die Fragestellungen grundlegend verändert haben?

Im Rahmen der Tagung »Jung, dynamisch, arbeitslos? Neue Ansätze in der Berufsorientierung und Berufsausbildung benachteiligter junger Menschen« von AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Caritas Österreich und abif am 18. Juni 2006 in Wien setzten sich PraktikerInnen und WissenschaftlerInnen mit den Perspektiven und Grenzen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für junge Menschen auseinander.

Der vorliegende Tagungsband beinhaltet die Artikel der Vortragenden sowie die Dokumentation der Podiumsdiskussion, die das Thema »Die Zukunft von Berufsorientierung und Berufsqualifizierung von (benachteiligten) jungen Menschen. Perspektiven für arbeitslose Jugendliche« fokussierte.

Die Soziologin **Mag.<sup>a</sup> Petra Gregoritsch** von Synthesis Forschung ([www.synthesis.co.at](http://www.synthesis.co.at)) stellt in ihrem Artikel Angebot und Nachfrage am Lehrstellenmarkt einander gegenüber und skizziert die wichtigsten Entwicklungen im Zeitverlauf seit 1996.

Der Soziologe **Mag. Helmut Dornmayr** vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw; [www.ibw.at](http://www.ibw.at)) umreißt in seinem Artikel die Gruppe der am Arbeitsmarkt benachteiligten Jugendlichen. Da die Arbeitsmarktchancen wesentlich von der Berufsausbildung abhängen, präsentiert er dazu Ergebnisse einer aktuellen Studie zu 20- bis 24jährigen ohne Sekundarabschluß II.

**Peter Dominkovits**, der als Jugendberater beim AMS Wien ([www.ams.at/wien](http://www.ams.at/wien)) die Probleme arbeitsuchender Jugendlicher aus seinem beruflichen Alltag genau kennt, präsentiert arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für benachteiligte Jugendliche.

**DSA Andreas Thienel**, Leiter des Bereiches »Sozialökonomische Projekte« der Caritas Wien ([www.caritas-wien.at](http://www.caritas-wien.at)), präsentiert das Equal-Projekt »Generation 19+«, ein Angebot für arbeitslose bzw. arbeitsuchende junge Menschen mit multiplen Vermittlungsschwierigkeiten im Alter von 19 bis 30 Jahren.

**Mag.<sup>a</sup> Sascha Wittmann**, Leiterin des Equal-Projektes »hiphopera – Innovative Qualifizierung für Jugendliche«, präsentiert die Rahmenbedingungen und Erfolge von hiphopera, einem einjährigen Qualifizierungsprojekt für arbeitslose oder arbeitssuchende Wiener Jugendliche, das der steigenden Jugendarbeitslosigkeit auf sehr kreative Weise zu begegnen versucht.

Abschließend faßt **Mag. Thomas Kreiml** (abif; [www.abif.at](http://www.abif.at)) in seinem Artikel die Ergebnisse der Podiumsdiskussion zum Thema »Die Zukunft von Berufsorientierung und Berufsqualifizierung von (benachteiligten) jungen Menschen – Perspektiven für arbeitslose Jugendliche« zusammen.

**Mag.<sup>a</sup> Brigitte Mosberger**

*abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung*

**René Sturm**

*AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation*



# ***Petra Gregoritsch***

## **Lehrlinge und Fachkräfte – Angebot und Nachfrage**

### **1 Rund 40 Prozent der Jugendlichen beginnen eine Lehre**

Nach dem Pflichtschulabschluß müssen sich die Mädchen und Burschen in Österreich entscheiden, welche berufliche Laufbahn sie anstreben. Dabei stehen ihnen prinzipiell drei Möglichkeiten offen:

- der unmittelbare Einstieg ins Berufsleben (als Hilfsarbeitskraft);
- der Besuch einer weiterführenden Schule oder
- der Eintritt in eine Lehre.

In den letzten zehn Jahren haben jeweils rund 40 Prozent der Jugendlichen eine Lehre begonnen. Auch wenn sich im Vergleich zu den 1980er Jahren, als noch bis zu 47 Prozent der Mädchen und Burschen eine Lehre angetreten haben, die Lehrlingsquote verringert hat, kommt der Lehrlingsausbildung nach wie vor große Bedeutung zu.

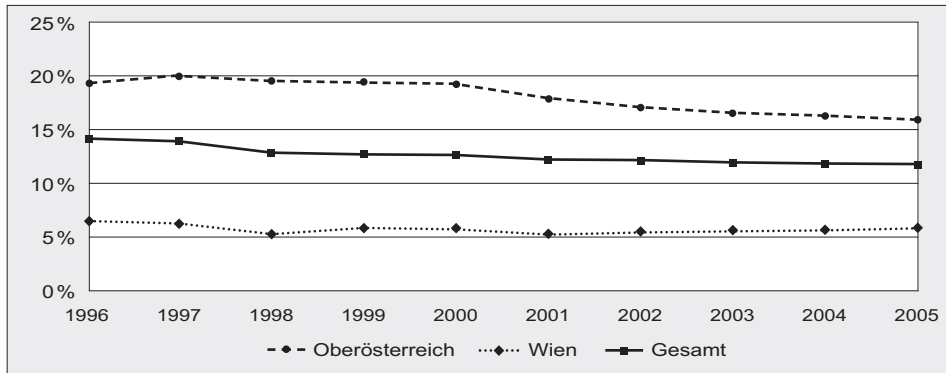
### **2 Immer weniger Betriebe bilden Lehrlinge aus**

Damit die Nachfrage der Jugendlichen nach geeigneten Lehrstellen Jahr für Jahr gedeckt werden kann, bedarf es einer ausreichenden Anzahl an Betrieben, die Lehrplätze anbieten.

Knapp zwölf Prozent der österreichischen Betriebe bildeten im Jahr 2005 Lehrlinge aus. Langfristig gesehen hat sich der Anteil der Lehrbetriebe deutlich verringert. In den 1980er Jahren lag der Anteil der ausbildungsaktiven Betriebe noch bei mehr als 20 Prozent.

Das Ausbildungsverhalten der Betriebe variiert in den einzelnen Bundesländern stark: Während in Oberösterreich im Jahr 2005 rund 16 Prozent der Betriebe zumindest einen Lehrling ausbildeten, waren es in Wien nur rund sechs Prozent der Betriebe.

**Grafik 1: Anteil von ausbildungsaktiven Betrieben an allen Betrieben, 1996–2005**



Quelle: Synthesis, im Auftrag des AMS Österreich

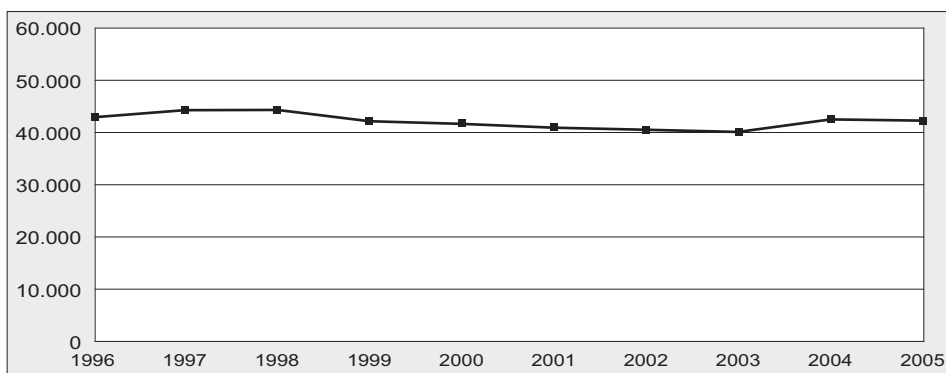
### 3 Die Besetzung von Lehrstellen erfordert oft mehrere Anläufe

Insgesamt waren im Jahr 2005 in Österreich im Schnitt 118.800 Lehrverhältnisse (im ersten, zweiten, dritten oder vierten Lehrjahr) aufrecht.

Was die Neuaufnahmen von Lehrverhältnissen betrifft, so erlaubt die Zahl aller keinen direkten Schluß auf das Angebot an Lehrstellen: Von rund 60.000 Aufnahmen waren nur rund 42.000 »Erstbesetzungen«. In rund 18.000 Fällen war die Aufnahme eines Lehrverhältnisses ein zweiter (oder dritter oder vierter) Versuch, die Lehrstelle mit einer geeigneten Person zu besetzen.

Mit Einführung des Blum-Bonus (= Förderung von zusätzlichen Lehrstellen mit 400 Euro im ersten Lehrjahr und 200 Euro bzw. 100 Euro im zweiten und dritten Lehrjahr) im September 2005 ist die Zahl der Erstbesetzungen gestiegen. Nach Absetzen der Förderung muß wieder mit einem Rückgang der Erstbesetzungen gerechnet werden.

**Grafik 2: Erstbesetzungen von Lehrstellen, 1996 bis 2005**



Quelle: Synthesis, im Auftrag des AMS Österreich

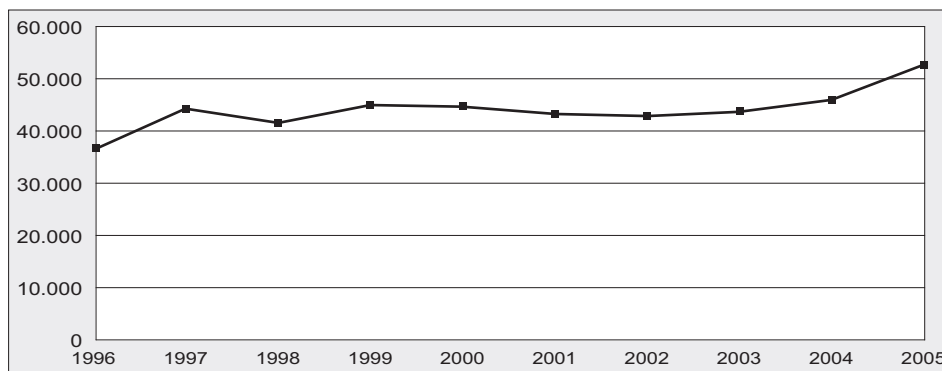
## 4 Zunehmende Rolle des Arbeitsmarktservice

Das Arbeitsmarktservice stellt sowohl für die lehrstellensuchenden Jugendlichen als auch für die Betriebe mit offenen Lehrstellen einen wichtigen Ansprechpartner dar.

Im Laufe des Jahres 2005 wandten sich rund 52.500 Mädchen und Burschen mit der Hoffnung auf eine Lehrstellenvermittlung an das Arbeitsmarktservice. Im Jahresdurchschnitt waren knapp 11.000 Personen beim Arbeitsmarktservice als lehrstellensuchend gemeldet. Demgegenüber standen im Schnitt rund 7.500 gemeldete offene Lehrstellen.

Die Zahl der Personen, die sich bei ihrer Lehrstellensuche an das Arbeitsmarktservice wenden, ist in den letzten zehn Jahren deutlich gestiegen. Je weiter das Angebot an und die Nachfrage nach Lehrstellen auseinanderklaffen, um so schwieriger wird es für die betroffenen Jugendlichen, einen geeigneten Lehrplatz zu finden – und um so häufiger hoffen daher die Jugendlichen auf eine Vermittlung durch das Arbeitsmarktservice.

**Grafik 3: Anstieg an AMS-Lehrstellensuchenden (Zahl der AMS-Lehrstellensuchenden, 1996 bis 2005)**



Quelle: Synthesis, im Auftrag des AMS Österreich

## 5 Begrenzte Zahl an Fachkräfte-Arbeitsplätzen zwingt zur beruflichen Mobilität

Für die meisten Mädchen und Burschen, die sich für eine Lehre entscheiden, gilt, daß sie nach erfüllter Lehrzeit eine Beschäftigung als Fachkraft\* anstreben. Nur einem Teil der jungen Fachkräfte gelingt dieses Vorhaben, nämlich eine einschlägige Beschäftigung zu erhalten, auch.

\* Unter dem Begriff »Fachkräfte« fallen Personen, die ihre Lehrzeit erfüllt haben, zwischen 1.000 Euro und 2.500 Euro brutto monatlich verdienen und in Berufsfeldern arbeiten, die eine fachspezifische Ausbildung erfordern.

Im Jahr 2005 waren in Österreich auf rund 340.000 Arbeitsplätzen Fachkräfte beschäftigt. Das Angebot an Fachkräfte-Arbeitsplätzen ist in den vergangenen zehn Jahren leicht zurückgegangen. In einigen Branchen (z. B. in der Sachgütererzeugung) wird verstärkt auf Anlernkräfte zurückgegriffen. Darüber hinaus verdrängen Abgehende von Mittleren und Höheren Berufsbildenden Schulen (BMHS) Fachkräfte im kaufmännischen Bereich.

Von den Personen, die ihre Lehrzeit erfüllen, bleibt weniger als ein Drittel für mindestens zwei weitere Jahre im Lehrbetrieb. Vor allem in Wien können die frisch ausgebildeten Fachkräfte nicht damit rechnen, vom Ausbildungsbetrieb weiterhin beschäftigt zu werden. Im Jahr 2005 betrug die Weiterbeschäftigungsquote nur rund 20 Prozent. In Oberösterreich war die Chance auf Weiterbeschäftigung mit knapp 36 Prozent am höchsten.

Mädchen sind zwei Jahre nach erfüllter Lehrzeit seltener als Burschen noch in ihrem Ausbildungsbetrieb anzutreffen. Während knapp 34 Prozent der jungen Männer im Lehrbetrieb weiterbeschäftigt werden, beträgt der entsprechende Anteil bei den jungen Frauen nur knapp 25 Prozent (im Jahr 2005).

Generell mitverantwortlich für die Verbleibswahrscheinlichkeit ist auch die Branchenzugehörigkeit des Betriebes, in dem die Lehre absolviert wurde.

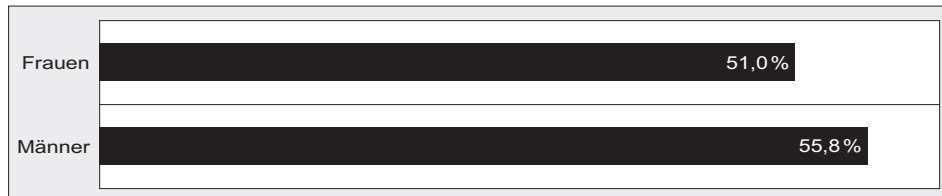
## **6 Die Hälfte verläßt nach kurzer Zeit die Ausbildungsbranche**

Das Verlassen des Lehrbetriebes ist für viele Personen mit einem (vorübergehenden) Ausstieg aus der Ausbildungsbranche verbunden.

Rund 45 Prozent der Personen sind zwei Jahre nach erfüllter Lehrzeit nicht mehr in der Lehrbranche anzutreffen. Von diesen Personen sind rund drei Viertel in einer anderen als der Lehrbranche beschäftigt (als Fachkraft oder als Anlernkraft), und ein Viertel geht keiner (Standard-)Beschäftigung nach.

Frauen verlassen die Ausbildungsbranche häufiger als Männer: Zum einen absolvieren Frauen ihre Lehre häufiger als Männer in Branchen, in denen die Verbleibswahrscheinlichkeiten besonders gering sind, zum anderen steigen Frauen häufiger – und zwar aufgrund von Versorgungspflichten – (vorübergehend) aus dem Beschäftigungssystem aus.

**Grafik 4: Frauen verlassen die Lehrbranche häufiger als Männer (Anteil der Personen, die zwei Jahre nach erfüllter Lehrzeit in der Lehrbranche beschäftigt sind, 2005)**



Quelle: Synthesis, im Auftrag des AMS Österreich

## 7 Zusammenfassung

Im Jahr 2005 suchten allein über das Arbeitsmarktservice rund 52.500 Mädchen und Burschen eine Lehrstelle. Rund 42.000 Jugendliche traten 2005 schließlich auch (zum ersten Mal) eine Lehrstelle an.

Dem großen Bedarf der Jugendlichen steht ein mäßiges Interesse der Betriebe nach Lehrlingen gegenüber: Nur rund zwölf von 100 Betrieben bildeten im Jahr 2005 zumindest einen Lehrling aus. Der Anteil der Betriebe, die Lehrlinge ausbilden, hat sich in den letzten Jahrzehnten deutlich verringert. Vor allem Kleinbetriebe bilden zunehmend weniger Lehrlinge aus.

Von jenen Jugendlichen, die ihre Lehrzeit erfüllen, bleibt nur ein kleiner Teil für mindestens zwei weitere Jahre im Ausbildungsbetrieb. Mehr als zwei Drittel der (ehemaligen) Lehrlinge werden nach Ausbildungsabschluß nicht vom Lehrbetrieb weiterbeschäftigt. Nur rund die Hälfte der jungen Männer und Frauen kann die erlernten Fachkenntnisse in der Branche umsetzen, in der die Lehre absolviert wurde. Fast 50 Prozent haben zwei Jahre nach Erfüllung der Lehrzeit die Ausbildungsbranche bereits verlassen.

**Helmut Dornmayr**

# **Benachteiligte Jugendliche am Arbeitsmarkt: Jugendliche ohne Berufsausbildung Aus- gewählte Ergebnisse einer ibw-öibf-Studie über 20- bis 24jährige ohne Sekundarab- schluß II im Auftrag des AMS Österreich<sup>1</sup>**

## **1 Die empirischen Studienergebnisse im Überblick**

Der Zusammenhang zwischen Berufsausbildung und Arbeitsmarktchancen ist evident: Die Arbeitslosenquote von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung »Pflichtschule« lag 2005 bei 16,4 Prozent, jene von allen anderen weiterführenden Ausbildungen (Lehre, BMS, BHS, AHS, Universität, FH, Akademien) lag zumindest jeweils unter sieben Prozent.<sup>2</sup> Jugendliche und junge Erwachsene ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung können daher zweifellos als am Arbeitsmarkt besonders benachteiligt bezeichnet werden.

Laut Volkszählung 2001 verfügen 17 Prozent der 20- bis 24jährigen über keinen Sekundarabschluß II, d. h., ihre höchste abgeschlossene Ausbildung ist die Pflichtschule. Besonders benachteiligt im Hinblick auf weiterführende Ausbildungen sind AusländerInnen. Während bei 20- bis 24jährigen mit österreichischer StaatsbürgerInnenschaft der Anteil an (ausschließlichen) PflichtschulabsolventInnen lediglich 13 Prozent beträgt, liegt dieser Anteil bei Personen mit nicht-österreichischer StaatsbürgerInnenschaft bei 47 Prozent (Quelle: Statistik Austria; ibw-Berechnungen). 32 Prozent der 20- bis 24jährigen ohne Sekundarabschluß II sind gemäß Volkszählung 2001 AusländerInnen (Quelle: Statistik Austria; ibw-Berechnungen).

Die Benachteiligung von Personen mit Migrationshintergrund im Bildungszugang wird noch deutlicher sichtbar, wenn – wie etwa in einer ibw-Befragung von 20- bis 24jährigen ohne Sekundarabschluß II sichtbar – anstatt des Differenzierungsmerkmals StaatsbürgerInnenenschaft das Kriterium der Muttersprache herangezogen wird. Rund die Hälfte (51 Prozent) der befragten 20- bis 24jährigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Pflichtschule hat eine andere Muttersprache als Deutsch.

23 Prozent der befragten 20- bis 24jährigen ohne Sekundarabschluß II haben (bis zum Befragungszeitpunkt) keine weiterführende formale Ausbildung nach der Pflichtschule begonnen.

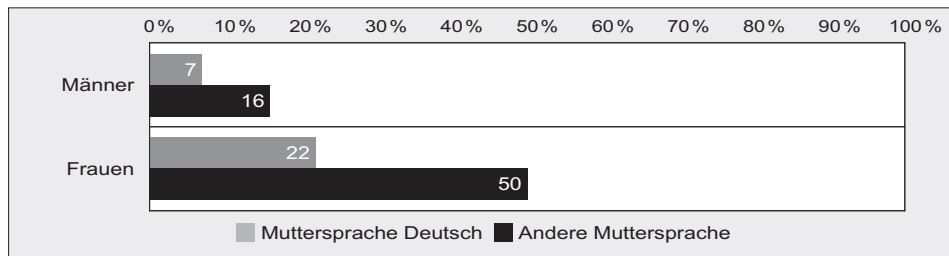
<sup>1</sup> Vgl. Dornmayr, Helmut/Schlögl, Peter/Schneeberger, Arthur/Wieser, Regine (2006): Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsausbildung. Qualitative und quantitative Erhebungen. Arbeitsmarkt- und bildungspolitische Schlußfolgerungen, Wien. Der komplette Endbericht zu dieser Studie steht im AMS-Forschungsnetzwerk ([www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)) als Download zur Verfügung.

<sup>2</sup> Vgl. Zajic, Barbara (2006): Arbeitsmarkt & Bildung – Jahreswerte 2005, AMS info 79.

Das heißt umgekehrt, daß 77 Prozent der 20- bis 24jährigen ohne Sekundarabschluß II zumindest eine weiterführende Ausbildung begonnen haben.

Jene 23 Prozent, die keine weiterführende formale Ausbildung begonnen haben, stellen sich nach Geschlecht und Muttersprache differenziert folgendermaßen dar:

**Grafik 1: Personen ohne Beginn einer weiterführenden Ausbildung (nach Geschlecht und Muttersprache)**



Quelle: ibw-Befragung (n = 261 Personen im Alter von 20 bis 24 Jahren ohne Sekundarabschluß II)

Grafik 1 veranschaulicht recht drastisch die besondere Benachteiligung von Frauen mit nicht-deutscher Muttersprache im Bildungszugang. Grundsätzlich besteht sowohl eine generelle Benachteiligung von Frauen als auch von Personen mit nicht-deutscher Muttersprache. 50 Prozent der 20- bis 24jährigen Frauen ohne Sekundarabschluß II mit nicht-deutscher Muttersprache haben keine weiterführende Ausbildung nach der Pflichtschule begonnen. Bei Männern mit deutscher Muttersprache beträgt dieser Anteil lediglich sieben Prozent.

Grafik 2 ermöglicht eine Übersicht über die von den Befragten begonnenen Ausbildungswege: 32 Prozent der befragten 20- bis 24jährigen ohne Sekundarabschluß II haben eine Lehre vorzeitig abgebrochen, und weitere fünf Prozent haben zwar die gesamte Lehrzeit, nicht aber die Lehrabschlußprüfung absolviert. 13 Prozent haben eine BHS, elf Prozent eine AHS und fünf Prozent eine BMS vorzeitig verlassen.

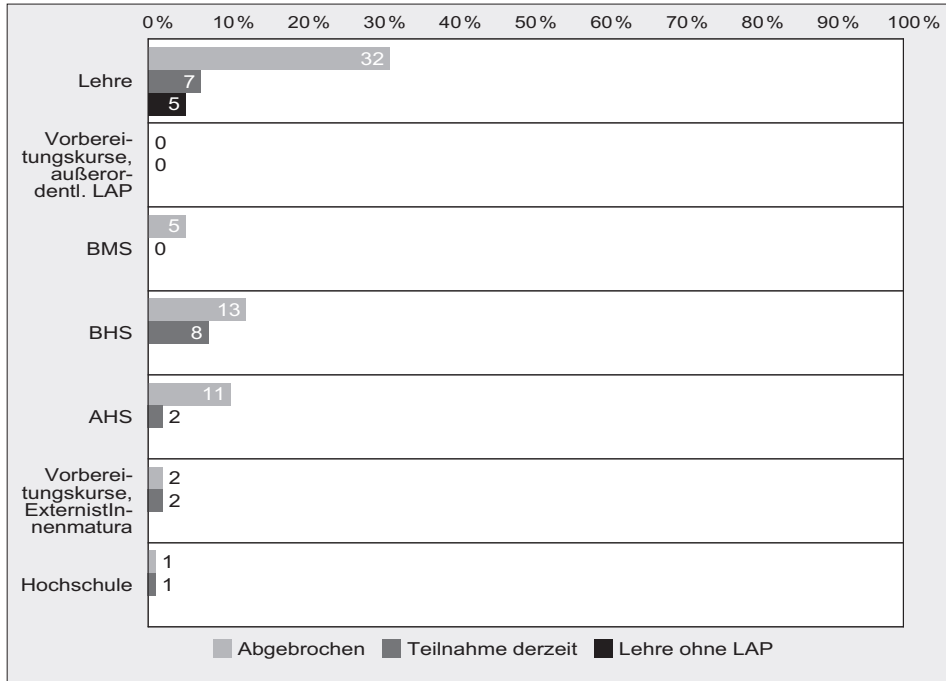
Zusammengerechnet läßt sich sagen, daß sich die Zahl der echten Drop outs zu fast gleichen Teilen auf das duale System (32 Prozent) und den Bereich der mittleren und höheren Schulen (31 Prozent)<sup>3</sup> verteilt.

Ein Fünftel der Befragten (20 Prozent) besucht aktuell (d. h. zum Befragungszeitpunkt) noch eine weiterführende formale Ausbildung. Der Großteil davon entfällt auf BHS (acht Prozent) und Lehre (sieben Prozent). Ein Prozent besucht sogar eine Hochschule.<sup>4</sup>

3 BHS: 13 Prozent, AHS: elf Prozent, BMS: fünf Prozent, Vorbereitungskurse für ExternistInnenmatura: zwei Prozent.

4 Fachhochschul-Studiengänge für Sozialarbeit und Universitäten der Künste (welche auch ohne Matura/Sekundarabschluß II besucht werden können).

**Grafik 2: Formale Bildungswege der 20- bis 24jährigen ohne Sekundarabschluß II (Mehrfachantworten möglich)**



Quelle: ibw-Befragung (n = 261 Personen im Alter von 20 bis 24 Jahren ohne Sekundarabschluß II)

Anmerkungen: Summe >100 Prozent, da Mehrfachantworten möglich

LAP = Lehrabschlussprüfung

Hochschule = Fachhochschul-Studiengänge für Sozialarbeit und Universitäten der Künste (welche auch ohne Matura/Sekundarabschluß II besucht werden können)

Insgesamt rund 40 Prozent der befragten 20- bis 24jährigen ohne Sekundarabschluß II haben konkrete Pläne, in den nächsten Jahren die Lehrabschlussprüfung bzw. die Matura nachzuholen. 30 Prozent planen zudem den Besuch sonstiger Ausbildungen/Kurse.

Die maßgeblichen Ursachen für (bisher) nicht erreichte Sekundarabschlüsse II sind mannigfacher Art: An vorderster Stelle stehen Schulfrust in Form der Aussage »Ich wollte einfach nicht mehr in die Schule gehen.« (25 Prozent »stark zutreffend«), der Wunsch, eigenes Geld zu verdienen (22 Prozent »stark zutreffend«) und mangelnde Vorstellungen über Ausbildungswünsche und Ausbildungsmöglichkeiten (17 Prozent »stark zutreffend«). Dies zeigt nicht zuletzt auch die Notwendigkeit einer alle Jugendlichen erreichenden Bildungs- und Berufsberatung.

Aspekte eines unzureichenden Ausbildungsangebotes spielen eine vergleichsweise geringere Rolle. Ein Teil konnte keine passende Lehrstelle finden (10 Prozent »stark zutreffend«) und ein kleiner Teil keinen passenden Platz in einer weiterführenden Schule (2 Prozent »stark zutreffend«).



Generell ist darauf zu verweisen, daß es auch darüber hinaus eine erhebliche Zahl von Abbruchgründen gibt, die in keinem Zusammenhang zu Lernschwächen oder Motivationsmängeln stehen (wie z. B. Schwangerschaften, Übersiedlung der Eltern, Konkurs/Stilllegung des Lehrbetriebes, gesundheitliche Probleme). Für fünf Prozent der Befragten war zudem (auch) der Wunsch der Eltern stark ausschlaggebend, die gegen eine weiterführende Ausbildung waren.<sup>5</sup>

Einen zentralen Teil dieser Studie bildete die Analyse der Kompetenzen der 20- bis 24jährigen ohne Sekundarabschluß II. Dies ist nicht nur unter dem Aspekt der Beurteilung der Arbeitsmarktchancen dieser Gruppe wichtig, sondern auch unter dem Gesichtspunkt, daß die Förderung von Stärken in der Regel mehr Erfolg, mehr Freude und eine höhere Motivation bewirkt als die Bekämpfung von Schwächen.

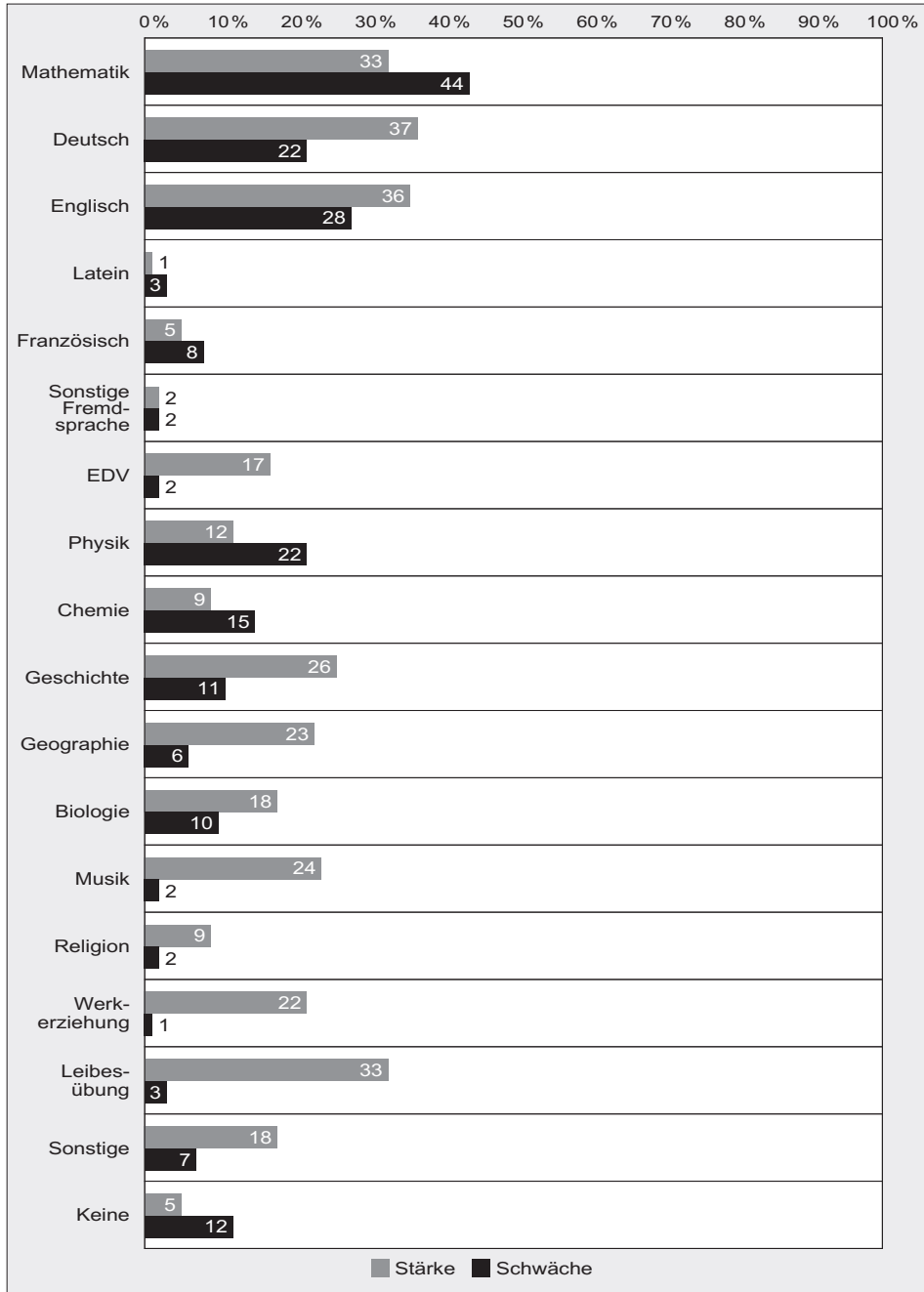
Die Befragung des ibw zeigt deutlich, daß auch die 20- bis 24jährigen ohne Sekundarabschluß II eine Reihe von formalen Qualifikationen erworben haben und über formelle und informelle Kompetenzen in unterschiedlichster Form verfügen. Selbst wenn nur die über Schulfächer abgebildeten Fähigkeiten betrachtet werden, überwiegen die Stärken eindeutig die Schwächen.

Leider scheitern viele in der Ausbildung an einzelnen Schwächen, da im österreichischen Bildungswesen das Hauptaugenmerk – anstatt auf der besonderen Förderung von individuellen Stärken und Ressourcen – eher auf der generellen Vermeidung von Schwächen liegt. Sehr eindrucksvoll belegt diesen Umstand die Analyse der Stärken und Schwächen nach Schulfächern (siehe Grafik 3), bei der die befragten 20- bis 24jährigen ohne Sekundarabschluß II gebeten wurden, sich an ihre Schulzeit zu erinnern: Selbst in jenem Fach (Mathematik), in dem der größte Anteil an Schwächen (44 Prozent) besteht, sehen 33 Prozent eine ihrer besonderen Stärken. Nur in fünf – eher formal strukturierten – Fächern (Mathematik, Physik, Chemie, Latein, Französisch) bestehen bei den Befragten häufiger Schwächen als Stärken. Wie schon oben gesagt wurde, überwiegen in Summe die Stärken (z. B. auch in Deutsch, Englisch und EDV) eindeutig die Schwächen. Nur fünf Prozent können beispielsweise auch keine Fächer angeben, in denen sie besonders gut waren, aber zwölf Prozent hatten in keinem Fach besondere Schwierigkeiten.

---

<sup>5</sup> Die Aussage »Meine Eltern wollten nicht, daß ich eine weiterführende Ausbildung mache.« traf wiederum am häufigsten für Frauen mit nicht-deutscher Muttersprache zu (14 Prozent »stark zutreffend«). Umgekehrt betonten aber 73 Prozent der Frauen mit nicht-deutscher Muttersprache, daß diese Ursache für sie gar nicht zutrifft. Dies bedeutet wiederum, daß die Benachteiligung dieser Gruppe nicht primär auf kulturelle Faktoren bzw. das »Elternhaus« zurückgeführt werden kann, sondern auch auf strukturelle Defizite des österreichischen Bildungssystems in der Ermöglichung von Chancengleichheit für Zuwanderinnen verweist.

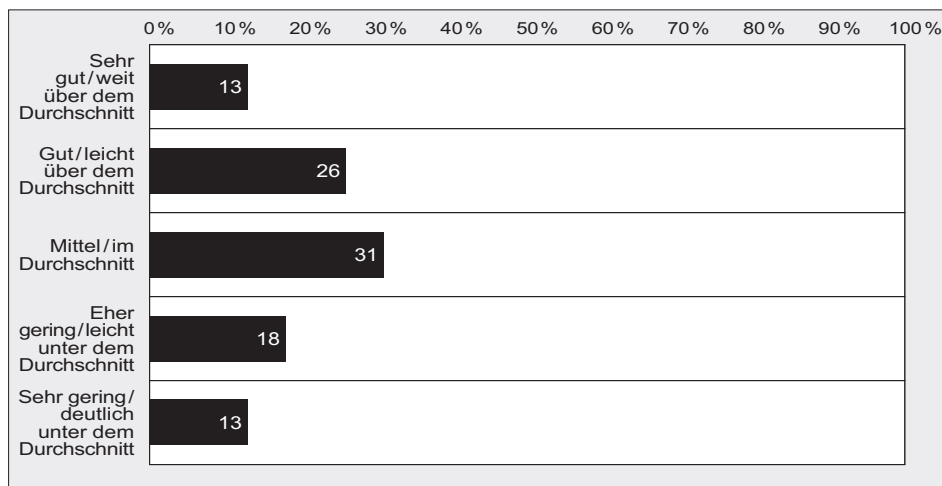
**Grafik 3: Stärken- und Schwächenanalyse »Schulfächer«  
(Mehrfachantworten möglich)**



Quelle: ibw-Befragung (n = 261 Personen im Alter von 20 bis 24 Jahren ohne Sekundarabschluß II)  
Anmerkungen: Summe >100 Prozent, da Mehrfachantworten möglich

Aufschluß über eine spezifische Kompetenz ermöglicht die Beurteilung der EDV-Kenntnisse (siehe Grafik 4). 70 Prozent der befragten 20- bis 24jährigen ohne Sekundarabschluß II bewerten ihre EDV-Kenntnisse als zumindest durchschnittlich, allerdings nur 13 Prozent als sehr gut bzw. weit über dem Durchschnitt. Ebenfalls nur 13 Prozent bezeichnen ihre EDV-Kenntnisse als sehr gering bzw. deutlich unter dem Durchschnitt.

**Grafik 4: Beurteilung EDV-Kenntnisse**



Quelle: ibw-Befragung (n = 261 Personen im Alter von 20 bis 24 Jahren ohne Sekundarabschluß II)

Im Zusammenhang mit der Analyse der Lebens- und Berufssituation von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ohne abgeschlossener Berufsausbildung kommt auch der Frage der Nutzbarkeit von Ressourcen und Unterstützungsangeboten hohe Bedeutung zu.

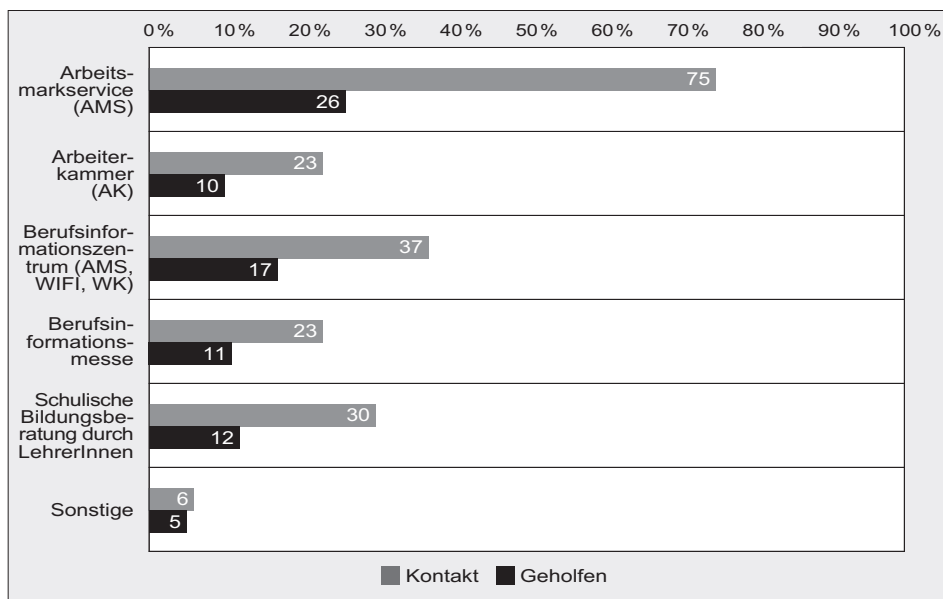
Aufschluß über die Beziehung zu und Unterstützung durch Institutionen gibt eine Analyse der institutionellen Kontakte (vgl. Grafik 5). Am häufigsten Kontakt hatten die befragten 20- bis 24jährigen ohne Sekundarabschluß II bisher zum AMS (75 Prozent). Dies ist auch jene Institution, von der der relativ größte Teil (28 Prozent) der 20- bis 24jährigen ohne Sekundarabschluß II angibt, dort tatsächlich Hilfe erhalten zu haben. Anteilsmäßig betrachtet ist dies allerdings nur ein gutes Drittel der mit dem AMS in Kontakt Getretenen, welche das Gefühl hatten, daß ihnen tatsächlich geholfen wurde.

An zweiter Stelle – sowohl betreffend Kontakthäufigkeit (37 Prozent) als auch hinsichtlich der tatsächlich erhaltenen Hilfestellung (17 Prozent) – liegen die Berufsinformationszentren.

Erst an dritter Stelle rangiert die Bildungsberatung in der Schule (durch LehrerInnen). Nur 30 Prozent verweisen auf einen diesbezüglichen Kontakt und zwölf Prozent auf eine tatsächlich erfolgte Hilfestellung. Das bedeutet umgekehrt, daß – laut eigener Einschätzung – rund 70 Prozent der 20- bis 24jährigen ohne Sekundarabschluß II keine Bildungsberatung in der Schule erfahren haben.

Generell kann zudem als problematisch betrachtet werden, daß in der Regel nicht einmal der Hälfte der Personen, die Kontakte zu Institutionen hatten, das Gefühl vermittelt werden konnte, daß ihnen dort tatsächlich geholfen worden ist.

**Grafik 5: Institutionelle Kontakte und Unterstützung  
(Mehrfachantworten möglich)**



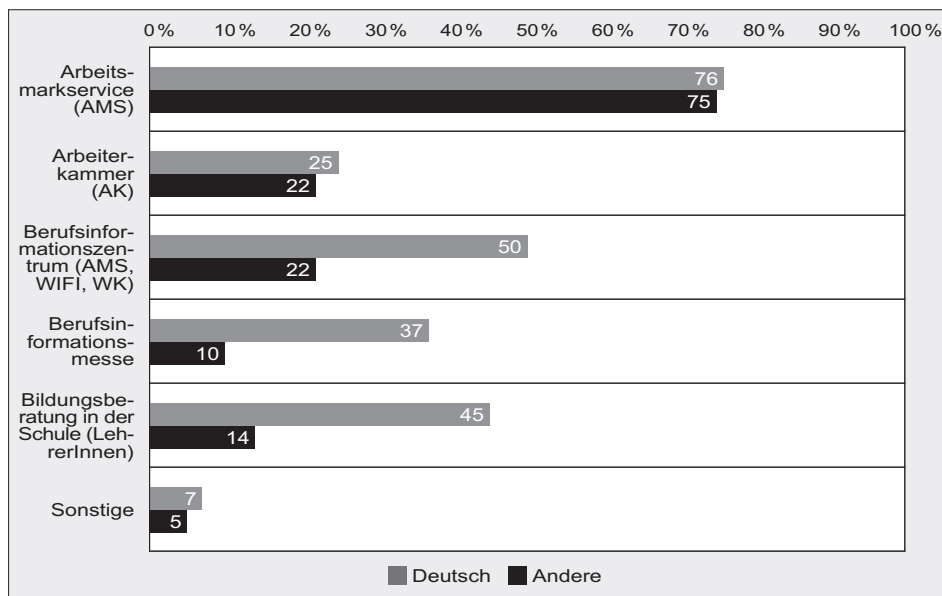
Quelle: ibw-Befragung (n = 261 Personen im Alter von 20 bis 24 Jahren ohne Sekundarabschluß II)

Exakte Frageformulierung: »Die Situation von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der Ausbildung und am Arbeitsmarkt ist heute oft sehr schwierig. Es gibt allerdings auch verschiedene Einrichtungen, die dafür zuständig sind, Jugendliche in dieser schwierigen Phase zu unterstützen. Mit welchen dieser Einrichtungen hatten Sie bereits einmal Kontakt?«  
»In welchen dieser Einrichtungen, mit denen Sie Kontakt hatten, wurde Ihnen aus Ihrer Sicht tatsächlich geholfen?«

Weitere interessante Aufschlüsse ermöglicht die Analyse des Kontaktes zu den verschiedenen Institutionen nach Muttersprache (siehe Grafik 6). AMS und AK erreichen die Gruppe der 20- bis 24-jährigen ohne Sekundarabschluß II relativ unabhängig vom Vorliegen eines Migrationshintergrundes. Bei den Berufsinformationszentren, der Berufsinformationsmesse und der Bildungsberatung in der Schule bestehen hingegen eklatante Unterschiede nach Muttersprache. Besonders drastisch ist dies bei der Bildungsberatung in der Schule. 45 Prozent der Befragten mit deutscher Muttersprache, aber nur 14 Prozent der Befragten mit einer anderen Muttersprache haben diese erfahren. Dies könnte zu einem kleinen Teil auch im Zusammenhang mit einer kürzeren Verweildauer im Ausbildungssystem und mit fallweise im Herkunftsland absolvierten Schulbesuchen stehen.

In erster Linie verweist dieses Ergebnis aber jedenfalls auf drastische Defizite im Bereich der Bildungs- und Berufsorientierung bzw. Bildungs- und Berufsinformation für Jugendliche mit Migrationshintergrund.

**Grafik 6: Institutionelle Kontakte nach Muttersprache  
(Mehrfachantworten möglich)**



Quelle: ibw-Befragung (n = 261 Personen im Alter von 20 bis 24 Jahren ohne Sekundarabschluss II)  
 Exakte Frageformulierung: »Die Situation von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der Ausbildung und am Arbeitsmarkt ist heute oft sehr schwierig. Es gibt allerdings auch verschiedene Einrichtungen, die dafür zuständig sind, Jugendliche in dieser schwierigen Phase zu unterstützen. Mit welchen dieser Einrichtungen hatten Sie bereits einmal Kontakt?«  
 »In welchen dieser Einrichtungen, mit denen Sie Kontakt hatten, wurde Ihnen aus Ihrer Sicht tatsächlich geholfen?«

## 2 Schlußfolgerungen und Empfehlungen<sup>6</sup>

Bei allen Überlegungen hinsichtlich einer Verbesserung der (nachträglichen) Integration von Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen ohne Berufsausbildung in Arbeitsmarkt, Bildungssystem und Gesellschaft sollte vor allem ein präventiver Aspekt an erster Stelle stehen. Das Ausbildungssystem selbst (und dessen Exklusionswirkung bedingt durch die Fokussierung der Schwächen anstatt der Stärken von Jugendlichen) muß hier grundsätzlich überdacht werden.

<sup>6</sup> Vgl. auch Dornmayr, Helmut/Schlögl, Peter/Schneeberger, Arthur/Wieser, Regine (2006): Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsausbildung. Qualitative und quantitative Erhebungen. Arbeitsmarkt- und bildungspolitische Schlußfolgerungen. Wien. Der komplette Endbericht zu dieser Studie steht im AMS-Forschungsnetzwerk ([www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)) als Download zur Verfügung.

## 2.1 Fokussierung auf die Förderung von Kompetenzen und Stärken

Konsequente Stärkenfokussierung erfordert letztlich ein Bildungssystem, das vor allem Stärken zur Entfaltung bringt sowie substanziell belohnt (z. B. auch mittels spezieller »Incentives«) und nicht primär Schwächen sanktioniert (z. B. mittels Repetieren). Denn die permanente bzw. überwiegende Beschäftigung mit den eigenen Schwächen erzeugt Unlust- und Minderwertigkeitsgefühle, während hingegen die Entwicklung und Verwirklichung der eigenen Stärken in der Regel mit Freude, Lust und Steigerung des Selbstvertrauens verbunden ist, was nicht zuletzt auch für die Realisierung von Arbeitsmarktchancen von hoher Bedeutung ist. Und daß jeder junge Mensch über ganz spezifische individuelle Stärken verfügt, hat gerade auch die im Rahmen dieser Untersuchung durchgeführte Befragung bestätigt.

Auch schlechten Deutschkenntnissen stehen Fähigkeiten in anderen Fächern und Bereichen (und seien es »nur« Sprachkenntnisse in der Muttersprache) gegenüber. Speziell der Bildungszugang von Frauen mit nicht-deutscher Muttersprache würde diesbezüglich einer besonderen Förderung bedürfen (vgl. auch Empfehlung »Spezielle Angebote für MigrantInnen«).

Konsequente Stärkenorientierung erfordert zudem vor Beginn von Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. auch bei den vom AMS finanzierten Kursen) entsprechend fundierte Verfahren der Kompetenzermittlung (z. B. Valorisierung, spezielle Assessment Center) und adäquate Schulungen der Wahrnehmungs- und Bewertungsmuster von BeraterInnen und LehrerInnen/TrainerInnen.

## 2.2 Ausbau der Bildungs- und Berufsberatung

Eine weitere wesentliche präventive Maßnahme stellt die Durchführung einer ausreichenden, frühzeitigen und qualitativ hochwertigen Bildungs- und Berufsberatung (inkl. Berufsorientierung) durch entsprechend qualifizierte Personen dar.

Wie diese Studie zeigt (laut eigener Einschätzung haben rund 70 Prozent der 20- bis 24jährigen ohne Sekundarabschluß II keine Bildungsberatung in der Schule erfahren!) funktioniert die Bildungs- und Berufsberatung in der Schule zumindest für benachteiligte Jugendliche nicht ausreichend. Eine neue Organisation der Bildungs- und Berufsberatung in der Schule erscheint unbedingt erforderlich. Hier könnte auch seitens des AMS verstärkt die Kooperation mit den Schulen (sowie sonstigen Institutionen) gesucht werden, denn letztlich ist die Schule der einzige Ort, wo alle Jugendlichen institutionell erreichbar sind – z. B. mittels speziell geschulter AMS-BeraterInnen oder ExpertInnen unterschiedlichster Institutionen (Organisationen der Sozialpartner, regional ansässige Unternehmen etc.).

Besonders wichtig ist ein Ausbau der Bildungs- und Berufsberatung spezifisch für Zugewanderte und Jugendliche mit nicht-deutscher Muttersprache. Hier sind seitens der BeraterIn-

nen entsprechende Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen unbedingt einzufordern.

### **2.3 Anerkennung und Weiterentwicklung informell erworbener Kompetenzen und Teilqualifikationen (Drop outs)**

In einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Orientierung an Stärken und Kompetenzen ist gerade für die Personengruppe der jungen Erwachsenen ohne Ausbildungsabschluß auch die Frage der Valorisierung, Validierung und Zertifizierung von bereits erworbenen Kompetenzen von hoher Bedeutung – nicht zuletzt, um diese auch arbeitsmarktagadequat präsentieren und dokumentieren zu können.

Parallel zur Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen sind auch die Anerkennung von formell erworbenen Teilqualifikationen und die Entwicklung adäquater Weiterbildungsangebote für die große Gruppe der Drop outs (u. a. zwecks Nachholens von Bildungsabschlüssen) zu forcieren. Zumindest zeigt auch diese Untersuchung, daß mehr als drei Viertel der 20- bis 24jährigen ohne Sekundarabschluß II eine weiterführende Ausbildung immerhin begonnen haben. Wie diese Studie zeigt, darf zudem nicht übersehen werden, daß es eine erhebliche Zahl von Ausbildungsabbrüchen gibt, deren Gründe nicht im Zusammenhang mit Leistungsdefiziten oder persönlichkeitsbezogenen Problemen (z. B. disziplinärer Art) stehen.

Neben Aspekten einer geringen Berufs- und Bildungsorientierung, eines in manchen Fällen unzureichenden oder unattraktiven Ausbildungsangebotes und einer niedrigen Bildungsmotivation der Eltern sind hierbei auch besonders hervorzuheben: Schwangerschaft, Übersiedlung (der Eltern), Stilllegung/Konkurs des Lehrbetriebs, längere Krankheit etc. Zur Optimierung der Ausbildungssituation für junge Mütter/Eltern wären kostenlose und bedarfsgerechte Kinderbetreuungsmöglichkeiten und spezielle Angebote für AusbildungswiedereinsteigerInnen nach Babypausen (z. B. spezielle WiedereinsteigerInnen-Klassen mit größeren Lernintervallen) anzuregen. Die Möglichkeit zur »klassischen Abendmatura« reicht hier oft nicht aus, da Kinderbetreuung abends oft besonders schwierig zu organisieren bzw. auch seitens der Kinder zu akzeptieren ist.

### **2.4 Spezielle Angebote für MigrantInnen**

Die vorliegende Studie hat sehr plastisch einen besonderen Bedarf an Bildungsberatung, Berufsorientierung und Qualifizierung bei MigrantInnen sowie Kindern von Zugewanderten vor Augen geführt. Muttersprachliche bzw. mehrsprachige Berufsinformationsveranstaltungen und Berufsinformationsunterlagen ebenso wie mehrsprachige Qualifizierungsmaßnahmen – eventuell in Kooperation mit Kulturorganisationen o. ä. – könnten Informations- und Zugangsbar-

rieren minimieren und die Integration benachteiligter Gruppen unterstützen. Diese Effekte ließen sich möglicherweise maximieren, wenn Angebote in einer Kombination von Deutsch und der Muttersprache erfolgen.

Weitere Anregungen (z.B. Ausbau/Weiterentwicklung innovativer und alternativer Ausbildungsmodelle und Lernformen, Case Management, nachhaltige Akteursvernetzung etc.) können der diesem Artikel zugrunde liegenden Gesamtstudie<sup>7</sup> entnommen werden.

---

<sup>7</sup> Vgl. Dornmayr, Helmut/Schlögl, Peter/Schneeberger, Arthur/Wieser, Regine (2006): Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsausbildung. Qualitative und quantitative Erhebungen. Arbeitsmarkt- und bildungspolitische Schlußfolgerungen, Wien. Der komplette Endbericht zu dieser Studie steht im AMS-Forschungsnetzwerk ([www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)) als Download zur Verfügung.



# ***Peter Dominkovits***

## **Innovative Ansätze in der Arbeitsmarktpolitik für benachteiligte Jugendliche**

### **1 Überblick**

Im Mai 2006 waren in Wien 2.294 Jugendliche auf Lehrstellensuche. Dem gegenüber standen 1.438 offene Lehrstellen.

U. a. wird versucht, diese Lücke mit den Ausbildungslehrgängen bzw. §-30-BAG-Einrichtungen nach dem Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG) zu verringern.

Bedingung für die Teilnahme in einem Berufslehrgang ist der vorhergehende Besuch eines Berufsorientierungskurses (BOCO). In dieser Maßnahme wird sowohl intensiv nach Lehrstellen gesucht als auch die Jugendlichen auf die Berufslehrgänge vorbereitet. Die Stärken und Schwächen werden gemeinsam mit den TrainerInnen erarbeitet und mögliche Lehrberufe besprochen. Das Ziel ist die Entscheidung für den zukünftigen Lehrberuf und die Vorbereitung auf die Berufsschule.

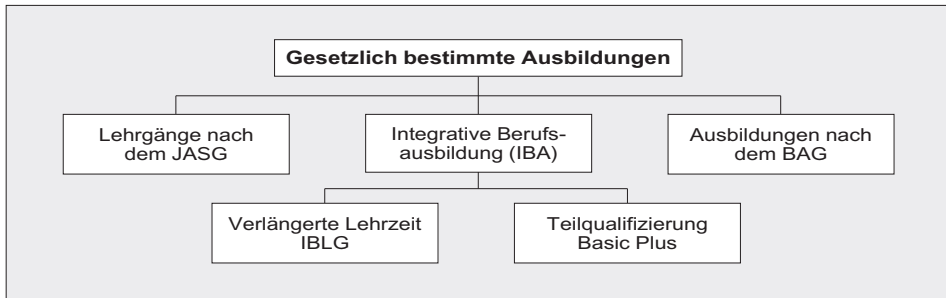
Im direkten Anschluß an den BOCO finden die diversen Berufslehrgänge statt. Diese Lehrgänge sind einem Lehrverhältnis gleichgestellt. Die Zeit, welche die Jugendlichen im Lehrgang verbringen, wird auf eine folgende reguläre Lehrausbildung angerechnet.

Beispiel: Wenn die im Lehrgang verbrachte Zeit zehn Monate beträgt, so sind bei einer vorgeschriebenen Lehrzeit von drei Jahren im selben oder verwandten Lehrberuf nur mehr zwei Jahre und zwei Monate an Restlehrzeit zu absolvieren.

Sollte während des ersten Jahres keine Lehrstelle gefunden werden, wird in der Regel ein Folgelehrgang für das zweite und allenfalls das letzte Ausbildungsjahr angeboten, sodaß auch diese Jugendlichen zu einer Lehrabschlußprüfung antreten können.

Die Lehrgänge gibt es in unterschiedlichen Lehrberufen. Welche Lehrberufe angeboten werden, ist sehr stark vom regionalen Arbeitsmarkt abhängig. Die Lehrgänge sind praxisorientiert und beinhalten:

- Fachausbildung im Lehrberuf (fachpraktische Ausbildung in einer Lehrwerkstätte);
- Besuch der Berufsschule;
- Zusatzmodule, so z. B. Fachkunde;
- Lehrabschluß nach positiv absolvierter Lehrzeit.

**Abbildung: Lehrgänge/Qualifizierungen im Überblick****2 Maßnahmen und Aktivitäten im einzelnen****2.1 Berufslehrgänge nach JASG****Allgemeines**

Dauer: zehn Monate.

Vorgelagert: Berufsorientierung (BOCO).

Zielgruppe: 15- bis 18jährige Jugendliche ohne anrechenbare Vorlehre, die über einen positiven Pflichtschulabschluß verfügen und keinen sonderpädagogischen Förderbedarf haben.

TeilnehmerInnenzahl: zwischen 20 und 30.

Ziele der Maßnahme: Vermittlung der Inhalte des ersten Lehrjahres, Eingliederung in den 1. Arbeitsmarkt, Bewerbungsarbeit/Vermittlungsunterstützung.

Verdienst: 150 Euro/Monat + Lehrlingsfreifahrt.

**Inhalte**

Berufsschule (540 Unterrichtseinheiten).

Ganzjährig pro Woche oder Blockunterricht.

Fachlicher Bereich: Fachpraktische Ausbildung beim Träger, Praktika bei Unternehmen der Privatwirtschaft oder anderen Institutionen (mindestens 16 Wochen).

Sozialpädagogische Unterstützung (mindestens fünf Stunden/Woche).

Bewerbungstraining/Aktive Arbeitsuche.

Kommunikationstraining.

EDV/Allgemeinbildung.

**2.2 Berufslehrgänge nach §30 BAG**

Diese ähneln im großen und ganzen den Berufslehrgängen, haben jedoch den Vorteil, daß sie auf die komplette Lehrzeit ausgerichtet sind. Die Jugendlichen erhalten monatlich eine

Entschädigung von 240 bzw. 550 Euro (hängt vom Alter des Jugendlichen und vom Ausbildungsjahr ab).

Einen vordringlichen Vermittlungsauftrag gibt es hier nicht.

## **2.3 Integrative Berufsausbildung**

### **Zielgruppe**

Personen mit sonderpädagogischem Förderbedarf am Ende der Pflichtschule.

Personen ohne bzw. mit negativem Hauptschulabschluß.

Behinderte Menschen im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes.

Personen, bei denen aus ausschließlich persönlichen Gründen angenommen werden kann, daß keine Lehrstelle gefunden wird.

Im wesentlichen gibt es zwei Varianten der Integrativen Berufsausbildung. Zum einen die Verlängerung der Lehrzeit um bis zu maximal zwei Jahre und zum anderen die Teilqualifizierung.

### **a) Verlängerung der Lehrzeit**

Integrative Berufslehrgänge nach JASG bzw. »Überbetrieblich« im BAG 30 oder in einem regulären Ausbildungsbetrieb: Verlängerung der Lehrzeit um ein Jahr. Für die ersten beiden Berufsschulsemester haben die Jugendlichen drei Semester Zeit.

Abschluß: Lehrabschlußprüfung.

Berufsschulbesuch ist verpflichtend.

Begleitung durch BerufsausbildungsassistentIn.

Entlohnung: im Betrieb Lehrlingsentschädigung; Lehrgang/§ 30 BAG: 240 bzw. 550 Euro.

### **b) Teilqualifizierung**

Derzeit entweder beim AMS über das Projekt Basic Plus oder im Betrieb möglich.

Dauer: ein bis drei Jahre.

Abschluß: Teilqualifizierte Fachkraft.

Berufsschulbesuch nach Maßgabe der festgelegten Ausbildungsziele.

Begleitung durch BerufsausbildungsassistentIn.

Entlohnung: im Betrieb Lehrlingsentschädigung; in Ausbildungseinrichtung: 240 bzw. 540 Euro

## **2.4 FacharbeiterInnen-Intensivausbildung**

Eine weitere Möglichkeit den Lehrabschluß zu erlangen, auch wenn kein Ausbildungsbetrieb gefunden wird, ist die FacharbeiterInnen-Intensivausbildung.

Verdienst: Deckung des Lebensunterhalts (18,50 Euro/Tag) + Fahrtkostenzuschuß.

Ziel: Lehrabschluß.

## **Zielgruppe**

Ab 18 Jahren und abgeleistetem Wehr(ersatz)dienst.

Zuweisung durch das AMS.

Besuch der Info-Veranstaltung und Erfüllen der Aufnahmekriterien.

Die FacharbeiterInnen-Intensivausbildung ist keine Berufsschule!!!

Die FacharbeiterInnen-Intensivausbildung bietet sowohl Jugendlichen mit Vorlehre bzw. mit Berufserfahrung im angestrebten Lehrberuf als auch kompletten AnfängerInnen und BerufseinsteigerInnen die Möglichkeit, innerhalb von nur knapp eineinhalb Jahren die Lehrabschlußprüfung abzulegen.

Für Jugendliche, die schon über genügend Praxiszeiten verfügen, um die außerordentliche Lehrabschlußprüfung abzulegen, gibt es die Möglichkeit, Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlußprüfung zu besuchen. Diese werden teilweise vom AMS direkt angeboten bzw. teilweise über Kurskosten finanziert.

Abgesehen von den Wegen zum Lehrabschluß bietet das AMS noch folgende Maßnahmetypen an:

## **2.5 Qualifizierungsmaßnahmen**

- Sprachkurse: Deutsch, Englisch, Ostsprachen usw.
- Staplerschein mit Lagerlogistik.
- Hauptschulabschlußkurse.
- Verkaufsschulungen für den Einzelhandel. In diesem Zusammenhang besonders zu erwähnen sind Ausbildungen im Lebensmitteleinzelhandel im Bereich von Feinkost, Brot und Gebäck, Obst und Gemüse, jedoch auch für den Textil- oder den Elektronik Einzelhandel. Gesundheits- und Pflegeberufe: In erster Linie Heimhilfe- und Pflegehilfekurse.
- EDV-Schulungen.
- Qualifizierung für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen: Im Rahmen einer Berufspotentialanalyse wird ein REHA-Plan erstellt, der gemeinsam mit dem jeweils betroffenen Jugendlichen umgesetzt wird.

## **2.6 Orientierungsmaßnahmen**

Sinnvoll vor allem für Jugendliche, die sich noch nicht im klaren darüber sind, welchen Beruf sie ausüben möchten. Diverse Träger bieten die Möglichkeit, eine Vielzahl von Büro-, Handwerks- und technischen Berufen auszuprobieren. Weiters werden meist Betriebspraktika angeboten, wo die Jugendlichen sich den gewählten Beruf dann auch in der Praxis ansehen können.

## 2.7 Aktivierungsmaßnahmen

Diese dienen der Erstellung von optimalen Bewerbungsunterlagen und der Jobsuche mit Unterstützung von TrainerInnen. Reine Aktivierungsmaßnahmen sind jedoch eher die Seltenheit. Meistens sind Aktivierungsmodule in andere Kursmaßnahmen integriert.

## 2.8 Sozialökonomische Betriebe (SÖB) und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP)

Durch das geförderte, zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnis soll der Übergang von der Arbeitslosigkeit in eine reguläre Beschäftigung für Langzeitbeschäftigungslose ermöglicht bzw. erleichtert werden.

- SÖB stellen Produkte her oder bieten Dienstleistungen zu Marktpreisen an und finanzieren sich somit auch zu einem gewissen Teil durch Eigenerlöse.
- GBP haben keine oder nur geringe Markterlöse aus dem Verkauf von Produkten und Dienstleistungen.

## 2.9 Beratungs- und Betreuungseinrichtungen

Es handelt sich um Beratungsstellen, welche zusätzlich zur Vormerkung beim AMS von den Jugendlichen kontaktiert werden können. Diese bieten Unterstützung bei der Lösung von persönlichen und beruflichen Problemen, wie z. B. bei Obdachlosigkeit, Drogenproblemen, Nachhilfe und Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Verschuldung und vieles mehr.

## 2.10 Equal-Projekte

Equal ist eine europäische Gemeinschaftsinitiative mit dem Ziel der Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt. Folgende Projekte im Wiener Raum z. B. sind im Zusammenhang mit der Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit von Relevanz:

### a) Spacelab

Dieses Projekt richtet sich an arbeitsmarktferne Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 15 bis 24, die sich hauptsächlich in Parks, auf der Straße und in Einkaufspassagen aufhalten und keinen Zugang zu den vom AMS angebotenen Maßnahmen finden. Weiters müssen sie entweder Sozialhilfe beziehen und/oder beim AMS vorgemerkt sein.

Inhalt: Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, Qualifizierung in den Bereichen von Freiraummanagement, Veranstaltungsorganisation und Veranstaltungstechnik sowie Grünraumgestaltung.

Tätigkeitsfelder: Planung, Errichtung, Erhaltung und Wartung von privaten und öffentlichen Freiflächen, Gestaltung von Spielplätzen, Durchführung von Events und Kommunikation im Freiraum.

Neben Aktivierungs- und Qualifizierungsmodulen werden auch insgesamt 44 Stellen angeboten. Davon 28 Beschäftigungsplätze im Ausmaß einer dreimonatigen geringfügigen Beschäftigung im Bereich »Planung und Vorbereitung eines Events«. Zusätzlich gibt es 16 Teilzeitbeschäftigungen im Ausmaß von sechs Monaten im Bereich der Grünraumbetreuung sowie in der Durchführung einfacher Reparaturen und Instandhaltungsarbeiten in Sportanlagen und Parks.

### **b) hiphopera – Innovative Qualifizierung für Jugendliche**

Zielgruppe sind in erster Linie Jugendliche, die bereits Maßnahmen des AMS abgebrochen haben und durch neue Zugänge erreicht werden sollen.

Ziel ist das Erarbeiten einer Bühnenshow, die öffentlich aufgeführt wird. Innerhalb dieser Zeit lernen die Jugendlichen eine Vielzahl an Berufsbildern kennen, was dabei helfen soll, die berufliche Zukunft zu planen.

Im Modul »Künstlerische Arbeit« wird Rhythmik, Musik, Tanz und Schauspiel trainiert. Zusätzlich bekommen die Jugendlichen einen Einblick in die Bühnentechnik.

Im Modul »Bühnenwerkstatt« werden Kulissen, Kostüme, Beleuchtung und Requisiten selbst hergestellt.

In der »Lernwerkstatt« wird Deutsch, Mathematik und EDV unterrichtet. Außerdem gibt es Projektunterricht zu den verschiedensten Themen der Arbeitswelt. Es besteht die Möglichkeit, den ECDL zu absolvieren.

Begleitend stehen im Modul »Sozialarbeit und Outplacement« SozialarbeiterInnen zur Verfügung, die bei der Zukunftsplanung nach hiphopera helfen sollen.

## **2.11 Lehrstelleninitiativen**

Kleine und mittlere Betriebe, die das duale Ausbildungssystem zum Großteil tragen, klagen einerseits über die Kosten einer Lehrausbildung und andererseits über den dafür benötigten hohen Zeitaufwand. Trotz dieser Umstände konnten neue Lehrstellen geschaffen werden. Dazu haben in der letzten Zeit folgende Initiativen beigetragen:

- LehrstellenakquisiteurInnen der Wiener Wirtschaftskammer, des waff und des AMS, die gezielt Betriebe ansprechen, in denen Lehrlinge entweder überhaupt nicht oder während der vergangenen Jahre nicht ausgebildet wurden.
- Angebot der Personalvorauswahl durch das AMS und waff – Betrieben wird die zeitaufwendige Suche nach geeigneten Lehrlingen abgenommen.

- Diverse finanzielle Förderungen für die Aufnahme von Lehrlingen: In diesem Zusammenhang besonders hervorzuheben ist die nach dem Regierungsbeauftragten für Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung benannte »Blum-Förderung«. Diese kann nur von Betrieben in Anspruch genommen werden, die zusätzliche Lehrstellen schaffen.

Offensichtlich ist, daß mehr Lehrstellen benötigt werden. Bei den Bemühungen um einen Zuwachs an Lehrstellen sollte allerdings der Schwerpunkt auf der Schaffung von integrativen Ausbildungsplätzen liegen, da die Gruppe benachteiligter Jugendlicher ständig größer wird. Parallel zu diesen Maßnahmen sollten Jugendliche auch besser auf die für sie geschaffenen Lehrstellen vorbereitet werden. In diesem Zusammenhang sind in erster Linie Eltern und LehrerInnen aufgerufen, alle Anstrengungen zu unternehmen, um jungen Menschen jene intellektuellen und sozialen Fertigkeiten zu vermitteln, die sie für eine sich dynamisch ändernde Wirtschaft und die damit verbundenen höheren Anforderungen des Arbeitsmarktes benötigen.

## **Andreas Thienel**

# **Das Equal-Projekt »Generation 19+«**

Das Projekt »Generation 19+« ist eine von der Europäischen Union und vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit geförderte Equal-Entwicklungspartnerschaft von Caritas Wien, Heilsarmee, Verein »Der Würfel« und ÖSB Consulting GmbH, Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) sowie den strategischen Partnern Magistratsabteilung 15 der Stadt Wien, Arbeitsmarktservice Wien, Arbeiterkammer Wien und Wirtschaftskammer Wien. Koordiniert wird diese Entwicklungspartnerschaft (EP) von der Caritas der Erzdiözese Wien (Inhalt) und der waff Programmmanagement GmbH (Finanzverantwortung).

### **Zielgruppe**

Generation19+ ist ein Angebot an junge Frauen und Männer im Alter von 19 bis zu maximal 30 Jahren, wohnhaft in den Wiener Bezirken 3, 11, 16, 17, 18, die schon lange Zeit arbeitslos sind bzw. noch nie über einen längeren Zeitraum hindurch gearbeitet haben. Sie haben mit multiplen Vermittlungshindernissen zu kämpfen:

- Arbeitserfahrungen sind nicht oder nur in geringem Ausmaß vorhanden bzw. fehlende Kontinuität in den Arbeitserfahrungen;
- keine abgeschlossene Schul- oder Berufsausbildung (maximal Pflichtschule, AbbrecherInnen von AHS und BHS, nicht jedoch StudienabbrecherInnen oder Personen mit Lehrabschluss);
- mangelnde soziale Integration;
- Suchtproblematik;
- problematische Familienverhältnisse;
- Verschuldung;
- Desorientiertheit, mangelnde Zukunftsperspektiven;
- prekäre Wohnverhältnisse.

### **Hintergrund**

Viele Angehörige dieser Zielgruppe haben es in bestehenden arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsprojekten schwer. Trotz oft hochmotiviertem Beginn scheiden die meisten von ihnen bereits nach wenigen Monaten wieder aus. Dies liegt an einem Zusammenspiel verschiedener Faktoren, so etwa an Motivationsproblemen, sozialen Problemen, ungenügenden Sprachkenntnissen, mangelnder Ausdauer, falscher Einschätzung der eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten.

Schulungen führen wegen mangelnder Arbeitspraxis ebenfalls oft nicht zum gewünschten Erfolg.



Die Equal-Entwicklungspartnerschaft Generation 19+ sieht sich als Vorstufe zu etablierten Arbeitsprojekten, in der grundlegende Arbeitstugenden, einfache handwerkliche Fähigkeiten und Teamfähigkeit in positiver Atmosphäre vermittelt und konkrete Berufsperspektiven erarbeitet werden. Die Rahmenbedingungen sind zielgruppengerecht festgelegt, auf teilweise mangelnde Stabilität und Verlässlichkeit wird eingegangen, all dies mit klaren Regeln und Vorgaben.

## **Ziel**

Generation 19+ versucht, im Förderzeitraum bis Anfang 2007 ein innovatives Modell zur Integration der Zielgruppenpersonen in den Arbeitsmarkt zu entwickeln. Die Teilnahme soll die Zielgruppenpersonen in die Lage versetzen:

- klare Perspektiven für den Arbeitsmarkt zu erarbeiten;
- direkt oder über die erfolgreiche Absolvierung eines Sozialökonomischen Betriebes, eines Gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes oder der Equal-Entwicklungspartnerschaft »Spurwechsel« einen dauerhaften Arbeitsplatz zu finden;
- eine Berufsausbildung (wieder) anzutreten und diese erfolgreich zu absolvieren;
- eine Therapie (Alkohol oder Drogen) anzutreten und diese erfolgreich zu absolvieren.

## **Angebot**

Durch Arbeit in den unterschiedlichen Bereichen sollen Eignungen und Potentiale der TeilnehmerInnen sichtbar gemacht, gefördert und deren Motivation geweckt werden. Der Lohn wird zum bestehenden Leistungsbezug (Sozialhilfe/Notstandshilfe) dazuverdient und nicht in Abzug gebracht. Individuelles Coaching unterstützt die Entwicklung langfristiger Berufsperspektiven, organisiert Qualifizierungsangebote, leistet Hilfestellung bei sozialen Problemlagen und unterstützt bei der Arbeitssuche.

Die maximale Verweildauer im Projekt beträgt sechs Monate.

## **Arbeitsangebote**

Geringfügige Beschäftigung (zwölf Stunden/Woche, vier Euro/Stunde) in drei Werkstätten in verschiedensten Tätigkeitsbereichen: Fahrradwerkstatt, Holzwerkstatt, Werkstatt zur Erzeugung künstlerischer Gebrauchsgegenstände aus Recyclingmaterialien, Verkauf, Veranstaltungsorganisation.

Die Beschäftigungsmodule sind:

- handwerk|kunst|event – Verein »Der Würfel«;
- holzfabrik.at 2 – Die Heilsarmee;
- alles was rollt – Caritas Wien.

Jedes Beschäftigungsmodul bietet zwölf Arbeitsplätze an, Generation 19+ verfügt also insgesamt über 36 Transitarbeitsplätze.

## **Betreuung**

Drei Coaches stehen den TeilnehmerInnen zur Verfügung, wobei jeder/jede TeilnehmerIn einen Coach fix zugeteilt hat. Gespräche finden entweder in den Räumlichkeiten des Betreuungsmoduls oder vor Ort in den Werkstätten statt. Es werden über das individuelle Coaching hinaus noch weitere Angebote, wie z. B. Basiseinschulung am Computer, Gesundheitschecks, Gender-Mainstreaming-Workshops, Projektzeitung und Theatergruppe, gestellt.

## **Zugang »Support for You« – ÖSB Consulting GmbH**

Der Zugang erfolgt über Zuweisung durch Arbeitsmarktservice Wien, MA 15 sowie waff Jobchance an das Modul »Support for You« – ÖSB Consulting GmbH. Freiwilligkeit ist Grundvoraussetzung.

## **Statistische Auswertungen zum bisherigen Verlauf**

Alle TeilnehmerInnen verfügen über einen Pflichtschulschulabschluß als höchste abgeschlossene Ausbildung.

Bis einschließlich 30. Juni 2006 haben 56 Personen das Projekt beendet, etwa ein Drittel davon bereits während der Probezeit. Von den über die Probezeit hinaus verbliebenen Personen brachen 20 Prozent die Teilnahme zu einem späteren Zeitpunkt ab.

27 TeilnehmerInnen haben das Projekt regulär beendet. Von diesen haben 14,8 Prozent ein Dienstverhältnis im 1. Arbeitsmarkt begonnen, 18,5 Prozent ein Dienstverhältnis im 2. Arbeitsmarkt (SÖB, GBP), 3,7 Prozent eine geringfügige Beschäftigung, 14,8 Prozent wurden an eine andere Einrichtung (z. B. Equal-EP »space!lab« oder geeignete Betreuungseinrichtung für psychisch Kranke) weitergeleitet, 7,4 Prozent der TeilnehmerInnen begannen im Anschluß an die Teilnahme an Generation 19+ eine Qualifizierung oder Ausbildung, und 7,4 Prozent traten zur Equal-EP »Spurwechsel« über. In Summe ergibt das eine Erfolgsquote von 66,7 Prozent. Zwei Drittel der TeilnehmerInnen erreichten demnach im Anschluß an Generation 19+ das Ziel einer Arbeit oder Ausbildung.

## **Generation19+ im Internet**

[www.generation19plus.at](http://www.generation19plus.at)

# **Sascha Wittmann**

## **hiphopera – Innovative Qualifizierung für Jugendliche**

### **1 Was ist »hiphopera – Innovative Qualifizierung für Jugendliche«?**

»hiphopera – Innovative Qualifizierung für Jugendliche« ist ein Kurs für arbeitslose und arbeitsuchende Jugendliche zwischen 15 und 21 Jahren. Der Kurs dauert ein Jahr, jeweils von Juli bis Juni; es gibt zwei Durchläufe. 30 Kursplätze stehen insgesamt zur Verfügung, Kurstage sind Montag bis Donnerstag, jeweils von 9 bis 15 Uhr.

Die Idee von hiphopera ist davon getragen, Jugendliche durch kreative Arbeit »jobready« zu machen. Diese Idee wurde aus zwei Gründen geboren:

1. In der heutigen Berufswelt zählen neben der fachlichen Qualifikation vor allem Soft Skills, so etwa Teamfähigkeit, Kreativität, Pünktlichkeit, Problemlösungskompetenz, Konfliktfähigkeit usw., um am Arbeitsmarkt nachhaltig bestehen zu können. Gerade die künstlerische Arbeit fördert diese Fähigkeiten. Es ist kein gesondertes Training notwendig, im Tun selbst werden diese Fähigkeiten erlernt.
2. Viele Jugendliche ohne Beschäftigung werden mit den herkömmlichen arbeitsmarktpolitischen Methoden nicht erreicht. Sie werden entweder überhaupt nicht vom AMS erfaßt oder können – wenn sie arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet sind – die bestehenden Angebote nicht annehmen und entziehen sich trotz Sanktionen sämtlichen Maßnahmen. Für diese Gruppe von Jugendlichen ist das Abgleiten in soziale Verwahrlosung und Kriminalität eine besonders große Gefahr.

#### **Ziele**

Die Ziele von »hiphopera – Innovative Qualifizierung für Jugendliche« liegen auf zwei Ebenen:

1. Gemeinsam mit den TeilnehmerInnen wird eine realistische Berufsperspektive erarbeitet. Immer noch ist das Wissen über mögliche (Lehr-)Berufe sehr eingeschränkt, was die Chance, einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu finden, zusätzlich verringert. Überspitzt ausgedrückt wollen die meisten jungen Frauen Friseurin werden, die meisten jungen Männer Automechaniker. Diese eingeschränkte Sicht wird durch das praktische Erleben neuer Berufsfelder erweitert. Auf dieser Basis wird dann an der Berufsplanung gearbeitet.
2. Gemeinsam mit den TeilnehmerInnen werden aufbauend auf der erarbeiteten Berufsperspektive geeignete Ausbildungs- oder Arbeitsplätze gesucht. Dabei werden Berufsfeldanalysen, Jobrecherchen und das Verfassen von Bewerbungen EDV-unterstützt geübt und das Verhalten in der Bewerbungssituation unter fachlicher Anleitung trainiert.

## Zielgruppe

Unsere Zielgruppe sind arbeitslose und arbeitssuchende Jugendliche zwischen 15 und 21 Jahren. Sie sind beim AMS Jugendliche in Wien gemeldet und bekommen für die Dauer der Teilnahme an hiphopera Arbeitslosenunterstützung oder die Deckung zum Lebensunterhalt (DLU).

Die TeilnehmerInnen sind eine in jeder Hinsicht sehr heterogene Gruppe. Sie kommen aus den verschiedensten Herkunftsländern oder sind MigrantInnen der zweiten und dritten Generation. Hinsichtlich ihrer Vorbildung reicht die Palette vom Fehlen des Pflichtschulabschlusses bis hin zur Matura. Einige haben bereits berufliche Erfahrungen, andere haben eine Lehre begonnen und aus den verschiedensten Gründen wieder abgebrochen, wieder andere haben noch keinerlei Erfahrung im Arbeitsleben.

Gemeinsam ist ihnen eine gewisse Orientierungslosigkeit. Gerade die, die schon in Ausbildungen oder Arbeitsverhältnissen gescheitert sind oder auf hunderte Bewerbungsschreiben nur Absagen bekommen haben, wissen nicht mehr, was sie tun sollen.

Andere wiederum haben völlig unrealistische Vorstellungen. Sie träumen davon, Stars auf der Bühne oder beim Film zu werden, was in Anbetracht ihres Alters nicht verwunderlich ist. Sie wissen aber – noch – nicht, daß künstlerische Arbeit sehr harte Arbeit ist.

Gerade diese spezielle Zielgruppe – heterogene Zusammensetzung, Orientierungslosigkeit und unrealistische Vorstellungen – macht eine intensive und individuelle Betreuung notwendig.

## Methode

Wir haben als Methode, um an die Zielgruppe heranzukommen und in weiterer Folge mit ihr arbeiten zu können, die Erarbeitung einer Musikshow mit einer öffentlichen Präsentation am Ende des Kurses gewählt.

- Der Einstieg in den Kurs ist ein Casting, das die Fähigkeiten in den wesentlichen Kursbereichen testet. Diese Methode hat sich sehr bewährt. Viele Jugendliche haben schon schlechte Erfahrungen mit üblichen Aufnahmeverfahren, wie z. B. Bewerbungsgespräch oder Assessment Center, gemacht. Sie kommen einfach nicht mehr zu einem weiteren solchen Termin. Casting ist als Begriff vom Showgeschäft her bekannt und bei der Zielgruppe positiv besetzt. Während des Castings erleben die Jugendlichen im Tun die künftigen Kursinhalte, haben also für sich selbst eine Entscheidungsgrundlage, ob hiphopera für sie passend ist. Das Casting selbst erstreckt sich über einen ganzen Kurstag. Das bedeutet, daß die möglichen TeilnehmerInnen ein gewisses Durchhaltevermögen beweisen müssen. Die Unterrichtenden erleben die BewerberInnen in der konkreten Unterrichtssituation. Sie können also sehr fundiert einschätzen, wer für den Kurs geeignet ist.
- Über ein Jahr hinweg wird mit den TeilnehmerInnen dann eine Musikshow erarbeitet. Alle Bereiche werden unter fachlicher Anleitung selbst erarbeitet, und zwar sowohl die Show auf der Bühne als auch die Bühnentechnik, das Bühnenbild, die Kostüme, die Maske usw. So lernen die TeilnehmerInnen verschiedene – für sie oft neue – Berufsfelder kennen. Außerdem werden sie in der Arbeit zu einem Ensemble, also einem Team, bei dem jede Per-

son gleich wichtig ist. Motto/Regel: Ohne die Arbeit hinter der Bühne kann auf der Bühne keine Show stattfinden.

- Die Endaufführung ist sozusagen die Abschlußarbeit, bei der das Gelernte präsentiert wird. Sie ist ein Ziel, auf das die TeilnehmerInnen gemeinsam hinarbeiten, oft das erste große Ziel in ihrer Ausbildungs- oder Berufslaufbahn, das sie tatsächlich erreichen. Insofern ist die Endaufführung der Motor für die Motivation und das wichtigste Element des Kurses zur Steigerung des Selbstbewußtseins.
- Begleitend zu der praktischen Arbeit ist ein Kurstag der Lernhilfe vorbehalten. Defizite in den Bereichen »Deutsch« und »Mathematik« werden aufgearbeitet. Ein Schwerpunkt liegt auf dem EDV-Unterricht. Die Lernhilfe konzentriert sich in ihren Themen auf den künstlerischen und handwerklichen Unterricht. So bekommt abstraktes Wissen einen praktischen Sinn.
- Begleitend zum Unterricht werden die TeilnehmerInnen sozialarbeiterisch betreut. Die Berufsorientierung im Rahmen der Sozialarbeit hat die Aufgabe, Vermittlungshemmnisse zu beseitigen. Die SozialarbeiterInnen beraten bei den unterschiedlichsten Problemlagen, wie etwa Schulden, familiäre Probleme, Wohnungsprobleme, Beihilfe. Ihre wichtigste Aufgabe ist die Entwicklung von Berufsperspektiven gemeinsam mit den TeilnehmerInnen. Darauf aufbauend erfolgen Jobrecherchen, Bewerbungstrainings und die Begleitung in die Ausbildung oder in das Arbeitsverhältnis.

## **Aufbau**

Hiphopera ist in vier Module gegliedert, die parallel laufen:

- Künstlerisches Modul.
- Handwerkliches Modul.
- Lernhilfe.
- Berufsorientierung/Sozialarbeit.

Der »Stundenplan« für die TeilnehmerInnen wird an die Notwendigkeiten der einzelnen Kursphasen angepaßt.

- Am Beginn des Kurses arbeiten alle TeilnehmerInnen in allen Arbeitsfeldern, um möglichst viele Bereiche kennenzulernen. In dieser Phase wird an den Vermittlungshindernissen gearbeitet.
- Im Jänner beginnt die Spezialisierungsphase. Jeder/Jede TeilnehmerIn muß sich für ein Spezialgebiet entscheiden, in dem der Unterricht verstärkt wird. Parallel dazu beginnt die Entwicklung der Berufsperspektiven.
- Nach Ostern beginnt die Probenphase, in der jeder/jede TeilnehmerIn fix zugeteilte Aufgaben hat. Die Bewerbung für konkrete Ausbildungen oder Arbeitsstellen beginnt und wird mit der Vermittlung abgeschlossen.

## 2 Bisherige Ergebnisse von »hiphopera – Innovative Qualifizierung für Jugendliche«

### Bisherige Ergebnisse (erster Kurs)

- Für den ersten Durchgang von hiphopera haben sich 73 Jugendliche beworben, davon wurden 50 aufgenommen.
- Von den 40 vermittelbaren TeilnehmerInnen konnten 35 Prozent in ein Arbeitsverhältnis oder auf einen Lehrplatz vermittelt werden.
- 12,5 Prozent begannen eine Ausbildung.
- 2,5 Prozent gingen zum Bundesheer.
- 2,5 Prozent nahmen eine selbständige Tätigkeit auf.
- 2,5 Prozent fanden zumindest eine geringfügige Beschäftigung.
- Ein Teilnehmer mußte aus disziplinären Gründen von uns gekündigt werden. (Stand: 19. Mai 2006).
- Acht TeilnehmerInnen wurden wegen mangelnder Teilnahme gekündigt.
- Zehn TeilnehmerInnen waren nicht vermittelbar. Gründe: Wohnortwechsel, Schwangerschaft, psychische Krankheit, »Karteileichen« (haben nie am Kurs teilgenommen).

Das bedeutet, daß die Jugendlichen, die den Kurs wirklich beginnen, auch dabei bleiben bzw. nur aussteigen, wenn sie einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz gefunden haben.

Für den zweiten Kurs ist mit einer wesentlichen größeren Anzahl an BewerberInnen zu rechnen. Innerhalb der Zielgruppe hat sich – auch unterstützt von unserer Präsenz in der Öffentlichkeit – offenbar rasch herumgesprochen, daß es »hiphopera – Innovative Qualifizierung für Jugendliche« gibt. Das beweisen mehrere Dutzend Anfragen für den zweiten Kurs.

Der erste Zwischenbericht der Evaluierung hat u. a. ergeben, daß die TeilnehmerInnen zum Zeitpunkt der Befragung (November und Dezember 2005) besonders viel in folgenden Bereichen dazulernen:

- Lernorientierung;
- selbständiges Arbeiten;
- Verlässlichkeit;
- Teamarbeit;
- Zuhören;
- Arbeiten abschließen;
- Durchhaltevermögen;
- aus Fehlern lernen;
- mit Menschen aus anderen Kulturen zusammenarbeiten.

Positiv wurde auch eine Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes bemerkt.

**Partner**

»hiphopera – Innovative Qualifizierung für Jugendliche« wird von folgenden Organisationen getragen:

- Inhaltliche Projektleitung und Modul 1: Volkshilfe Wien.
- Finanzielle Projektleitung: waff PM GmbH.
- Modul 2: Wien Work.
- Modul 3: WUK.
- Modul 4: Volkshilfe Beschäftigung.
- Strategische Partner: waff, AMS Wien, AMS Jugendliche, Arbeiterkammer Wien, Wirtschaftskammer Wien.

Die Finanzierung erfolgt aus aus Mitteln des ESF und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit.

**Thomas Kreiml**

## **Die Zukunft von Berufsorientierung und Berufsqualifizierung von (benachteiligten) jungen Menschen – Perspektiven für arbeitslose Jugendliche**

Der Vortragsblock der Veranstaltung »Jung, dynamisch, arbeitslos? Neue Ansätze in der Berufsorientierung und Berufsausbildung (benachteiligter) junger Menschen« wurde am Nachmittag durch eine Podiumsdiskussion abgerundet. Unter der Moderation von Mag.<sup>a</sup> Karin Steiner (abif) nahmen an der regen Diskussion KR Egon Blum, Mag.<sup>a</sup> Ursula Adam vom Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff), Dr. Werner Binnenstein-Bachstein von der Caritas Wien, Gerda Chalupner vom AMS Jugendliche, Dr.<sup>in</sup> Michaela Mayrus von der Wirtschaftskammer Wien und Jean-Marie Berchem, arbeitsloser Jugendlicher (vom »tag.werk« der Caritas Graz), an der Diskussionsrunde teil. Auch dem zahlreich anwesenden Publikum wurde die Möglichkeit geboten, Fragen und Beiträge in die Diskussion einzubringen.

Der allgemeine thematische Rahmen der Podiumsdiskussion wurde durch den Titel »Die Zukunft von Berufsorientierung und Berufsqualifizierung von (benachteiligten) jungen Menschen – Perspektiven für arbeitslose Jugendliche« abgesteckt. Die Bezugnahme auf die Zukunft ist dabei in dreierlei Hinsicht von Bedeutung:

- Erstens – wie schon der Titel vermuten läßt – hinsichtlich der Weiterentwicklung von Maßnahmen und Konzepten zur Berufsorientierung und Berufsqualifizierung (benachteiligter) Jugendlicher.
- Zweitens geraten damit aber auch die längerfristigen beruflichen Zukunftsperspektiven der Jugendlichen, also ihre Möglichkeiten, Chancen am Arbeitsmarkt nachhaltig für die eigene Berufsbiographie wahrnehmen und nutzen zu können, in den Blick.
- Drittens schließlich der Blick auf die gesamtwirtschaftliche wie auch soziale Entwicklung der Gesellschaft, die eng mit der Lage am Arbeitsmarkt verbunden ist. Das Thema »Eingliederung von Jugendlichen in den Erwerbsprozeß« ist demnach ein dringliches: »Eine besondere Aufmerksamkeit schenkt die Arbeitsmarktpolitik der Eingliederung von Jugendlichen in das Beschäftigungssystem. Je besser diese gelingt, desto leichter läßt sich die Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbsperson in künftigen Jahren sichern. Maßnahmen für Jugendliche gelten als Investitionen in die Zukunftsfähigkeit des österreichischen Arbeitsmarktes.«\*

---

\* Altenecker, Wolfgang et al. (2005): In Beschäftigung investieren. Orientierungsdaten für die österreichische Arbeitsmarktpolitik, Berichtsjahr 2004, im Auftrag des AMS Österreich, Wien, Seite XI.



Daß die Zukunft nicht nur »von vornherein und an sich« unsicher ist, wurde im Diskussionsverlauf deutlich. Um sich über zukünftige Entwicklungen und Perspektiven auszutauschen, bedarf es zunächst der Klärung vielfältiger Fragen zu den derzeitigen Schwierigkeiten von Jugendlichen am Arbeitsmarkt. Daß viele von ihnen am Rande der gesellschaftlichen Exklusion stehen bzw. schon nicht mehr an Bildungs- und Erwerbsprozessen teilhaben, ist in erster Linie ein Anlaß für die Suche nach Ursachen und Verantwortlichkeiten.

## **1 Anforderungsprofil für lehrstellensuchende Jugendliche**

Die Perspektiven von benachteiligten bzw. schwer vermittelbaren Jugendlichen am Arbeitsmarkt werden neben der wirtschaftlichen Lage grundlegend durch die bestehenden Rahmenbedingungen der Stellensuche bestimmt. Dazu gehören u. a. die Vorstellungen und Anforderungen der Arbeitgeber, die bei der Personalauswahl entscheidend sind. Zum Anforderungsprofil für lehrstellensuchende Jugendliche gehören für Michaela Mayrus zunächst grundlegend die entsprechenden Qualifikationsvoraussetzungen wie ein Pflichtschulabschluß. Vor allem kommt es darauf an, die Grundlagen in Deutsch und Mathematik gut zu beherrschen. Auch für Egon Blum stellt das Beherrschen der Kulturtechniken – sinnerfassendes Lesen, Schreiben und Rechnen – bis zum 15. Lebensjahr eine unbedingte Voraussetzung und ein wichtiges Thema für die Bildungspolitik dar.

Neben den schulischen Qualifikationen bestehen auch Mindestanforderungen hinsichtlich der persönlichen und sozialen Kompetenzen, so z. B. Pünktlichkeit, Verlässlichkeit und gute Umgangsformen (Grüßen, Danken), die von LehrstellenanwärterInnen erwartet werden. Besonders wichtig sind zudem fachliche Eignung sowie Interesse und Freude am jeweiligen Beruf. Dabei wird von den Unternehmen auch vorausgesetzt, daß in der Pflichtschule eine fundierte Bildungsberatung und Berufsorientierung stattgefunden hat. Durch Interesse und Überzeugung lassen sich Unternehmen auch dann überzeugen, wenn das vorgelegte Zeugnis nicht ganz so gut ist, so Egon Blum. Einige Verbesserungen im Bereich der Berufsorientierung konnten, Michaela Mayrus zu Folge, in letzter Zeit durch erweiterte Möglichkeiten einer individuellen Berufsorientierung erzielt werden. Es gibt zahlreiche Angebote für Jugendliche, mittels derer sie sich über Lehrberufe und Ausbildungsmöglichkeiten informieren können. Allerdings besteht auch weiterhin die Aufgabe für arbeitsmarktpolitische Akteure, die bestehenden Angebote näher an die Jugendlichen heranzubringen.

Im Rahmen von Vorauswahlprozessen in diesem Bereich, so Ursula Adam vom waff, wird zunächst von den Anforderungen der Betriebe ausgegangen, so Ursula Adam. Ziel ist es, jene Jugendlichen als mögliche Lehrlinge zu finden, die in den Betrieb passen. Die gestellten Anforderungen müssen jedoch auch hinterfragt und auf ihre Relevanz und ihre Angemessenheit überprüft werden, da sie in ihrer Kombination nicht selten auch unerfüllbar hoch bzw. vielseitig sind. Bei der Vorauswahl und dem sogenannten »Matching« spielen vor allem Geschäfts-

hintergrund und Tätigkeitsbereich der unterschiedlichen Unternehmen eine wesentliche Rolle. Egon Blum zu Folge hängen die unterschiedlichen Anforderungen der Betriebe u. a. von der jeweiligen Betriebsgröße ab. Große Betriebe machen eine Potentialanalyse und einen ausgeprägten Lehrlingstest. Bei Kleinbetrieben ist der Eindruck, den der/die Jugendliche macht, von großer Bedeutung, das heißt, wie er/sie sich während der Schnupperlehre verhält bzw. verhalten hat.

Je nachdem, an welchem Unternehmen der/die BewerberIn interessiert ist, spielt auch das »Outfit«, also das äußere Erscheinungsbild, eine wesentliche Rolle. Dies ist, so Ursula Adam, auch bei der Abstimmung von Interessen und Anforderungen bei der Vorauswahl der Jugendlichen zu berücksichtigen. So legen bestimmte Unternehmen sehr viel Wert auf das Aussehen der BewerberInnen, andere wiederum, wie auch Gerda Chalupner aus Vermittlungserfahrungen des AMS zu berichten weiß, achten kaum darauf bzw. stärker auf andere Kriterien. Den Jugendlichen sollten diese Anforderungen – »Gesellschaftskompetenz« (Egon Blum) – einerseits bewußt sein, andererseits gibt es diesbezüglich der Erfahrung nach keine Probleme, wenn die Anforderungen im Betrieb klar und auch erklärend vermittelt werden, also für entsprechende Information der Jugendlichen gesorgt wird. Jean-Marie Berchem sieht in diesem Zusammenhang auch stärker die Notwendigkeit, Bewußtsein dafür zu schaffen, daß Interesse und fachliche Qualifikation bzw. die Fähigkeit, gute Arbeit zu verrichten, nichts mit der äußeren Erscheinung der Jugendlichen zu tun haben – ein Punkt, bei dem sich die unterschiedlichen Sichtweisen in der weiteren Diskussion teilweise verhärten. Letztlich stellen die Anforderungen an das äußere Erscheinungsbild von BewerberInnen ein zusätzliches Anpassungserfordernis in vielen (aber nicht allen) Bereichen der Wirtschaft dar und sind auch vom jeweiligen Unternehmen und vom Tätigkeitsbereich abhängig.

Zusammengefaßt geht es, so Ursula Adam, bei der Vermittlung darum, den optimalen Mix zwischen den qualifikatorischen Voraussetzungen und den beruflichen Interessen der Jugendlichen auf der einen und den jeweiligen Anforderungen der Unternehmen auf der anderen Seite zu finden.

## **2 Jugendliche abseits der Anforderungen – Abseits des regulären Arbeitsmarktes**

Werner Binnenstein-Bachstein lenkt den Blick von den an die Jugendlichen gestellten Anforderungen hin auf die Problematik, daß viele Jugendliche diese Anforderungen zumindest teilweise nicht erfüllen. Die in Jobausschreibungen dargestellten Anforderungsprofile setzen oft sehr hoch und breit an, sodaß ein vielfältiges Spektrum von Anforderungen verlangt wird. Zugespitzt formuliert sollten die BewerberInnen »jung und dynamisch«, belastbar und einsatzfreudig sein und zusätzlich schon über Praxiserfahrungen verfügen. Es stellt sich daher die Frage, was Jugendliche tun sollen, die – zumindest in der Phase der Lehrstellensuche – nicht den Vorstellungen der Betriebe entsprechen. In diesem Zusammenhang weist Ursula Adam auf die

immer größer werdende Zahl an Jugendlichen hin, die keinen nahtlosen Übergang von der Pflichtschule in eine Berufsausbildung schaffen. Der weitere Verbleib dieser aus dem System von berufsbildenden Schulen, das durch das duale System beruflicher Bildung flankiert wird, »herausgefallenen« Drop outs ist weitgehend unklar. Lineare Vorstellungen, wonach an die Pflichtschule eine Zeit der Orientierung und Suche anschließt, auf die eine Lehr- und Berufsausbildung erfolgt, mit der der Berufseinstiegsprozeß zu einem Ende geführt wird, spiegeln die realen Verhältnisse nicht wider.

Michaela Mayrus schließt hier zunächst relativierend an, daß in einer steigenden Anzahl von Lehrbetrieben (derzeit ca. 4.500 in Wien) ca. 16.000 Lehrlinge ausgebildet werden. Von Bedeutung für die Diskussion von Fragen zum Thema Jugendliche am Arbeitsmarkt ist ihrer Meinung aber auch eine Konkretisierung der Zielgruppe. Die KlientInnengruppe der lehrstellensuchenden Jugendlichen ist auch nach Gerda Chalupners Ansicht stärker zu differenzieren. Sie sieht auf der einen Seite jene, die eine Berufsausbildung machen und eine Lehrstelle antreten möchten und bei denen dies auch klappt, sei es mit oder auch ohne eingehende Unterstützung. Auf der anderen Seite gibt es aber Jugendliche unterschiedlichen Alters zwischen 15 und 21 Jahren, die nicht Fuß fassen können und schon mehrmals aus Maßnahmen »herausgefallen« sind. Gerade die Situation dieser zweiten Gruppe ist für sie das eigentliche Thema der Diskussion. Ihr primäres Ziel besteht nicht im Finden einer Lehrstelle, sondern darin, überhaupt einen Weg in das Arbeits- und Erwerbsleben zu finden. Daß es für Jugendliche, die schon abseits des Arbeitsmarktes stehen, sehr schwer ist, wieder in diesem System Fuß zu fassen, bestätigt aus eigenen Erfahrungen auch Jean-Marie Berchem. Wenn sich Jugendliche in einer Lehrstelle schwer tun, werden sie vom AMS wieder in Kursmaßnahmen vermittelt, die aus seiner Sicht oft nur in geringem Maße die Chancen auf eine weitere berufliche Vermittlung aufrecht erhalten. Er übt hier auch Kritik an der Qualität von Maßnahmen, in denen stärker auf die Rahmenbedingungen des Lernens, z. B. die Zusammensetzung der Gruppen, geachtet werden sollte. Aus seiner persönlichen Erfahrung berichtet er, daß zu wenig auf die individuellen Bedürfnisse der KursteilnehmerInnen eingegangen wird, was in großen Gruppen mit 30 Personen auch schwierig sein dürfte. Derartige Rahmenbedingungen können sich letztlich negativ auf die Motivation der TeilnehmerInnen und die Lernerfolge auswirken und die Entfernung zu einer möglichen Beschäftigung noch verstärken.

Werner Binnenstein-Bachstein und Ursula Adam sehen es daher nach wie vor als Aufgabe spezifischer Projekte im Rahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik, diese KlientInnengruppe dort abzuholen, wo sie gerade steht, also auf deren besondere Rahmenbedingungen und Bedürfnisse einzugehen. Es ist notwendig, für alle Phasen eines Erwerbslebens in den Bereichen Berufsorientierung und Qualifizierung Hilfestellungen anzubieten und Auffangnetze zu schaffen, in denen man Ausbildung erhält, wenn dies in den Betrieben aufgrund mangelnder Lehrstellen oder nicht erfüllter Anforderungen nicht möglich ist. Diese notwendigen Alternativen werden derzeit sehr stark von der Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung gestellt: In Wien wird mehr als ein Drittel der Jugendlichen, die eine Lehrstelle anstreben, über dieses vom AMS und vom Land geförderte Auffangnetz ausgebildet. Auf Wirtschaftsseite gibt es für benachteiligte Jugendli-

che ebenfalls bereits eigene Ausbildungsformen und Ausbildungsmöglichkeiten, so etwa die »Integrative Berufsausbildung«, die »Verlängerte Lehrzeit« und die »Teilqualifikation«, so Michaela Mayrus ergänzend.

### **3 Arbeitslosigkeit und »Working Poor« – Ein Mangel an Perspektiven**

Eine entsprechende Unterstützung der Jugendlichen, vor allem jener, die nahezu gänzlich den Anschluß an den Arbeitsmarkt verloren haben, ist in erster Linie im Hinblick auf die zukünftigen Chancen der Jugendlichen, die zukünftige Erwerbsgeneration, entscheidend. Hier muß, so Werner Binnenstein-Bachstein, schon sehr früh angesetzt werden, denn *»Armut ist vererbbar, und Arbeitslosigkeit ist das Armutsthema Nummer 1«*. Ein zusätzliches Problem, auf das er so wie auch ein Publikumsbeitrag hinweisen, besteht im Phänomen der »Working Poor« und in den sich insgesamt verschlechternden Arbeitsbedingungen. Viele Jobs stellen heute keine Garantie mehr auf ein existenzsicherndes Einkommen dar und beinhalten auch keine soziale Absicherung. Unter den Jugendlichen setzt sich daher immer stärker auch das Bewußtsein durch, daß sie trotz ihrer Qualifikationen und ihrem Interesse an der Arbeit in zunehmendem Maße keinen Job oder keine Lehrlingsstelle finden, bei der die Arbeitsbedingungen auch ihren Ansprüchen entsprechen. Viele erleben hier Frustrationen, indem sie die Lehrlingszeit nicht als produktiv empfinden oder sich ausgenutzt vorkommen und können auch angesichts unsicherer Beschäftigungsverhältnisse keine positiven Perspektiven hinsichtlich einer zukünftigen Erwerbstätigkeit entwickeln. Jean-Marie Berchem bekräftigt dies mit dem Hinweis auf Beispiele von Firmen, die Lehrlinge aufnehmen und kurz vor Ende der Probezeit das Lehrlingsverhältnis wieder lösen. Betriebe sollten Lehrlinge daher nur dann aufnehmen, wenn sie sie wirklich brauchen. Ihr Einsatz im jeweiligen Tätigkeitsbereich sollte gewährleistet sein, sodaß Lerneffekte und produktive Mitarbeit möglich sind.

### **4 Unterstützungsbedarfe und neue Wege in der Lehrlingsausbildung**

Handlungsbedarf besteht angesichts dieser Problemlagen in mehrerlei Hinsicht. Zum einen besteht eine weit gefaßte Aufgabe darin, Systeme zu schaffen, die schon früh genug die Bedrohung der Arbeitslosigkeit minimieren.

Zusätzlich bedarf es – auch in Anlehnung an die Frage der (äußerlichen) Anpassung – bei der Integration in den Arbeitsmarkt eines aufeinander Zugehens auf beiden Seiten, sowohl der Unternehmen als auch der Arbeitsplatzsuchenden. Zwar sind die Vorgaben der Unternehmen zunächst als Tatsachen anzuerkennen, für Werner Binnenstein-Bachstein stellt sich aber auch die sozialpolitische Frage, wie gesellschaftliche Räume und welche Instrumente geschaffen

werden können, damit auch den Jugendlichen Möglichkeiten eröffnet werden, die mit den vorgegebenen Rahmenbedingungen nicht so gut zurecht kommen. In Übereinstimmung mit Egon Blum sieht er hier die Möglichkeit, durch Information den Zugang zu unterstützen und einen verbesserten Umgang miteinander zu schaffen. Die erweiterte Frage lautet für ihn, wie die Gesellschaft auch Zugang für jene schaffen kann, »(...) die so sind, wie sie sind«. Konkrete Ansatzpunkte, um arbeitsmarktferne Jugendliche wieder an die Erwerbstätigkeit heranzuführen, sieht er z. B. in flexiblen Arbeitszeitmodellen und Anreizsystemen, die ein soziales Auffangnetz trotz beruflicher Tätigkeit darstellen. Ursula Adam sieht zudem auch das konkrete Erfordernis, daß Unternehmen das Positive an den Jugendlichen zu schätzen lernen, wozu auch das Unbefangene und Unangepasste gehört, das u. a. auch Kreativität und Innovationspotential enthält und den Betrieben nicht einfach nur schadet. Hier sind auch Zusammenarbeit und Vernetzung mit der Wirtschaft gefragt. Michaela Mayrus bietet in dieser Hinsicht abschließend die Dienste der Wirtschaftskammer und der Lehrlingsstelle im besonderen an, die jederzeit für Kooperationen offen ist, beispielsweise, wenn eine bestimmte Zielgruppe von Betrieben mit einer Aussendung erreicht werden soll.

Hilfe für die hier angesprochene Zielgruppe junger Menschen ist laut Egon Blum dann gegeben, wenn Betreuung und Hilfestellungen über Wochen und teilweise Monate gewährleistet sind – hier gilt es vor allem, Durchhaltevermögen zu beweisen. Wenn man das Potential von Jugendlichen erkennen will, muß man sich häufig auch über längere Zeit ihrer Betreuung eingehend widmen. Dabei stellen die vorhandenen Kapazitäten einen wesentlichen Aspekt dar: Die meisten Betriebe, die es sich leisten können, Lehrlinge auszubilden, tun dies auch, und zwar mit steigender Tendenz. Von Bedeutung sind aber vor allem auch zusätzliche Qualifikationsplätze, denn die Unternehmen können letztlich nicht zur Lehrlingsausbildung gezwungen werden, wenn sie sich diese nicht leisten können. Der verbreiteten Kritik, daß die Betriebe zu wenig ausbilden, tritt Michaela Mayrus mit dem Hinweis auf die Rahmenbedingungen der betrieblichen Lehrlingsausbildung, die durch Bestimmungen im österreichischen Berufsausbildungsgesetz genau geregelt sind, entgegen. Die Betriebe müssen eine Reihe von Erfordernissen erfüllen, und nicht allen stehen die entsprechenden Mittel zur Verfügung, die notwendige Zertifizierung zu erlangen.

Um hier mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen zu können, sind die »Überbetrieblichen Ausbildungszentren« für Egon Blum ein guter Lösungsansatz. Ein gutes Beispiel dafür ist Wien mit Institutionen wie »Jugend am Werk« und ähnlichen weiteren Einrichtungen, die eine gute Ausbildung gewährleisten können. Sein »Projekt 06« geht in dieselbe Richtung. Die »Integrative Berufsausbildung« besteht aus einer Reihe von Initiativen, durch die letztlich zusätzliche Plätze geschaffen werden, wo die jungen Menschen Chancen erhalten, in das Beschäftigungssystem zu kommen, um sich dort auch zu bewähren.

## 5 Alternative Perspektiven durch innovative Maßnahmen

Ursula Adam und Werner Binnenstein-Bachstein betonen die Wichtigkeit von Auffangnetzen in Form arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, und Gerda Chalupna weist hier auf innovative arbeitsmarktpolitische Projekte, wie z.B. »hiphopera«, »space!lab« oder »Generation 19+«, hin, für die in erster Linie ein Weiterbestehen auch nach der Förderungsperiode wichtig wäre. Voraussetzung dafür ist u. a. die Anerkennung der spezifischen Problemstellungen benachteiligter Jugendlicher seitens (arbeitsmarkt-)politischer Entscheidungsträger. Ein abschließender Beitrag aus dem Publikum unterstützt diese Sichtweise. Diese Projekte im Rahmen von Equal, die auch von Sozialpartnern, AMS und anderen Institutionen unterstützt werden, verfolgen das Ziel, junge Menschen überhaupt zu erreichen und diese Richtung Arbeit und Beschäftigung zu bringen. Da sich diese Projekte zum Teil auch bewährt haben und so etwas wie Entwicklungswerkstätten sind, wäre es schade, wenn sie für die Zielgruppe benachteiligter Jugendlicher nicht mit den schon bestehenden Angeboten der Qualifikation und Ausbildung verknüpft würden. Dies ist ein Anliegen an Politik, Wirtschaft und Sozialpartner. Auch aus Sicht der Jugendlichen bewähren sich diese innovativen arbeitsmarktpolitischen Projekte – zumindest über weite Strecken: *»Um diese Jugendlichen zu erreichen«, so Jean-Marie Berchem, »(...) müsste es viel mehr Einrichtungen wie das »tag.werk« geben, weil diese den Jugendlichen wirklich weiterhelfen, indem sie es ermöglichen, Erfolgserlebnisse im Arbeitsprozeß zu haben.«*

# **www.ams.at/berufsinfo**

## **... ist die Internet-Adresse für Berufsinformationen**

Unter [www.ams.at/berufsinfo](http://www.ams.at/berufsinfo) stehen Ihnen aktuelle Berufsinformationen per Knopfdruck zur Verfügung. Hier finden Sie unter anderem:

- Informationen über die BerufsInfoZentren des AMS und deren Angebot,
- eine Auflistung aller BerufsInfoBroschüren des AMS sowie Hinweise, welche Broschüren Sie downloaden können,
- Programme, die Sie bei Ihrer Berufs- und Bildungsentscheidung unterstützen,
- Datenbanken, mit denen Sie die Berufs- und Bildungswelt per Mausklick erobern.

## **EIN BESUCH IM NETZ LOHNT SICH ALLEMAL!!!**

### **Beispiele der Online-Infos des AMS:**

Benötigen Sie eine Orientierungshilfe für Ihre Berufswahl, ist der *Berufskompaß* die richtige Adresse.

Das *AMS-Qualifikationsbarometer* zeigt Ihnen, in welchen Berufsbereichen Arbeitskräfte nachgefragt werden und mit welchen Qualifikationen Sie punkten.

Im *AMS-Berufsinformationssystem* erfahren Sie, welche Qualifikationen in Ihrem Beruf derzeit gefragt sind, mit welchen Arbeitsbelastungen Sie rechnen müssen und welche Berufsalternativen Ihnen offenstehen.

Mit *Your Choice* erhalten Sie einen umfassenden Einblick in aktuelle geregelte Ausbildungsmöglichkeiten in Österreich: Lehrausbildungen, Schulen, Fachhochschulen, Universitäten.

Im *AMS-Berufslexikon online* können Sie detaillierte Beschreibungen aller Bildungsebenen aufrufen.

Die *AMS-Weiterbildungsdatenbank* bietet einen Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten, Ausbildungsträger und Kurse in ganz Österreich.

## Publikationen der Reihe »AMS report« ...



### AMS report 51

*Andrea Egger-Subotitsch, René Sturm (Hg.)*

#### **Neue Wege in den Gesundheits- und Sozialberufen mittels Kompetenzbilanzen**

Beiträge zur Fachtagung »Der Erfahrung einen Wert geben! Neue Wege in den Gesundheits- und Sozialberufen« vom 18. Mai 2005 in Wien

ISBN 3-85495-232-5



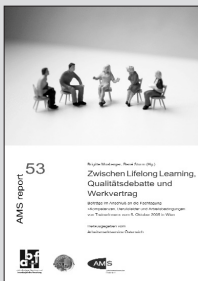
### AMS report 52

*Maria Hofstätter, René Sturm (Hg.)*

#### **Qualifikationsbedarf der Zukunft IV: Gesundheit und Sport – Jobmotoren in Österreich?**

Beiträge zur Fachtagung »Qualifikationsbedarf der Zukunft: Gesundheit und Sport – Jobmotoren in Österreich?« des AMS vom 25. November 2005 in Wien

ISBN 3-85495-233-3



### AMS report 53

*Brigitte Mosberger, René Sturm (Hg.)*

#### **Zwischen Lifelong Learning, Qualitätsdebatte und Werkvertrag**

Beiträge im Anschluß an die Fachtagung »Kompetenzen, Berufsfelder und Arbeitsbedingungen von TrainerInnen« vom 5. Oktober 2005 in Wien

ISBN 3-85495-234-1



### AMS report 54

*Rudolf Götz, Isabel Naylon und Ehrenfried Natter*

#### **Productive Ageing in Europa**

Recherchestudie zu Good Practice in ausgewählten Mitgliedstaaten der EU

ISBN 3-85495-235-X



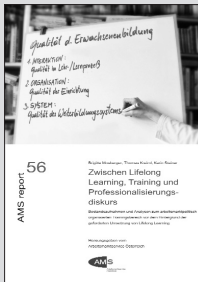


**AMS report 55**

*Céline Dörflinger, Andrea Dorr, Eva Heckl*

**Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt X  
Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge**  
Wien 2006

ISBN 3-85495-236-8



**AMS report 56**

*Brigitte Mosberger, Thomas Kreiml, Karin Steiner*

**Zwischen Lifelong Learning, Training und  
Professionalisierungsdiskurs**

Bestandsaufnahmen und Analysen zum arbeitsmarktpolitisch organisierten Trainingsbereich vor dem Hintergrund der geforderten Umsetzung von Lifelong Learning

ISBN 3-85495-237-6



**AMS report 57**

*Maria Hofstätter, René Sturm (Hg.)*

**Qualifikationsbedarf der Zukunft V:  
Hochschule und Arbeitsmarkt**

Beiträge zur Fachtagung »Perspektiven der Beschäftigung von HochschulabsolventInnen: Schlußfolgerungen für die Studien- und Berufsberatung« des AMS vom 22. November 2006 in Wien

ISBN 978-3-85495-238-4



**AMS report 58**

*Brigitte Mosberger, René Sturm (Hg.)*

**Betriebliche Gesundheitsförderung im Brennpunkt**

Beiträge zur Fachtagung »Arbeit, Arbeitslosigkeit und Krankheit – Gesundheitsförderung als Ausweg?« vom 17. Mai 2006 in Wien

ISBN 978-3-85495-239-2

# www.ams-forschungsnetzwerk.at

Das AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, stellt mit dem AMS-Forschungsnetzwerk eine umfassende Info- und Serviceplattform zur Verfügung, um Ergebnisse und Aktivitäten in der Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung darzustellen und verstärkt nutzbar zu machen. Forschung (z. B. Volltext-E-Library), Expertise (z. B. AMS-Qualifikations-Barometer) und Praxis (z. B. Methoden- und Infohandbücher, BerufsInfoBroschüren der Reihe „Jobchancen Studium“) bilden hierfür die drei tragenden Säulen.

The screenshot shows the homepage of the AMS-Forschungsnetzwerk. At the top, the URL <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at> is displayed in the browser's address bar. The header features the AMS logo (Arbeitsmarktservice Österreich) and the title "AMS - Forschungsnetzwerk" with the subtitle "Die Research-Plattform der Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation". A search bar labeled "Generalsuche" with a "Go" button is on the left. Navigation links for "Home", "Hilfe", "Sitemap", "Kontakt", and "Impressum" are on the right, along with a language selector for "English".

The main content area contains a descriptive paragraph: "Das AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, stellt mit dem AMS-Forschungsnetzwerk eine umfassende Info- und Serviceplattform zur Verfügung, um Ergebnisse und Aktivitäten in der Arbeitsmarkt-, Berufs-, Bildungs- und Qualifikationsforschung darzustellen und verstärkt nutzbar zu machen. Forschung (z. B. Volltext-E-Library), Expertise (z. B. AMS-Qualifikations-Barometer) und Wissenstransfer in die Praxis (z. B. Methoden- und Infohandbücher) bilden hierfür die drei tragenden Säulen. Hier finden Sie regelmäßig aktualisiert..."

Below this text are several navigation buttons: "News / Newsletter", "Veranstaltungen", "Publikationen", "Web-Ressourcen", "AMS-Qualifikations-Barometer", and "Jobchancen Studium - Uni, FH". A line of text reads "...mit vielfältigen Infos zu Themen wie Arbeitsmarkt, Beruf, Bildung, Qualifikation, Soziales, Umwelt u.v.m." Below this are two quick links: "Schnelleinstieg in die E-Library" and "Schnelleinstieg Methodendatenbank/BO".

At the bottom, there is a section titled "er Download-Tipp aus der E-Library \*\*\* Unser aktueller Download-Tipp aus der E-Library \*\*\* Unser aktueller Download-Tipp aus der E-L". It displays six book covers from the E-Library collection, including titles like "Lebenslanges Lernen mit Benachteiligten", "WISG direkt", "Praxishandbuch Methoden in der beruflichen Weiterbildung", and "Soziale Kompetenz in der allgemeinen Sekundären Schule".

www.ams.at



Der vorliegende AMS report 59 beinhaltet verschiedene Beiträge anlässlich der von der Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich, der Caritas Österreich und dem Institut abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung veranstalteten Fachtagung »Neue Ansätze in der Berufsorientierung und -ausbildung benachteiligter junger Menschen« vom 18. Juni 2006 in Wien.

Folgende Beiträge bilden den Inhalt dieser Publikation:

**Petra Gregoritsch**

Lehrlinge und Fachkräfte – Angebot und Nachfrage

**Helmut Dornmayr**

Benachteiligte Jugendliche am Arbeitsmarkt: Jugendliche ohne Berufsausbildung – Ausgewählte Ergebnisse einer ibw-öibf-Studie über 20- bis 24jährige ohne Sekundarabschluß II im Auftrag des AMS Österreich

**Peter Dominkovits**

Innovative Ansätze in der Arbeitsmarktpolitik für benachteiligte Jugendliche

**Andreas Thienel**

Das Equal-Projekt »Generation 19+«

**Sascha Wittmann**

hiphopera – Innovative Qualifizierung für Jugendliche

**Thomas Kreiml**

Die Zukunft von Berufsorientierung und Berufsqualifizierung von (benachteiligten) jungen Menschen – Perspektiven für arbeitslose Jugendliche

**[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)**

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich  
für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung



P.b.b.

Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-238-4