



# Jugend und Arbeit: ein Überblick über relevante Aspekte vor dem Hintergrund des Südtiroler Arbeitsmarktes und Ausbildungssystems

Ergebnisbericht

Thomas Benedikter  
Giuliana Cannata

Bozen, 2013

Auftraggeber	Durchführendes Institut
	<p>Sozialforschung und Demoskopie</p>  <p>Ricerche Sociali e Demoscopia</p>
<p><b>Arbeitsförderungsinstitut</b> <b>Istituto Promozione Lavoratori</b> <b>Neubruchweg 5 B / Via del Ronco 5 B VII</b> <b>I-39100 Bozen/Bolzano</b></p>	<p><b>Dominikanerplatz 35</b> <b>I-39100 BOZEN</b> tel. +39-0471-970115 fax. +39-0471-978245 <b>Info@apollis.it</b></p>



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

Interne Projektnummer: 610

Projektleitung: Helmuth Pörnbacher

Bozen, April 2013.

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Ausgangslage .....</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>Ziele und Fragestellungen .....</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>Methodische Vorgangsweise .....</b>	<b>12</b>
<b>4</b>	<b>Erkenntnisse der Übergangsforschung .....</b>	<b>15</b>
4.1	Der Übergang im Wandel.....	15
4.2	Jugend zwischen eigenen Erwartungen und Anforderungen des Arbeitsmarktes.....	21
<b>5</b>	<b>Eckdaten zu Arbeitsmarkt und Schule .....</b>	<b>23</b>
5.1	Beschäftigungsquote und Arbeitslosigkeit.....	23
5.2	Atypische Arbeitsverhältnisse und junge Arbeitnehmer/innen.....	27
5.3	Maturanten auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt.....	29
<b>6</b>	<b>Rahmenbedingungen in Südtirol .....</b>	<b>31</b>
6.1	Ein differenziertes Bildungssystem.....	31
6.2	Komplexität und Durchlässigkeit des Bildungssystems...	34
6.3	Was hat sich in Südtirol bewährt? .....	36
<b>7</b>	<b>Übergangsphase Ausbildung-Beruf: südtirolspezifische Vertiefungen .....</b>	<b>38</b>
7.1	Berufswahl und Berufsverlauf der Lehrabsolventen/innen .. .....	38
7.2	Geschlechtsspezifische Unterschiede beim Übergang ins Erwerbsleben.....	40
7.3	Braucht Südtirol mehr Akademiker?.....	42
7.4	Risikogruppen.....	44
7.4.1	Jugendliche aus bildungsfernen Schichten.....	45
7.4.2	Schul- und Ausbildungsabbrecher.....	45
7.4.3	Ausländische Jugendliche als Risikogruppe?.....	46

<b>8</b>	<b>Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Jugendliche in den Nachbarregionen</b>	<b>49</b>
8.1	Bundesland Tirol.....	49
8.1.1	Eckdaten zum Arbeitsmarkt.....	49
8.1.2	Die Maßnahmen zur Förderung der Jugendbeschäftigung.....	51
8.2	Autonome Provinz Trient (Trentino).....	55
8.2.1	Eckdaten zum Arbeitsmarkt .....	55
8.2.2	Die Maßnahmen zur Förderung der Jugendbeschäftigung.....	57
8.3	Region Venetien (Veneto).....	63
8.3.1	Eckdaten zum Arbeitsmarkt.....	63
8.3.2	Die Maßnahmen zur Förderung der Jugendbeschäftigung.....	64
<b>9</b>	<b>Gespräche mit Experten und Akteuren</b>	<b>69</b>
9.1	Fragen an alle Akteure.....	69
9.1.1	Jugendarbeitslosigkeit in Südtirol: eine Einschätzung.....	69
9.1.2	Die Wahl der Ausbildungswege.....	72
9.1.3	Werte und Haltungen .....	73
9.1.4	Stärken des Südtiroler Bildungssystems.....	75
9.1.5	Schwächen des Südtiroler Bildungssystems.....	78
9.1.6	Brücken zwischen Schule und Arbeitswelt.....	81
9.1.7	Kompetenzen für den Arbeitsmarkt.....	83
9.1.8	Ein Blick auf den Arbeitsmarkt der Zukunft.....	85
9.2	Gruppenspezifische Fragen.....	88
9.2.1	Berufsausbildung und Oberschule.....	88
9.2.2	Probleme der Jugendlichen im Bildungssystem.....	93
9.2.3	Jugendliche vor der Berufswahl.....	97
9.2.4	Die Berufsberatung.....	102
9.2.5	Arbeitssuche und Arbeitsvermittlung.....	103
9.2.6	Die Entwicklung des Arbeitsmarktes.....	107
9.2.7	Reformen des Arbeitsrechts.....	115
9.2.8	Problemgruppen.....	118
<b>10</b>	<b>Fazit</b>	<b>122</b>
<b>11</b>	<b>Literatur</b>	<b>129</b>

<b>12</b>	<b>Anhänge .....</b>	<b>134</b>
12.1	Auswahl der Expertengruppen.....	134
12.2	Themen, Fragestellungen, Leitfäden.....	135
12.2.1	Generelle Fragestellungen.....	135
12.2.2	Spezifische Fragestellungen nach Expertengruppe... .....	137
12.3	Jugendarbeitslosigkeit in Italien nach Region, Geschlecht und Jahr.....	149

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beschäftigung der Südtiroler Wohnbevölkerung 2011 nach Alter und Geschlecht (Quelle: ISTAT Arbeitskräfteerhebung) .....	23
Tabelle 2: Arbeitslosenquote in Südtirol nach Alter, Geschlecht und Jahr (Quelle: ISTAT Arbeitskräfteerhebung) .....	25
Tabelle 3: Jugendarbeitslosigkeit in Italien nach Region, Geschlecht und Jahr (Quelle: ISTAT Arbeitskräfteerhebung); fehlende Jahre sowie fehlende Regionen siehe Anhang 12.3) .....	26
Tabelle 4: Jugendarbeitslosigkeit in Europa 2011 nach Ländern (Quelle: Eurostat Arbeitskräfteerhebung) .....	27
Tabelle 5: Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit in Österreich und Tirol 2000-2009. Quelle: EQUI-OHS, Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Förderungen in Tirol, Wien 2011. ....	49
Tabelle 6: Bestand Arbeitsloser im Bundesland Tirol bis 25 Jahre, nach Ausbildung (Jahresdurchschnitt 2012, ohne Dezember). Quelle: Arbeitsmarkt 2012, auf: <a href="http://www.ams.at/arbeitsmarktdaten">www.ams.at/arbeitsmarktdaten</a> (Zugriff: 11.12.2012) .	50
Tabelle 7: Arbeitsmarktpolitische Jugendbeschäftigungsmaßnahmen in Tirol 2010. Quelle: EQUI-IHS, Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Förderungen, Sept. 2010. ....	52
Tabelle 8: Indikatoren für den Arbeitsmarkt, nach Altersgruppen für das Trentino und vergleichend – 2011 (Prov. autonoma di Trento - Agenzia del Lavoro, XXVII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento - 2012, 58) ....	55
Tabelle 9: Die Arbeitslosigkeit in der Region Veneto 2008- 2011 (Regione Veneto - Veneto Lavoro 2012a) .....	63
Tabelle 10: Verfügbare eingetragene Arbeitslose bis 29 Jahre in der Region Veneto 2008- 2011 (absolute Zahlen) (Regione Veneto - Veneto Lavoro 2012a, 157) .....	63

## 1 Ausgangslage

Der zentrale Treiber für internationale Forschung zum Thema *Jugend und Arbeitsmarkt* ist eine hohe Jugendarbeitslosigkeit. Ausgehend vom Stellenwert von Erwerbsarbeit für die betroffenen Jugendlichen und Ihre Familien aus ökonomischer Sicht, aber auch wegen der Funktion für die Identitätsbildung und Sozialisation der Jugendlichen, schließlich auch wegen der zentralen Funktion der Erwerbsarbeit für die gesellschaftliche Integration befassen sich eine ganze Reihe von Untersuchungen mit der Frage, wer aus dem Arbeitsmarkt herausfällt oder den Zugang gar nicht schafft, welche Folgen die Nichtteilhabe am Arbeitsmarkt hat, was wohl die Gründe dafür sind und welche (vor allem arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen) angemessen sind, um das Problem abzumildern oder gar zu lösen.

Aus Südtiroler Sicht drängen sich Untersuchungen mit diesem Fokus nicht auf, weil die Jugendarbeitslosigkeit derzeit – zumindest im Vergleich mit anderen Regionen – niedrig ist. Derzeit wird eine Arbeitslosenrate von fast 10% bei den 15-29jährigen verzeichnet sowie ein höherer Anteil an prekär Beschäftigten unter den jungen Arbeitnehmern. In dem im Sommer 2012 erstellten Promemoria der Abteilung Arbeit an die Landesregierung bezüglich der Jugendarbeitslosigkeit werden 290 Personen als „kritische Fälle“ bezeichnet, deren Benachteiligung der mangelnden Zweisprachigkeit, dem niedrigen Bildungsabschluss und der Orientierungslosigkeit entspringe. Andererseits wird am Südtiroler Arbeitsmarkt immer wieder ein Mangel an spezialisierten Fachkräften beklagt, und zwar in mehreren Berufsfeldern und für unterschiedliche Qualifikationsniveaus.

Eine Sichtweise, die den Stellenwert des Themas ausschließlich an der Arbeitslosenrate festmacht, greift aber aus mehreren Gründen zu kurz. Dazu sollen vier Überlegungen angeführt werden, die sich um die Phase des **Berufseintrittes** drehen, also der Transitionsphase zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt, und die eine Analyse der Thematik *Jugend und Arbeit* unter den besonderen Südtiroler Vorzeichen geboten erscheinen lassen.

**(1)** Zum ersten hat sich die Phase des Berufseintrittes in den letzten Jahren und Jahrzehnten stark verändert und ist noch im Wandel begriffen. Man könnte die Änderungen unter dem Begriff der Differenzierung und Fragmentierung zusammenfassen. Längere Ausbildungszeiten und eine Pluralisierung der Ausbildungsmöglichkeiten führen dazu, dass der Berufseintritt nicht als kollektives Ereignis einer Kohorte eintritt, vielmehr erfolgt er äußerst heterogen bezüglich Alter und Form. Außerdem kann sich die Phase in-



dividuell auch in die Länge ziehen, wenn z.B. ein erster Versuch des Einstiegs aus verschiedenen Gründen nicht funktioniert hat, dann in eine Zusatzausbildung mündet, vielleicht unterbrochen oder durch Praktika ergänzt wird. Durch die langen Ausbildungszeiten rücken auch Familienphase und Eintrittsphase in den Arbeitsmarkt in zeitliche Nähe und können sich eventuell auch noch überlagern.

(2) Ein weiterer Grund für die Relevanz der Beobachtung der Berufsfindungsphase und der Phase des Berufseinstiegs sind Veränderungen am Arbeitsmarkt selbst, die man gerne unter dem Schlagwort der Flexibilisierung zusammenfasst. Die Aufnahme in ein unbefristetes und vollzeitliches „Normalarbeitsverhältnis“ ist zwar nach wie vor das am weitesten verbreitete Modell in Südtirol, ist aber nicht für alle Jugendlichen gleichermaßen erreichbar; die zunehmende Diskussion um sogenannte prekäre Beschäftigungsverhältnisse weist darauf hin.

(3) Ein dritter Grund für eine lohnenswerte Betrachtung der Phase des Berufseintrittes legt den Fokus auf die Frage, inwieweit die Erwartungen der eintretenden Jugendlichen erfüllt werden. Die Wirksamkeit der Ausbildung und Berufsfindungsphase sowie die Art und Weise des Berufseinstiegs wird also nicht an der Frage gemessen, ob jemand eine Arbeit findet, sondern ob er/sie die Arbeit findet, die er/sie sich vorstellt und die als befriedigend erachtet wird. Dieser Fokus stellt weniger den ökonomischen Aspekt von Arbeit in der Vordergrund, sondern vielmehr den zunehmenden Stellenwert von Arbeit als Vehikel der sozialen Positionierung und gesellschaftlichen Integration. Es geht also nicht nur darum, eine Arbeit zu finden, die Jugendlichen stellen immer höhere Ansprüche an ihre Beschäftigung: sie wollen die richtige Arbeit finden.

(4) Ein weiterer Fokus betrachtet die Phase des Berufseintrittes aus der Sicht des Arbeitsmarktes. So wie aus Sicht der Jugendlichen nicht ausschließlich das Auftreten von Jugendarbeitslosigkeit als Maßstab für Berufsvorbereitung und Berufseinstieg gelten kann, so reicht es aus Sicht der Arbeitgeber nicht aus, offene Stellen zu besetzen; vielmehr wird das Humankapital der Mitarbeiter/innen immer mehr zum zentralen Schlüssel für den Erfolg des Unternehmens. Aus der Sicht des Arbeitsmarktes wird also immer zentraler, inwieweit die Jugendlichen die Herausforderungen des sich ändernden Arbeitsmarktes erfüllen.

## 2 Ziele und Fragestellungen

Ziel des hier beschriebenen Projektes ist es, das Thema „Jugend und Arbeitsmarkt“ in seiner Vielschichtigkeit vor dem Hintergrund der spezifischen Situation des Südtiroler Arbeitsmarktes und des Südtiroler Ausbildungssystems darzustellen. Dabei sollen **relevante Themen** benannt, die **gesellschaftlichen Akteure** angesprochen werden, die rund um diese Themen eine Rolle spielen, und schließlich sollen **Wissen und Fakten** zu diesen Themen gesichtet werden. Ein Überblick über **arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Instrumente** in den Nachbarregionen sollen das Bild ergänzen. Damit hat der hier beschriebene Ansatz den Charakter einer **Vorstudie**, die die Vielfalt der Themen und Problemlagen darstellt, bereits vorhandenes Wissen sichert und Empfehlungen für Vertiefungen ausspricht.

Der Fokus der Untersuchung liegt auf der breiten Beleuchtung der **Übergangsphase von der Schule in die Arbeitswelt**. Damit sollen aktuelle Entwicklungen im Übergang vom Ausbildungssystem Südtirols zum Beruf bzw. in Arbeitsmarkt beschrieben werden. Welche Art von Wandel, vor allem als Modernisierung begriffen, ist in dieser Phase in unserem Land im Gang? Welche Problemlagen lassen sich heute beim Übergang von der Schule in den Beruf erfassen? Was behindert oder erschwert die Berufsfindung der Jugendlichen? Welche Gruppen von Benachteiligten bilden sich heraus, was hingegen fördert den erfolgreichen Übergang von der Schule in den Beruf? Schließlich soll darauf eingegangen werden, welche Rahmenbedingungen erhalten oder geschaffen werden müssen, um den Jungen und Mädchen auch in der Zukunft aussichtsreiche Optionen für die Berufswahl und den Berufseinstieg zu bieten. Zudem sollen – auch anhand des Vergleichs mit den Maßnahmen gegen die Jugendarbeitslosigkeit in den Nachbarregionen Trentino, Venetien und Bundesland Tirol – Anregungen für die bessere Gestaltung dieses Übergangs durch zielgerechte Maßnahmen der Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Sozialpolitik geboten werden.

Der Anspruch einer möglichst breiten Beleuchtung des Themas soll in erster Linie dadurch eingelöst werden, dass die Thematik aus der **Sicht von verschiedenen Akteuren** her aufgerollt wird. Zielgruppe des empirischen Hauptteils der Untersuchung sind deshalb Vertreter aus 7 gesellschaftlichen Akteuren: (1) der **Schule, Berufsschule und Bildungsplanung**, dann (2) **Arbeitsvermittler, Berufs- und Bildungsberater**, (3) **Jugendarbeiter und Selbstvertretung von Jugendlichen**, (4) **Unternehmerverbandsvertreter**, (5) **Forschung und Arbeitsmarktbeobachtung**, (6) **Vertreter der Gewerkschaften und Sozialverbände** sowie (7) Vertreter/innen der

**Berufsberatung** (siehe auch Kapitel Methode). Eine empirische Erhebung unter Jugendlichen selbst und unter Unternehmern war nicht vorgesehen.<sup>1</sup>

Der vorliegende Forschungsbericht ist wie folgt aufgebaut: zunächst werden in Abschnitt 3 die methodische Vorgangsweis kurz erläutert, dann im Abschnitt 4 theoretische Grundlagen und Vorüberlegungen zur Bedeutung der Übergangsphase vom Bildungssystem ins Erwerbsleben dargelegt. In diesem Rahmen werden – nach den allgemeinen Aspekten – wesentliche institutionelle und soziale Rahmenbedingungen für die Beschäftigung Jugendlicher sowie die zu erörternden Problembereiche der Jugendarbeitslosigkeit in Südtirol thematisiert. Darauf bauen einige Forschungshypothesen auf, die im empirischen Teil Thema der Expertengespräche sind.

Daran anknüpfend bringt Abschnitt 5 die die wesentlichen Strukturindikatoren zur Jugendbeschäftigung und Jugendarbeitslosigkeit im Land. Im Abschnitt 6 werden arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Jugendliche in den Nachbarregionen Trentino, Tirol und Venetien vorgestellt, um im Abschnitt 7 zum empirischen Teil der Gespräche mit Südtiroler Experten und Akteuren in der Übergangsphase von der Bildung in den Arbeitsmarkt zu kommen. Im Fazit werden die wesentlichen Erkenntnisse in geraffter Form wiedergegeben.

---

<sup>1</sup> Eine solche Untersuchung wurde übrigens von einigen der Gesprächspartner angeregt.

### 3 Methodische Vorgangsweise

Methodisch fußt die Arbeit auf vier Modulen:

- ▶ der Darstellung zentraler Kennzahlen zum Südtiroler Arbeitsmarkt,
- ▶ einer kurzen Einführung in die Thematik, die ausgewählte internationale Literatur würdigt, den Südtiroler Rahmen beschreibt und wichtige Erkenntnisse aus der einschlägigen Forschung mit Südtirol-Bezug festhält
- ▶ der Beschreibung ausgewählter arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen in den Nachbarregionen Tirol, Trentino und Veneto sowie
- ▶ der Durchführung von 35 Leitfadengesprächen, die den zentralen Teil der Untersuchung bilden werden.

**Modul 1 und 2** sind das Ergebnis einer Sichtung von Sekundärliteratur, vervollständigt durch ausgewählte Analysen der Daten der Arbeitskräfteerhebung und der periodischen Analysen von Einzelaspekten des Arbeitsmarktes durch die Arbeitsmarktbeobachtungsstelle des Landes.

Die Darstellung der spezifischen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Jugendliche in den Nachbarregionen (**Modul 3**) beruht auf einem Expertengespräch und der Analyse der einschlägigen Dokumente und Literatur:

- ▶ Bundesland Tirol (Arbeitsmarktservice)
- ▶ Autonome Provinz Trient (Dr. Corrado Rattin, Agenzia del Lavoro del Trentino):
- ▶ Region Venetien (Veneto Lavoro).

Die Darstellung konzentriert sich auf die Auflistung solcher Maßnahmen, ohne eine Bewertung ihrer Wirksamkeit vornehmen zu können.

Die Leitfadengespräche mit Akteuren und Experten (**Modul 4**) beleuchten, ausgehend von den in Modul 1 aufgeworfenen Themen, die verschiedenen Aspekte des Übergangs der Jugendlichen von der Schule in den Beruf und ihre Integration in den Südtiroler Arbeitsmarkt. Die Schwerpunkte dieser Befragung liegen dabei auf den arbeitsrechtlichen, wirtschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen, den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und im Bildungssystem, auf den Kompetenzen und Motivationen der jungen ArbeitnehmerInnen, auf den Erwartungen von Unternehmen und Betroffenen, und schließlich auf dem sozialen Umfeld der Jugendlichen und ihrem Lebenswelt. Außerdem werden Forscher/innen, die diese Themen mit Bezug auf die Südtiroler

Verhältnisse bereits bearbeitet haben, zu ihren Erkenntnissen befragt. Auf der Grundlage dieses Themenkataloges wurden 7 Bereiche mit jeweils mehreren Akteuren benannt, aus deren Reihen dann die Zielpersonen für die Interviews gewählt wurden. Die konkrete Auswahl der Zielperson erfolgte prinzipiell durch die Leitung der verschiedenen Organisationen, denen im Vorfeld der Leitfaden zugesandt wurde und die gebeten wurden, eine/n aus ihrer Sicht geeigneten Gesprächspartner/in zu benennen.

Folgende Gruppen wurden festgelegt:

### **1. Schule, Berufsschule und Bildungsplanung:**

- ▶ Oberschullehrer technologische Oberschule
- ▶ Oberschullehrer mit Aufgabe der Koordination der Berufsberatung
- ▶ Berufsschuldirektorin (dt.)
- ▶ Berufsschullehrer (ital.)
- ▶ Direktor einer ladinischen Oberschule
- ▶ Leiter der Abt. Berufsschulwesens in ital. Sprache
- ▶ Schulinspektorin

### **2. Arbeitsvermittler, Berufs- und Bildungsberater:**

- ▶ Direktor des Arbeitsmarktservices des Landes
- ▶ Arbeitsvermittlerin Stadtgebiet (Bozen)
- ▶ Arbeitsvermittlerin ländlicher Raum (Neumarkt)
- ▶ Private Arbeitsagentur (Leiharbeit, Bozen)
- ▶ Private Arbeitsagentur (qualifizierte Berufe, Bozen)

### **3. Jugendarbeiter und Selbstvertretung von Jugendlichen**

- ▶ Geschäftsführer des Jugendrings SJR
- ▶ Leiter eines Bozner Jugendzentrums
- ▶ Südtiroler HochschülerInnenschaft/ASUS
- ▶ Amtsdirektor des Amtes für Jugendarbeit der Aut. Provinz

### **4. Unternehmer und Verbandsvertreter**

- ▶ Unternehmerverband UVS
- ▶ LegaCoop - Bund der Genossenschaften
- ▶ LVH-APA
- ▶ HGV
- ▶ HdS-Unione

### **5. Forschung und Arbeitsmarktbeobachtung**

- ▶ Forscher der Fakultät für Bildungswissenschaften, Doktorand mit Schwerpunkt Jugend

- WIFO-IRE
- Bildungsplaner der Abt. Berufsbildung in deutscher und lad. Sprache
- ASTAT (Direktorin)
- Mitarbeiter der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle

#### **6. Gruppe: Vertreter der Gewerkschaften und Sozialverbände**

- ASGB
- AGB/CGIL
- SGB/CISL
- UIL/SGK
- KVV

#### **7. Gruppe: Berufsberatung**

- Berufsberaterin (ital. Sprachgruppe)
- Berufsberaterin (Spezialfach Oberschüler)
- Direktorin des Amtes für Berufsberatung der Autonomen Provinz
- Psychologin des Berufsberatungsdienstes (dt. Sprachgruppe)

Mit diesen 35 Akteuren und Experten wurde die Gespräche am Sitz der jeweiligen Institution geführt; die durchschnittliche Dauer lag bei 70 Minuten. Das Interview war jeweils zweigeteilt. Ein erster, allgemeiner Fragenteil berührte Aspekte, die von allen Befragten kommentiert werden sollten: die Situation der Jugendarbeitslosigkeit, die Erwartungen der Jugendlichen, die Hauptstärken und kritischen Bereiche des Bildungssystems, die Möglichkeit einer besseren Abstimmung von Ausbildung und Arbeitsmarkt, die von den Arbeitgebern erwarteten Grundkompetenzen der Jugendlichen. Der zweite Fragenteil war breiter gefächert und differenziert nach dem jeweiligen Arbeits- und Fachgebiet der Experten und Akteuren. Die Entscheidung für diesen Ansatz, also einen allgemein gehaltenen Teil im Leitfaden allen Befragten vorzulegen und einen spezifischen Leitfadenteil je nach Akteur zu konzipieren, schlägt sich auch in der Berichterlegung nieder, die sich in diese zwei Schritte gliedert.

## 4 Erkenntnisse der Übergangsforschung

In diesem Abschnitt sollen ausgewählte Erkenntnisse der Übergangsforschung – also der wissenschaftlichen Beschäftigung mit der Transitionsphase zwischen Ausbildung und Beruf – vorgestellt werden. Im darauf folgenden Abschnitt 5 sollen die Südtiroler Rahmenbedingungen kurz aufgezeigt werden, vor denen sich dieser Übergang abspielt. In Abschnitt 6 sollen schließlich einige südtirolspezifische Erkenntnisse festgehalten werden, die rund um Themen des Übergangs von Interesse sind. Alle drei Bereiche – ausgewählte internationale Forschungsergebnisse, regionale Rahmenbedingungen sowie spezifische Erkenntnisse – dienen in erster Linie dazu, die zentralen Themen für die Expertengespräche zu definieren.

### 4.1 Der Übergang im Wandel

Die Berufsfindung der jungen Menschen hat sich in den westlichen Gesellschaften durch die Modernisierung der Wirtschaft kompliziert. Die Berufswelt ist unübersichtlicher geworden. Dem entsprechend ist auch das Bildungs- und Ausbildungsangebot heute breiter gefächert. Die Phase der Berufsfindung ist – abgesehen von akademischen Berufen, bei welchen sie immer schon länger währte – nicht mehr nur auf das Alter von 15 bis 20 Jahren begrenzt, sondern reicht weit darüber hinaus. Viele Berufe werden nicht mehr klar über Bildungs- und Qualifikationsstufen erreicht, sondern über alternierende Phasen von Spezialisierung, Praktika und prekärer Beschäftigung. Bei den Jugendlichen selbst führt dies zu provisorischen Bildungs- und Berufsentscheidungen, zu Warteschleifen auf dem Arbeitsmarkt, Grundausbildungsgängen und mehrfachem Wechsel von Ausbildungswegen, was die Phase des Übergangs von der Berufsbildung ins Erwerbssystem verlängert (Zukunftszentrum Tirol, 2011).

Diese Übergangszeit ist im Vergleich mit der Elterngeneration zeitlich gestreckter und durch höhere Risiken geprägt: „Heranwachsende müssen erhebliche Eigenleistungen bei der Gestaltung ihres Lebenslaufs erbringen. Wenngleich die Handlungsoptionen zugenommen haben, so sind doch die gesellschaftlichen Vorgaben und institutionellen Rahmenbedingungen für eine subjektiv sinnvolle und eigenständige, materiell gesicherte Lebensführung recht vage. Angebote für den Aufbau von psychosozialen Kompetenzen, wie Selbstvertrauen und Resilienz, sind mangelhaft und teilweise widersprüchlich – wie sollen auch Jugendliche in Bildung und Ausbildung sowie auf dem Arbeitsmarkt in der Lage sein, Verantwortung für ihren Lebensweg zu übernehmen, wenn sie in Über-

gangssituationen mit ungewissem Ausgang entscheiden und handeln müssen.“ (Heinz 2011, 16)

Somit ist die Berufsfindung und der Berufseinstieg als Phase des Übergangs heute eine lebenszeitlich verlängerte Phase der persönlichen Verortung in Arbeitswelt und Gesellschaft geworden, eine Phase, die zeitlich über die Pflichtschule weit hinaus reicht; eine für viele Jugendliche längere und bedeutend komplexere Phase als noch in ihrer Elterngeneration (Thomas Rothe/Stefanie Tinter 2007, 5), die langfristige Folgen für ihre Integration in die Arbeitswelt mit sich bringt. Der erste Arbeitsplatz ist der Einstieg in die berufliche Laufbahn und beeinflusst den späteren Werdegang: „Forschungen in Schweden haben gezeigt, dass jene jungen Leute später eher arbeitslos werden, die gleich nach Schulabschluss keine Arbeit gefunden haben“ (EUROFOUND 2012, 15).

Jugendliche haben im Anschluss an die Pflichtschule oft eine Reihe von Übergängen zu bewältigen, bis sie schließlich eine Anstellung im erlernten Beruf finden. Diese Übergänge lassen sich auch als Statuswechsel interpretieren und verlaufen bei vielen Jugendlichen nicht so problemlos, wie das vielleicht früher der Fall war. Sie sind wesentlich für die soziale Integration und Entwicklung einer Identität, können aber nicht abgetrennt werden von anderen Entwicklungsschritten, die Jugendliche in diesem Alter durchlaufen (Preiß 1996, 11). Die Phase des Übergangs in die selbstständige Lebensführung als Erwachsener sind heute nicht nur länger, „sondern auch variabler, disparater und diskontinuierlicher als in früheren Generationen. Übergänge verlängern sich, z. B. durch berufsvorbereitende Maßnahmen und Arbeitslosigkeit. Risiken der sozialen Exklusion nehmen für diejenigen zu, denen es nicht gelingt, Ausbildungsoptionen zu ergreifen und schulische sowie betriebliche Selektionsprozesse zu meistern.“ (Heinz, 2011, 16)

Die Berufsfindung ist auch deshalb eine Schlüsselphase im Leben eines jungen Erwachsenen, weil sie – neben dem sozialen Status der Eltern – die Qualität der künftigen Arbeits- und Lebensbedingungen stark beeinflusst. Ein erfolgreicher Einstieg ins Beschäftigungssystem eröffnet in diesem Licht die besten Perspektiven auf befriedigende Arbeit, soziale Anerkennung, materiellen Wohlstand, gesellschaftliche Teilhabe und persönliches Selbstwertgefühl. Der Übergangsprozess ist eine Phase des „Sich-zurechtfinden-müssens“, aber auch eine große Individualisierungschance: „Um den vielfältigen Übergangsanforderungen aktiv begegnen zu können, müssen Jugendliche und junge Erwachsene ihre herkunftsgeprägten Lebensvorstellungen, Qualifikationen und Kompetenzen an die jeweiligen Angebote in Bildung und Beschäftigung anpassen und soziale und personale Ressourcen als biografi-



sches Kapital bilden und nutzen. Je schwächer die Verbindungen zwischen Bildungsabschlüssen und Erwerbschancen werden, desto mehr wächst die Verantwortung für den Einzelnen, diese selbst herzustellen. Da die Lebensperspektive des „Immer-so weiter“, also der Kontinuität zwischen Schulabschluss, Ausbildung und Berufseintritt, immer brüchiger geworden ist, nicht zuletzt wegen der Deregulierungsprozesse am Arbeitsmarkt, reichen die individuellen Ressourcen oft nicht aus, und es müssen Familie und Sozialpolitik aushelfen“. (Heinz, 2011, 17)

Wenn die Eckpfeiler für den Einstieg ins Erwerbsleben während dieses Übergangs gesetzt werden, das „biografische Kapital“ an Bildung, Kompetenzen und personalen Ressourcen aufgebaut wird, ist nach wie vor deutlich, dass die Lebenschancen durch die soziale Herkunft mitbedingt werden. Der Übergang ins Erwachsenenalter kann länger dauern und verschieden genutzt werden, je nach dem aus welcher sozialen Schicht man stammt, oder, wie W.R. Heinz es formuliert: „Jugend muss man sich materiell, emotional und sozial leisten können; ihre Dauer und Lebensqualität hängen von den ökonomischen, sozialen und personalen Ressourcen ab, über die Heranwachsende verfügen können, wenn sie ihre Lebensvorstellungen mit den Anforderungen von Bildungssystem, Arbeitsmarkt und staatlichen Agenturen koordinieren müssen. Allerdings: Ein Mangel an Geld und Kontakten schließt nicht aus, dass sich Jugendliche schulische und berufliche Ziele setzen („Wunschberufe“); eine karge Ressourcenausstattung begrenzt die greifbaren Wahlmöglichkeiten jedoch erheblich.“ (Heinz, 2011, 16). Kurz: die Ausbildungs- und Berufsverläufe und die daraus resultierenden Zukunftsperspektiven hängen eng mit bestehenden sozialen Ungleichheiten und gebotenen oder fehlenden Förderungsmaßnahmen zusammen.

Welche Strategien wenden Jugendliche in der Bewältigung dieser Phase an? Welchen Problemen müssen sie sich stellen und welche Lösungen oder Verbesserungen im System bieten sich an? Dieser Prozess von der Berufsfindung über die Berufsbildung bis zur ersten Berufstätigkeit ist Gegenstand der „Übergangsforschung“ (Preiß 1996, 12), die auch zu erfassen versucht, wie sich die Übergangsphase verändert.

Auf der individuellen Verhaltensebene kann man dabei eine Vielfalt von Mustern feststellen, die auch durch die geforderte Flexibilität am Arbeitsmarkt hervorgerufen werden. Es lässt sich aber auch viel Orientierungslosigkeit am Ende der Pflichtschule beobachten, weil während der Pflichtschulzeit immer noch zu wenig Auseinandersetzung mit der Arbeitswelt stattfindet. Eine quasi verpflichtende Normalbiografie mit nahtlos an die Pflichtschule

aufbauende Berufsausbildung mit anschließender Beschäftigung im erlernten Beruf scheint der Vergangenheit anzugehören. In Deutschland trifft dies nur mehr für die Hälfte der Jugendlichen zu (Rütz, 2003, 10; IAB 2012). Dies führt bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu immer mehr Unsicherheiten und Ängsten vor Arbeitslosigkeit, wiederum abhängig von der sozialen Herkunft: „Die Besorgnis ist erheblich höher und berechtigt, je geringer die Ausstattung mit Bildungs- und Netzwerkressourcen ist. (...) Die Shell-Jugendstudien lassen eine längerfristige Tendenz erkennbar werden: Angesichts wachsender sozialer Unterschiede in den Lebenschancen schätzen Jugendliche und junge Erwachsene derzeit ihre Zukunft immer mehr als unsicher ein, sehen es aber als ihre eigene Aufgabe an, die Übergänge zu gestalten. Sie sind skeptische Realisten, die für sich das Bestmögliche herausholen wollen. Vor allem die fehlenden oder ungewissen Anschlüsse zwischen Bildung und Beschäftigung machen ihnen Sorgen, weil dadurch eine erfolgreiche Verwirklichung ihrer Lebensentwürfe gefährdet ist.“ (Heinz, 2011, 18)

Auf die unsicheren Perspektiven für ihren Einstieg in den Arbeitsmarkt reagieren Jugendliche mit einer verstärkten Leistungsorientierung, wobei intensiver als früher „viele auf Verwertbarkeit im Lebenslauf abgeklopft, gedacht wird in Termini der eigenen Marktgängigkeit“ (Hurrelmann/Albert 2006, 28–29). „Die Lebensverlaufs-forschung zeigt aber auch den Strukturwandel von Bildungs- und Erwerbsspassagen auf“, ergänzt W.R. Heinz, „Mehrfachausbildungen haben zugenommen, die der Höherqualifizierung, aber auch der Vermeidung von Arbeitslosigkeit dienen: In der 1971er-Kohorte hatten bis zum Alter von 27 Jahren schon 30 % eine Zweitausbildung begonnen, unter den 1964 Geborenen waren dies bis zum Alter von 33 Jahren 40 %. Der Einstieg in das Erwerbsleben ist durch stärkere Konkurrenz geprägt, befristete Verträge und ausbildungsfremde Jobs nehmen zu. Die 1971 geborenen Männer hatten bis zum Alter von 27 Jahren bereits fünf verschiedene Jobs. Nach Abschluss der Erstausbildung arbeiteten Mitte der 1990er-Jahre nur noch gut zwei Fünftel der Westdeutschen und ein Drittel der Ostdeutschen in ihrem Erstberuf.“ (Heinz, 2011, 19)

Die Integration ins Erwerbssystem erfolgt heute zeitlich verzögert und gelingt nicht immer. Als Reaktion verzeichnet man häufigeren Ausbildungsabbruch und Arbeitsplatzwechsel in der Anfangsphase. Gemäß Erkenntnissen der Übergangsforschung hängt der weitere Verlauf der Erwerbsbiografie aber eng mit Art und Weise des Berufseinstiegs zusammen. Man kann somit derzeit von Veränderungen auf beiden Ufern des Übergangssystems sprechen, nämlich am System der Berufsausbildung und an der Regelung des Arbeitsmarktes und Arbeitsmarkteintritts der Jugendlichen, die

manchmal mit „zeitlicher Zerfaserung“ umschrieben wird. „Am Ende des ersten Jahrzehnts des 21. Jahrhunderts müssen wir – trotz abnehmender Kohortengröße und steigendem Qualifikationsniveau der Schulabgänger – damit rechnen, dass die zeitliche Zerfaserung des Übergangs ins Erwachsenenleben durch die mangelhafte Passung von Erstausbildung und Arbeitsangeboten sowie durch die um sich greifende Flexibilisierung von Arbeit und Beschäftigung zunehmen wird.“ (Heinz, 2011, 20)

Walter R. Heinz (Heinz 2011, 25-27) fasst seine Erkenntnisse zu den Veränderungen im Übergangssystem wie folgt zusammen:

- ▶ „Ungleiche Lebenslagen bestimmen die Ressourcenausstattung der Jugendlichen für die Gestaltung ihres Weges in die Erwerbsgesellschaft. Soziale Herkunft und die Ankunftsorte in der Sozialstruktur sind immer noch eng verknüpft, auch wenn dies wegen des Trends zur Individualisierung weniger im Bewusstsein der Akteure präsent ist.
- ▶ Mit den gestiegenen Qualifikationsanforderungen, flexiblen Beschäftigungsverhältnissen und der Sozialpolitik des Förderns und Forderns sind neue Hürden für die Verwirklichung von Lebensentwürfen entstanden. Wenn im Verlauf des Übergangs von der Schule in den Arbeitsmarkt keine neuen Ressourcen akkumuliert werden können, dann werden sich die sozialen Unterschiede beim Berufsstart im Verlauf der Biografie verfestigen. Zumal Jugendliche, die in hilfebedürftigen Haushalten aufgewachsen sind, mehr leisten müssen, um Lebenschancen in Bildung und Ausbildung ergreifen zu können und um die Erfahrungen sozialer Exklusion zu überwinden.
- ▶ Die verlängerten Übergangsverläufe und die Flexibilisierung von Arbeit haben Umbrüche in der Organisation der Lebenszeit erzeugt, die zur Ausbreitung eines subjektiven Unsicherheitsgefühls führen – gerade deswegen, weil eine Vielfalt von Optionen mit ungewissem Ausgang an die Stelle von Karrierefahrplänen getreten ist.
- ▶ Die Diskrepanz zwischen der allgemeinen Krisenwahrnehmung und dem Vertrauen darauf, dass einem persönlich der Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis und subjektiv akzeptable Lebensführung gelingen wird, gilt es zu erklären. Für die Entwicklung dieser Lebensperspektive spielt die Art der sozialen Einbindung eine bislang zu wenig erforschte Rolle. Wenn Hürden überwunden und neue Wege gefunden und individuell zurückgelegt werden müssen, dann sind die personalen Ressourcen (Identitätskapital) als Fundament für eine aktive Gestaltung der Biografie entscheidend.

- ▶ Die von der Lebensverlaufsforschung beobachtete „Stabilität im Wandel“ der Übergangsmuster in Deutschland ist Folge der strukturellen Rigidität von Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsinstitutionen. Aus dieser institutionalisierten Lebenslaufpolitik folgen paradoxe Effekte: Die nach Bildungsniveau differenzierenden Qualifizierungspfade und die Sozialpolitik stabilisieren die Übergänge, tragen aber gleichzeitig zur Konservierung sozialer Strukturen bei, da sie soziale Ungleichheiten abbilden. Entscheidend scheint mir, dass Jugendliche darauf vertrauen können, dass es sich für sie auszahlt, in Bildung und Ausbildung zu investieren. Da es aber an anschlussfähigen Wegen zwischen Bildung und Beschäftigung mangelt, ist das Vertrauen in die Institutionen und Betriebe geschwunden. Es gibt trotz eines verbesserten Angebots auf dem Lehrstellenmarkt eine chronische Diskrepanz zwischen den durchaus realistischen Berufspräferenzen der Jugendlichen und den Selektionskriterien der Betriebe.
- ▶ Auch wenn sich die Bildungsstandards erhöht haben und der Arbeitsmarkt flexibel geworden ist, so haben sich die Entwicklungsaufgaben der jungen Generation und ihre persönlichen Erwartungen nicht prinzipiell gewandelt. Was sich geändert hat, sind die Zeitpunkte und die Dauer der „Abarbeitung“ von Entwicklungsaufgaben. Es mag dahingestellt sein, ob es im Interesse der Identitätsstabilisierung oder Ausdruck realitätsnaher Sicherheitsüberlegungen ist, wenn die Mehrheit der Jugendlichen und jungen Erwachsenen davon ausgeht, dass sie sich als skeptische Realisten den Anforderungen im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt mit verstärkten Bemühungen anpassen müssen – nicht selten unter Zurückstellung oder gar Verabschiedung von beruflichen Präferenzen. Dabei müssen sie sich vielfach mit Umwegen und Wartezeiten auf Nebenstrecken arrangieren, wodurch sie in einen kurzfristigen Entscheidungshorizont eingebunden werden.
- ▶ Ob die Finanz- und Wirtschaftskrise und deren Folgen für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt wieder zu schärferen sozio-ökonomischen Grenzziehungen und einem geschärften Bewusstsein von strukturell bedingten Ungerechtigkeiten führen werden, ist offen. Sicher ist aber, dass die Chancen auf den Einstieg in eine dauerhafte Erwerbstätigkeit nach Berufsvorbereitung, Berufsausbildung und Studium noch weiter sinken werden.“

## 4.2 Jugend zwischen eigenen Erwartungen und Anforderungen des Arbeitsmarktes

Für die Jugendlichen lautet die zentrale Handlungsanforderung in der Phase des Übergangs von der Ausbildung in die Arbeitswelt: einen Beruf erlernen, mit beruflich qualifizierter Erwerbsarbeit materiell eigenständig werden und sich vom Elternhaus abzulösen.

Bei der Berufseinmündung geht es aber, zumindest für einen – größerer werdenden – Teil der Jugendlichen nicht nur um fachliche und berufliche Qualifizierung, vielmehr sind Neu-Orientierung und Umorientierung wiederholt nötig. Auch sind Jugendliche während des Verlaufs der Ausbildung immer wieder gefordert, ihre Berufswahlentscheidung oder die Wahl des Betriebs zu überprüfen (Raab, 1996, 38).

Den Übergang von der Pflichtschule zum Erwerbssystem bewältigen mit Ausnahme von Schul- und Ausbildungsabbrechern alle Jugendlichen nach schulischen und beruflichen Qualifizierungsprozessen. Das Bildungssystem verleiht marktgängige, also anerkannte Zertifikate (Abschlussdiplome), doch letztlich gibt es keine Arbeitsgarantie, denn über die Verwertbarkeit der erworbenen formalen Qualifikation entscheidet der Markt.

Vor allem bei den Berufsschülern ist die Phase der Berufsfindung auf das Alter zwischen 15 und 18 Jahren vorgelagert. Schon in diesem Alter wird also von Jugendlichen erwartet, dass sie sich für eine bestimmte Ausbildung in einem konkret angestrebten Beruf entscheiden. Für manche kommt diese Entscheidung in der Phase der Pubertät zu früh. Sind Jugendliche überhaupt in der Lage, eine realistische Einschätzung der Chancen und Risiken des einzuschlagenden Berufswegs vorzunehmen? Oder sehen sie sich in späteren Jahren gerade deshalb zu mehrfachem Ausbildungs- und Berufswechsel gezwungen, weil die Entscheidung zu früh, unter Druck und zu wenig reflektiert erfolgt? Dies gilt umso mehr, als in individualisierten und konsumorientierten Gesellschaften die Erfüllung von Wünschen und die Umsetzung eigener Interessen identitätsstiftende Werte darstellen (Stauber/Walther 1995, 8).

Ein letzthin häufig diagnostizierter Befund ist die Individualisierung der Übergänge von der Schule zur Arbeit, die einen veränderten institutionellen Rahmen erfordern (Zukunftszentrum Tirol, 2011, 8). Die europäische Jugendforschung habe sich deshalb mehr auf subjektorientierte Übergänge konzentriert und die zentrale Rolle von Motivation und Partizipation betont. Die Tiroler Studie zum Übergang von der Pflichtschule in den Arbeitsmarkt formuliert folgende Empfehlungen an sogenannte „Übergangspersonelle“

(Lehrpersonen, Jugendarbeiter, Berufs- und Ausbildungsberater, Arbeitsvermittler, betriebliche Ausbildner usw.) (Zukunftszentrum Tirol, 2011, 9):

- ▶ Der kurative Charakter von Übergangspolitik sollte angegangen werden. Von zentraler Bedeutung ist hierbei eine Umgestaltung der Bildungslandschaft weg von der Selektion hin zu mehr Chancengleichheit.
- ▶ Der Fokus von Übergangsarbeit sollte verbreitert werden. Arbeitsmarktintegration ist nicht mit sozialer Integration gleichzusetzen, sondern als ein zentraler Bestandteil derselben zu verstehen. Insofern sollte der Blick stärker auf die Lebensphase Jugend gerichtet werden.
- ▶ Die Teilung von Aufgaben sollte weniger unter zeitlichen und hierarchischen Gesichtspunkten erfolgen, sondern integrativ vorgenommen werden. Die stärkere Kooperation zwischen arbeitsmarktnahen Institutionen und niederschweligen Institutionen der Jugendarbeit erscheint sinnvoll.
- ▶ Die Tendenz zur Individualisierung von Lebensläufen sollte berücksichtigt werden. Dies erfordert, dass Jugendliche verstärkt an der Maßnahmenauswahl partizipieren.
- ▶ Partizipation und Motivation bedingen Unterstützungsstrukturen, welche das auch ermöglichen. Dies wird dann betont, wenn beide Handlungsperspektiven als eigenständige Zielsetzungen in den Institutionen verankert werden.
- ▶ Der intrinsischen Motivation junger Frauen und Männer muss ein zentraler Stellenwert zukommen. Die biografischen Erfolgskriterien der Jugendlichen bilden eine Handlungsorientierung für die Übergangspersonellen.
- ▶ Der unter Experten/innen wahrgenommene Mangel an Zeit für individuelle Betreuung sollte angesprochen werden. Parallel zur gesteigerten Einzelbetreuungszeit sollte die Zahl der zu betreuenden Jugendlichen verringert werden.

## 5 Eckdaten zu Arbeitsmarkt und Schule

### 5.1 Beschäftigungsquote und Arbeitslosigkeit<sup>2</sup>

Von den rund 55.600 in Südtirol Ansässigen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren sind im Jahr 2011 etwa 21.300 beschäftigt, darunter gut 4.000 als Lehrlinge (ISTAT Arbeitskräfteerhebung; AM-Bericht 2012, 201). Rund 2.200 Jugendliche sind arbeitslos, suchen also eine Beschäftigung. In der Arbeitsmarktstatistik werden diese Gruppen zusammengenommen als Arbeitskräfte bezeichnet.

Rund 32.100 werden in der amtlichen Berichterstattung hingegen als „Inaktive“ geführt. Die meisten davon sind jedoch keineswegs untätig, sondern befinden sich noch in Ausbildung. Die rund 20.000 Oberschüler/innen und 12.000 Studierenden an Hochschulen dürften den wesentlichen Anteil in dieser Gruppe ausmachen (AM-Bericht 2012, 17).

Dennoch schätzt die Südtiroler Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, dass in der Altersgruppe von 18 bis 29 Jahren etwa 5.000 Jugendliche zu den sogenannten „Neets“ (Not in Education, Employment or Training) gezählt werden können, d.h. sie sind an keiner Bildungsstätte eingeschrieben, haben keine Erwerbsarbeit und suchen auch keine. Zu dieser Gruppe gehören z.B. junge Mütter und Hausfrauen (AM-News Nr.12/2011, 1).

Mit zunehmendem Alter sinkt der Anteil der Inaktiven erheblich und die Zahl der Arbeitskräfte steigt. Erst kurz vor dem Rentenalter drehen sich die Verhältnisse wieder um.

<b>Anzahl Personen</b>		<b>15-24 Jahre</b>	<b>25-34 Jahre</b>	<b>35-44 Jahre</b>	<b>45-54 Jahre</b>	<b>55-64 Jahre</b>	<b>65+ Jahre</b>	<b>Insgesamt 15+ Jahre</b>
<b>Männer</b>	<b>Beschäftigte</b>	12.200	28.500	39.800	36.700	14.500	4.000	<b>135.500</b>
	<b>Arbeitslose</b>	1.500	500	1.000	600	400	0	<b>4.200</b>
	<b>Arbeitskräfte</b>	13.700	29.000	40.800	37.300	14.900	4.000	<b>139.700</b>
	<b>Inaktive</b>	14.600	2.700	900	1.400	11.500	34.200	<b>65.400</b>
<b>Frauen</b>	<b>Beschäftigte</b>	9.100	23.400	31.700	28.400	10.700	1.600	<b>104.900</b>
	<b>Arbeitslose</b>	600	1.700	800	800	200	0	<b>4.100</b>
	<b>Arbeitskräfte</b>	9.700	25.100	32.500	29.200	10.900	1.600	<b>109.000</b>
	<b>Inaktive</b>	17.400	6.400	8.300	7.800	16.700	48.600	<b>105.100</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>Beschäftigte</b>	21.300	51.900	71.500	65.000	25.100	5.600	<b>240.400</b>
	<b>Arbeitslose</b>	2.200	2.100	1.800	1.400	700	0	<b>8.300</b>
	<b>Arbeitskräfte</b>	23.500	54.000	73.300	66.400	25.800	5.600	<b>248.700</b>
	<b>Inaktive</b>	32.100	9.000	9.200	9.200	28.200	82.800	<b>170.500</b>
<b>Bevölkerung 15+ Jahre</b>		55.600	63.000	82.500	75.600	54.000	88.400	<b>419.200</b>

**Tabelle 1: Beschäftigung der Südtiroler Wohnbevölkerung 2011 nach Alter und Geschlecht (Quelle: ISTAT Arbeitskräfteerhebung)**

<sup>2</sup> Bearbeitet von Ulrich Becker

Im Verlauf der Jahre zwischen 15 und 29 Jahren findet der Großteil der Jugendlichen aus dem Bildungssystem zur Berufstätigkeit („verwandeln sich Schüler in Erwerbstätige“). Während bei den 15-19-Jährigen die Ausbildung überwiegt, ist es bei den 25-29-Jährigen die Berufstätigkeit: „Dieser quasi obligatorische Übergang läuft nicht immer ganz schmerzlos ab: mangelnde professionelle Reife, die hohen Ansprüche ans Berufsleben, Erfahrung, die erst erworben werden muss, führen dazu, dass ein Teil der jungen Leute beim Berufseinstieg mit Schwierigkeiten zu kämpfen hat“ (AM-News Nr.12/2011, 2).

Der Einstieg in den Arbeitsmarkt ist daher mit höherer Arbeitslosigkeit und unsicheren Arbeitsverhältnissen verbunden. Die Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz führt zu häufigerem Wechsel, Berufseinsteiger sind in höherem Ausmaß auf befristete Arbeitsverträge angewiesen als ältere Arbeitnehmer. In den Jahren 2006-2010 betrug die Arbeitslosigkeit bei den unter-20-Jährigen 8%, bei den 20-24-Jährigen 6%, bei den 25-29-Jährigen 3-4%, während ab 30 Jahren die Arbeitslosenrate nur mehr bei rund 2% lag (AM-News Nr.12/2011, 2).

Mitte der 1980er Jahre lag die Jugendarbeitslosigkeit noch deutlich höher, nämlich zwischen 6,5 und 19%, was die Arbeitsmarktbeobachtungsstelle auf den Umstand zurückführt, dass genau in jenen Jahren die „Generation Babyboom“ auf den Arbeitsmarkt drängte. Gleich darauf wurde in Italien die Pflichtausbildungszeit verlängert, wodurch der Arbeitseintritt hunderttausender Jugendlicher verzögert und der Arbeitsmarkt etwas entlastet wurde (vgl. AM-News Nr.12/2011, 5). In den Jahren 1990 bis 2010 hat sich das Durchschnittsalter beim Einstieg in den Arbeitsmarkt deutlich erhöht. Die Erwerbsquote der 15-19-Jährigen lag 1985-1990 noch bei 45-50%, 2005-2010 kam sie nur mehr auf 20-25%.

Seitdem ist die Jugendarbeitslosigkeit in Südtirol ein relativ konstantes Phänomen. Die jüngsten Zahlen der wirtschaftlichen Krisenjahre deuten zwar einen Anstieg auf über 9% an, aber die zugrundeliegende Stichprobenerhebung (ISTAT Arbeitskräfteerhebung) weist für Südtirol zu wenig Fälle auf, um statistisch gesicherte Aussagen zu treffen. Deswegen wertet die Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt auch meist mehrere Jahre gemeinsam aus (AM-News Nr.12/2011, 2).



Anteile in %		15-24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-64 Jahre	Insgesamt 15+ Jahre
<b>Männer</b>	2004	4,7	2,5	1,7	0,9	1,6	2,0
	2005	6,8	2,2	2,0	0,8	0,9	2,2
	2006	5,6	2,3	1,4	0,8	1,2	1,9
	2007	5,3	1,6	1,9	1,8	0,8	2,0
	2008	4,2	2,8	1,2	0,9	2,6	1,9
	2009	8,1	1,7	1,7	2,0	2,8	2,5
	2010	5,4	2,2	2,1	1,3	3,7	2,3
	2011	11,2	1,8	2,5	1,7	3,3	3,0
<b>Frauen</b>	2004	6,3	5,3	2,5	2,1	1,9	3,5
	2005	8,1	5,0	2,6	2,1	0,6	3,5
	2006	9,7	3,6	2,5	3,4	0,9	3,6
	2007	5,4	3,2	3,7	3,3	0,7	3,3
	2008	8,3	3,1	2,3	2,1	2,1	3,0
	2009	10,1	5,0	2,6	1,3	1,0	3,4
	2010	7,9	3,8	2,8	2,3	2,1	3,2
	2011	6,9	6,5	2,6	2,7	2,0	3,8
<b>Insgesamt</b>	2004	5,4	3,7	2,0	1,4	1,7	2,7
	2005	7,3	3,5	2,3	1,3	0,8	2,8
	2006	7,2	2,9	1,9	1,9	1,1	2,6
	2007	5,3	2,3	2,7	2,4	0,8	2,6
	2008	6,0	3,0	1,7	1,5	2,4	2,4
	2009	8,9	3,2	2,1	1,7	2,0	2,9
	2010	6,4	2,9	2,4	1,7	3,0	2,7
	2011	9,4	4,0	2,5	2,1	2,7	3,3

**Tabelle 2: Arbeitslosenquote in Südtirol nach Alter, Geschlecht und Jahr (Quelle: ISTAT Arbeitskräfteerhebung)**

Signifikante Unterschiede ergeben sich hingegen im Vergleich mit anderen italienischen Regionen und europäischen Ländern. In Italien lag die Jugendarbeitslosigkeit im Jahre 2011 bei 29,1%, im Mai 2012 sogar bei über einem Drittel (600.000 Personen = 36,2% der Erwerbstätigen im Alter von 15-24 Jahre; vgl. [www.istat.it/it/lavoro](http://www.istat.it/it/lavoro) und Rapporto annuale ISTAT 2012, cap. 2.3.3). Im Trentino wurden im Schnitt 2006-2010 7%, in Venetien 13% und in der Lombardei sowie in der Region Friaul-Julisch Venetien 15% verzeichnet. In Süditalien sind hingegen Werte über 30% die Regel und Werte über 40% keine Ausnahme. Südtirol hat also im italienischen Vergleich die weitaus niedrigste Jugendarbeitslosigkeitsquote. Dies liegt übrigens nicht daran, dass im Süden mehr Jugendliche auf die Arbeitsmärkte drängen (z.B. aus Mangel an Ausbildungsalternativen), denn auch die Quote der Inaktiven ist dort deutlich höher.

Anteile in %		Arbeitslosenquote, nach Alter, Geschlecht, Jahr und Region							
		2005		2007		2009		2011	
		15-24	15+	15-24	15+	15-24	15+	15-24	15+
Italien	M	21,5	6,2	18,2	4,9	23,3	6,8	27,1	7,6
	F	27,4	10,1	23,3	7,9	28,7	9,3	32,0	9,6
	Insg.	24,0	7,7	20,3	6,1	25,4	7,8	29,1	8,4
Nordwesten	M	11,9	3,2	12,9	3,0	18,6	5,0	20,1	5,6
	F	17,9	6,0	15,2	4,9	22,1	6,9	25,3	7,2
	Insg.	14,6	4,4	13,9	3,8	20,1	5,8	22,2	6,3
Piemont	M	14,0	3,3	12,4	3,5	20,8	6,1	23,9	6,9
	F	20,7	6,4	16,8	5,2	29,2	7,8	26,6	8,6
	Insg.	16,9	4,7	14,3	4,2	24,1	6,8	25,1	7,6
Aostatal	M	9,1	2,5	9,7	2,4	14,6	3,5	20,2	5,1
	F	10,9	4,3	15,1	4,3	21,3	5,6	25,7	5,4
	Insg.	9,9	3,2	11,8	3,2	17,5	4,4	22,4	5,3
Ligurien	M	15,4	3,2	24,4	4,2	18,4	4,6	26,1	5,8
	F	26,0	9,1	16,1	5,7	19,2	7,1	20,4	7,0
	Insg.	20,0	5,8	20,7	4,8	18,8	5,7	23,8	6,3
Lombardien	M	10,6	3,1	11,8	2,6	17,7	4,6	17,7	5,1
	F	16,0	5,4	14,4	4,6	19,7	6,4	25,3	6,7
	Insg.	13,0	4,1	12,9	3,4	18,5	5,4	20,7	5,8
Nordosten	M	9,2	2,8	7,2	2,1	13,2	3,8	18,3	4,2
	F	14,0	5,6	13,0	4,5	19,1	5,8	21,5	6,1
	Insg.	11,3	4,0	9,6	3,1	15,7	4,7	19,7	5,0
Südtirol	M	6,8	2,2	5,3	2,0	8,1	2,5	11,2	3,0
	F	8,1	3,5	5,4	3,3	10,1	3,4	6,9	3,8
	Insg.	7,3	2,8	5,3	2,6	8,9	2,9	9,4	3,3
Provinz Trient	M	8,9	2,4	7,0	1,8	9,2	2,7	14,7	4,0
	F	12,3	5,2	11,5	4,4	15,1	4,6	14,3	5,1
	Insg.	10,3	3,6	8,9	2,9	11,5	3,5	14,5	4,5
Venedig	M	10,6	2,9	5,4	2,0	11,7	3,6	19,0	4,0
	F	15,0	6,2	12,5	5,2	17,9	6,4	21,1	6,4
	Insg.	12,6	4,2	8,4	3,3	14,4	4,8	19,9	5,0
Friaul-J.V.	M	9,5	3,2	11,3	2,4	13,7	4,5	15,6	4,1
	F	11,9	5,3	20,0	4,7	27,4	6,4	27,9	6,5
	Insg.	10,5	4,1	14,5	3,4	18,9	5,3	20,9	5,2
Emilia-R.	M	7,8	2,7	8,8	2,1	16,5	4,2	20,1	4,5
	F	14,2	5,3	13,7	3,9	20,8	5,5	23,9	6,2
	Insg.	10,7	3,8	10,8	2,9	18,3	4,8	21,9	5,3
Mitte	M	18,4	4,9	15,3	3,9	21,8	5,7	26,6	6,7
	F	24,8	8,3	21,4	7,2	28,9	9,2	32,2	8,9
	Insg.	21,1	6,4	17,9	5,3	24,8	7,2	28,9	7,6
Süden und Inseln	M	34,8	11,4	28,9	8,9	33,1	10,9	37,7	12,1
	F	44,6	19,6	38,3	14,9	40,9	15,3	44,6	16,2
	Insg.	38,6	14,3	32,3	11,0	36,0	12,5	40,4	13,6

**Tabelle 3: Jugendarbeitslosigkeit in Italien nach Region, Geschlecht und Jahr (Quelle: ISTAT Arbeitskräfteerhebung); fehlende Jahre sowie fehlende Regionen siehe Anhang 12.3)**

Auf europäischer Ebene ist die Jugendarbeitslosigkeit (15-24 Jahre) durchschnittlich doppelt so hoch wie die Gesamtarbeitslosigkeit. 2011 lag sie im Schnitt der EU-27-Länder bei 21,3%. Italien liegt diesbezüglich vor krisengeschüttelten Ländern, wie z.B. Spanien, Griechenland und Portugal auf einem schlechten 19. Platz.

Südtirol schneidet im europäischen Vergleich hingegen gut ab. In der Gesamtrangliste der 271 statistischen Regionen der EU (NUTS 2) befindet sich Südtirol beim Durchschnitt der Jugendarbeitslosigkeit 2006-2010 einige Plätze hinter Nordtirol an 14. Stelle. (AM-News Nr.12/2011, 2).

Anteile in %	Männer		Frauen		Insgesamt	
	15-24	Insg.	15-24	Insg.	15-24	Insg.
<b>Europäische Union (27 Länder)</b>	<b>21,8</b>	<b>9,5</b>	<b>20,7</b>	<b>9,7</b>	<b>21,3</b>	<b>9,6</b>
<i>Spanien</i>	48,2	21,2	44,4	22,2	46,4	21,7
<i>Griechenland</i>	38,5	15,0	51,5	21,4	44,4	17,7
<i>Kroatien</i>	35,6	13,8	36,8	13,2	36,1	13,5
<i>Slowakei</i>	33,0	13,5	33,6	13,6	33,2	13,5
<i>Litauen</i>	34,3	17,7	29,3	12,9	32,2	15,3
<i>Lettland</i>	31,3	18,6	30,6	13,8	31,0	16,2
<i>Portugal</i>	28,7	12,7	31,7	13,2	30,1	12,9
<i>Irland</i>	35,0	17,8	22,7	10,8	29,1	14,7
<i>Italien</i>	27,1	7,6	32,0	9,6	29,1	8,4
<i>Bulgarien</i>	27,6	12,3	25,2	10,0	26,6	11,2
<i>Ungarn</i>	27,2	11,0	24,6	10,9	26,1	10,9
<i>Polen</i>	23,6	9,0	28,9	10,5	25,8	9,7
<i>Rumänien</i>	23,7	7,9	23,8	6,8	23,7	7,4
<i>Schweden</i>	23,8	7,6	22,0	7,5	22,9	7,5
<i>Zypern</i>	23,3	8,1	21,5	7,7	22,4	7,9
<i>Estland</i>	23,7	13,1	20,7	11,8	22,3	12,5
<i>Frankreich</i>	21,1	8,8	23,1	9,7	22,0	9,2
<i>Vereinigtes Königreich</i>	23,5	8,7	18,4	7,3	21,1	8,0
<i>Belgien</i>	18,7	7,1	18,7	7,2	18,7	7,2
<i>Tschechische Republik</i>	18,1	5,8	17,9	7,9	18,0	6,7
<i>Luxemburg</i>	13,3	3,8	20,8	6,3	16,8	4,9
<i>Slowenien</i>	15,0	8,2	16,8	8,2	15,7	8,2
<i>Dänemark</i>	15,7	7,7	12,7	7,5	14,2	7,6
<i>Malta</i>	13,7	6,1	13,8	7,1	13,7	6,5
<i>Deutschland</i>	9,3	6,2	7,8	5,6	8,6	5,9
<i>Österreich</i>	7,9	4,0	8,8	4,3	8,3	4,2
<i>Niederlande</i>	7,5	4,5	7,8	4,4	7,6	4,4
<i>Mazedonien</i>	55,5	31,8	54,8	30,8	55,3	31,4
<i>Finnland</i>	21,8	8,4	18,4	7,1	20,1	7,8
<i>Türkei</i>	15,5	8,3	19,0	10,1	16,7	8,8
<i>Island</i>	18,2	7,8	10,7	6,2	14,4	7,0
<i>Norwegen</i>	9,6	3,4	7,7	3,0	8,7	3,2
<i>Schweiz</i>	7,6	3,7	7,8	4,5	7,7	4,1

**Tabelle 4: Jugendarbeitslosigkeit in Europa 2011 nach Ländern (Quelle: Eurostat Arbeitskräfteerhebung)**

## 5.2 Atypische Arbeitsverhältnisse und junge Arbeitnehmer/innen

Der Einstieg ins Erwerbssystem erfolgt für Maturanten und Akademiker nicht automatisch, denn nach erfolgter Berufsfindung und absolviertem Ausbildungsabschluss stellt sich die Aufgabe, die erworbene berufliche Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt zu verwer-

ten. Im Unterschied zu früher, als Südtirol einen starken Aufholbedarf an qualifizierten Arbeitnehmern aufwies, ist der sofortige, unbefristete Arbeitsvertrag heute nicht mehr die Norm. Der Einstieg in den Arbeitsmarkt verläuft für eine wachsende Zahl qualifizierter Südtiroler/innen über befristete Arbeitsverhältnisse, Phasen der Sucharbeitslosigkeit und Praktika. Die Arbeitsmarktbeobachtungsstelle hat sich mit den damit oft verbundenen, sogenannten atypischen Arbeitsvertragsformen auseinandergesetzt, wie Projektverträge, freie Mitarbeit, Arbeit auf Abruf und die Sommerpraktika (Arbeitsmarkt-News Nr. 2/2012). Prekäre Beschäftigung und Scheinselbstständigkeit war außerdem Thema einer Untersuchung des AFI-IPL im Auftrag der Abteilung Arbeit (AFI-IPL 2008). Gerade in diesem Bereich ist aufgrund der kürzlich erfolgten Änderungen im italienischen Arbeitsrecht Vieles im Fluss, dessen Auswirkungen sich auf Südtirol noch nicht absehen lassen.

Ein gewisser Teil der 15-24-Jährigen arbeiten – abgesehen von Lehrverträgen – in atypischen Arbeitsverhältnissen. Von den 24-Jährigen, die seit mindestens 10 Jahren in Südtirol ansässig sind, standen zwischen 2008 und 2011 durchschnittlich 68% in einem unbefristeten und 32% in einem befristeten Arbeitsvertrag. Der Anteil derer, die mit Leiharbeit, Projektarbeit oder Arbeit auf Abruf beschäftigt waren, lag bei 3%.<sup>3</sup>

In Südtirol sind die CoCoCo- und Projektarbeitsverträge in einer breiten Untersuchung 2008 geschätzt worden (AFI-IPL 2008, im Auftrag der Abt. Arbeit), wonach sich die Zahl der in Südtirol ansässigen Erwerbstätigen, die erklärterweise mit CoCoCo oder anderen Projektarbeitsverträgen beschäftigt sind, auf 2.000-5.000 beläuft (1-3% aller Erwerbstätigen).<sup>4</sup> Dabei wurde berechnet, dass bei rund der Hälfte dieser formal Selbstständigen von „Scheinselbstständigkeit“ gesprochen werden kann. Die Treffgenauigkeit solcher Schätzungen hängt sehr stark von der Definition von Scheinselbstständigkeit ab, wobei eine gewisse Grauzone feststellbar ist (Arbeitsmarkt-News Nr. 9/2009). 2011 erreichte die Projektarbeit in Südtirol einen durchschnittlichen Bestand von mehr als 5.000 Beschäftigten, wovon rund ein Drittel bei einem weiteren Arbeitgeber unter Vertrag steht (Arbeitsmarktbericht Südtirol 2012, 238). In Bezug auf das Alter kann dabei eine Häufung von arbeitnehmer-

---

<sup>3</sup> Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, Arbeitsmarkt-News, Nr.1/2012, S.1: Zwischen prekärer Beschäftigung und einem saisonalen Arbeitsvertrag im Gastgewerbe ist in der Südtiroler Realität gut zu unterscheiden. Allerdings nimmt der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse auch in dieser Branche seit 2008 zu.

<sup>4</sup> Neuaufnahmen von Projektarbeitsverträgen in Südtirol: 5.357 (2008), 5.199 (2009), 5.223 (2010), 5.348 (2011); vgl. Veneto Lavoro, Un lento dimagrimento, Rapporto 2012, Venezia 2012, S. 106

ähnlicher Beschäftigung im mittleren Alter (30-49 Jahre) festgestellt werden. 2011 waren nur 20% (rund 1.000 Personen) dieser Personen unter 30 Jahre alt. Der Projektarbeiter ist mit durchschnittlich 44 Jahren sogar um einiges älter als der durchschnittliche Arbeitnehmer (39 Jahre). Nicht alle Scheinselbstständigen empfinden ihre Situation als prekär, sondern erleben eine Unsicherheit am Arbeitsplatz, die mit den saisonal befristeten Arbeitsverhältnissen vergleichbar ist.

Andererseits ist auch festzustellen: wenn 24-Jährige bereits seit mindestens 9 Jahren im Beruf stehen, also mit 15 eine Lehre begonnen haben, sind sie zu 90% unbefristet unter Vertrag. 79% aller 24-Jährigen, die mindestens 4 Jahre gearbeitet haben, sind fix angestellt. „Während unter erfahrenen jungen Arbeitnehmern (25-29 Jahre) die besonders kritisierten Vertragsformen (Leiharbeit, Projektarbeit, Arbeit auf Abruf) praktisch gar nicht vorkommen, sind unter den Arbeitnehmern mit weniger als zwei Jahren Berufserfahrung 15% auf solche Weise beschäftigt“ (Arbeitsmarkt-News Nr.1/2012, 2). Da die Frauen sowohl im öffentlichen Dienst als auch im Gastgewerbe überrepräsentiert sind und zudem im Durchschnitt später in den Beruf einsteigen, sind sie auch bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen stärker vertreten als die Männer derselben Altersgruppe.

Nicht nur die erworbene Berufserfahrung und der Tätigkeitssektor wirken sich auf die Wahrscheinlichkeit eines befristeten Arbeitsvertrags aus, sondern allgemein die Ausbildungs- und Berufswahl nach dem Mittelschulabschluss. Wer länger studiert, muss in Südtirol weniger lang auf einen unbefristeten Arbeitsplatz warten. Allerdings sind 24-Jährige Maturanten und Hochschulabsolventen häufiger prekär beschäftigt, weil sie erst sehr wenige Jahre Berufserfahrung gesammelt haben (Arbeitsmarkt-News, Nr.1/2012, 3). In Südtirol scheint sich im Unterschied zu Rest-Italien kein verfestigter Sockel prekär Beschäftigter herausgebildet zu haben, denn „nach 3 Jahren auf dem Arbeitsmarkt sind nur 1-2% der jungen Arbeitnehmer in den Arbeitslosenlisten eingetragen, weitere 1-2% sind als Leiharbeiter, Projektarbeiter oder auf Abruf beschäftigt“ (Arbeitsmarkt-News, Nr.1/2012, 3). Die Arbeitsmarktbeobachtungsstelle zieht daraus den Schluss, dass „die neuen extremen Formen des Prekariats die jüngste Generation von Arbeitnehmern der Altersklasse 15-24 Jahre nur am Rande und meist vorübergehend betreffen“ (Arbeitsmarkt-News, Nr.1/2012, 4).

### **5.3 Maturanten auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt**

Ein Oberschulabschluss ist heute zum Standard geworden, den die große Mehrheit der Jahrgänge erreicht (vgl. AM-News Nr.

5/2011 „Maturanten“). Danach schreiben sich 60% der Maturanten an einer Hochschule ein. Manche von ihnen versuchen, während ihres Hochschulbesuchs Studium und Arbeit zu verbinden. Nur etwa ein Viertel der Maturanten wählt den sofortigen Berufseinstieg. „In den darauf folgenden Monaten nimmt dieser Prozentsatz langsam zu und stabilisiert sich 4-5 Jahre nach der Matura bei etwa 40%“ (AM-News, Nr.5/2011). Ein beträchtlicher Anteil der Maturanten ist in den Sommermonaten erwerbstätig, um sich ein Zubrot zu verdienen oder Berufserfahrung zu sammeln (3.400 im Jahr 2011, vgl. Arbeitsmarkt-News Nr. 2/2012 „Sommerpraktika“). Die Beschäftigungsquote der Maturanten liegt im Sommer bis zu 10% über dem Durchschnitt der restlichen Monate.

Welche Unterschiede bestehen in der Übertrittsquote von der Oberschule an die Hochschule nach Schultyp und Unterrichtssprache? Gut 90% der Absolventen einer allgemeinbildenden Oberschule (Gymnasium/Lyzeum) entscheiden sich zunächst für ein Hochschulstudium. Nur 60% der Absolventen der restlichen Oberschulen studieren weiter, und zweieinhalb Jahre danach steht die Hälfte von ihnen in einem Arbeitsverhältnis (AM-News Nr.5/2011, 3-4). In dieser Hinsicht wird auch ein Unterschied zwischen den Sprachgruppen verzeichnet: „So stehen insbesondere in den Landgemeinden viereinhalb Jahre nach der Matura die Absolventen deutschsprachiger Schulen zu einem wesentlich höheren Prozentsatz in einem Beschäftigungsverhältnis als die Absolventen italienischsprachiger Schulen desselben Typs. Sie tendieren also deutlich früher dazu, in den Arbeitsmarkt einzusteigen“ (AM-News Nr.5/2011, 4). In den städtischen Gemeinden bedeutet der Besuch eines Gymnasiums für Jugendliche, gleich welcher Sprachgruppe, bis zum Alter von 20-25 Jahren zu fast 80% ein Studium, die Absolventen/innen der anderen Oberschulen wählen nur zu rund 50% ein solches.

## 6 Rahmenbedingungen in Südtirol

### 6.1 Ein differenziertes Bildungssystem

Das öffentliche Bildungssystem der Oberstufe einschließlich der Berufsschule bildet das „Navigationssystem“ für den Übergang der Jugendlichen von der Pflichtschule in die Realität der Betriebe und des Arbeitsmarktes. Im Unterschied zum dreigliedrigen Schulsystem im deutschen Sprachraum durchlaufen die Schüler/innen in Italien in der mittleren Phase eine gemeinsame und einheitliche Mittelschule. Erst im Alter von 14 Jahren verzweigen sich die Wege. Südtirol bietet den Heranwachsenden dann mit einem differenzierten, maturaführenden Oberschulangebot und mit schulisch wie berufspraktisch ausgelegten Varianten der Berufsbildung eine besondere Vielfalt an schulischen und beruflichen Bildungsgängen an, die eine fundierte schulische und berufliche Qualifizierung gewährleisten (Abt. Dt. und lad. Berufsbildung 2011).

Für fast ein Drittel der Jahrgangskohorten ist das berufliche Bildungswesen – aufbauend auf der betrieblichen dualen Ausbildung und den Vollzeitkursen – der Weg in den Beruf. Für die anderen zwei Drittel der Jahrgänge bildet die Matura die Schwelle zum Einstieg in Spezialisierung oder direkt in den Beruf. Die Voraussetzung für das Funktionieren des dualen Systems ist das soziale Verantwortungsbewusstsein der Unternehmen in Zusammenarbeit mit den Landesberufsschulen sowie die Leitidee eines Berufskonzepts. Das bedeutet, dass Ausbildungsleistungen nicht nur als betriebswirtschaftlicher Kostenfaktor gesehen werden dürfen, sondern als Beitrag zum Gesamtsystem der Verwertung von Arbeitskraft.

Das Berufsbildungswesen in Südtirol beruht auf zwei Schienen: zum einen auf dem dualen System mit dem Schwerpunkt auf der praktisch-betrieblichen Ausbildung, zum andern auf der vollzeitschulischen Ausbildung (Berufsfachschulen und Vollzeitkurse), die der Theorie mehr Platz einräumt. Die Berufsschulen des Landes führen neben dem schulischen Teil der dualen Ausbildung eine Vielzahl von Vollzeitlehrgängen mit einer Dauer zwischen ein und drei Jahren, häufig als „Fachschulen“ bezeichnet. Diese schließen zumeist an die Mittelschule an, in selteneren Fällen (z.B. Hotelfachschule, LFS für Sozialberufe) setzen sie auch den Besuch der ersten zwei Jahre einer weiterführenden Schule („Biennium“) bzw. eine abgeschlossene Berufsausbildung voraus.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Eine gute wenn auch nicht ganz aktuelle Übersicht findet sich in: „Berufsbildung in Südtirol – Aus- und Weiterbildung für Berufe mit Zukunft“ (1997), Abteilungen der Deutschen und Ladinschen Berufsbildung und der Italienischen Berufsbildung der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol

Bei den Vollzeitlehrgängen der Berufsschulen ist zwischen einjährigen Grundlehrgängen, berufsbildenden Biennien und den zumeist dreijährigen Fachschulen zu unterscheiden.<sup>6</sup> Nur die Fachschulen führen zu einer vollwertigen beruflichen Qualifikation (Facharbeiterbrief bzw. Gesellenprüfung nach Betriebspraxis). Ein- oder zweijährige Kurse im Anschluss an die Mittelschule können aber für eine duale Ausbildung oder Fachschule anerkannt werden, wenn diese denselben Berufsbereich betrifft. Eine vergleichbare berufliche Qualifikation lässt sich daneben im dualen System der Lehre (mehrjährige Berufspraxis im Betrieb, ergänzt durch Ausbildung an den Berufsschulen im Umfang von einem Tag pro Woche oder neun Wochen als Blockunterricht über in der Regel drei Jahre) erwerben. Südtiroler Jugendlichen stehen zudem auch Lehrgänge der beruflichen Ausbildung und der Hochschulausbildung außerhalb des Landes offen, für die eine finanzielle Unterstützung vorgesehen ist.

Das in Südtirol und im gesamten deutschen Sprachraum bewährte Berufsschulsystem mit der dualen Lehrlingsausbildung hat für die in Italien zur Zeit betriebene Reform der beruflichen Lehre Modell gestanden. Diese Reform sieht drei Arten der Lehre vor:<sup>7</sup>

- Die klassische Lehre (Berufsgrundausbildung)
- Spezialisierungslehrgänge (berufsspezialisierende Lehre)
- Die „Höhere Lehre“.

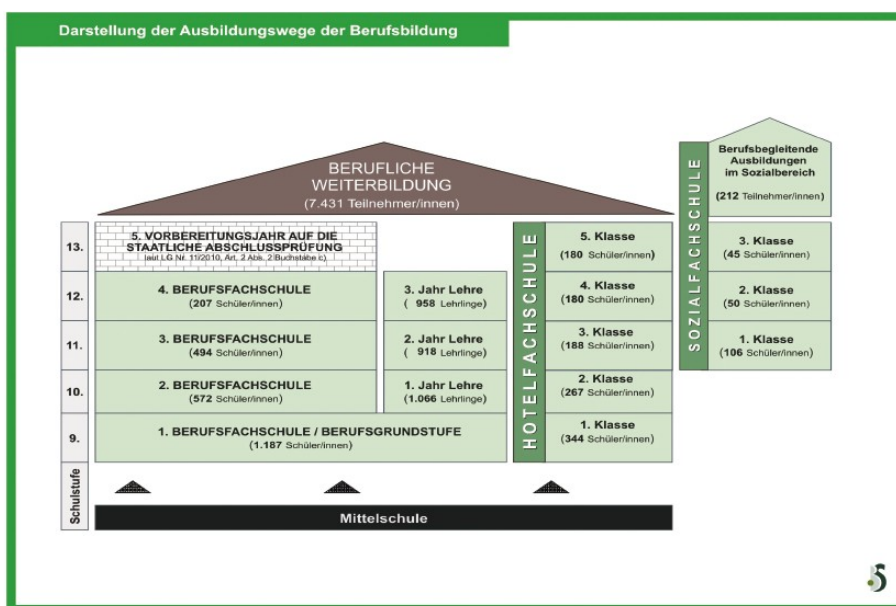
---

(Hg.), Bozen.

<sup>6</sup> Diese Terminologie bezieht sich auf den Untersuchungszeitraum 2000-2002; mit dem Schuljahr 2002/03 wurde eine einheitliche Berufsgrundstufe (9. Schuljahr) eingeführt, auf welche die Fachschule bzw. das zweite Jahr des Bienniums aufbauen (vgl. Autonome Provinz Bozen – Südtirol (Hg.): Mehrjahresplan für die Berufsbildung 2002-2006, Bozen, o.J., S. 28).

<sup>7</sup> Geregelt im Staatsgesetz Nr. 144/1999 zur Reform der Berufsausbildung; vgl. auch: Amt für Lehrlingswesen und Meisterausbildung (2004), Die Zukunft der Lehre, auf: [http://www.provinz.bz.it/handwerk/3502/zukunft\\_d.htm](http://www.provinz.bz.it/handwerk/3502/zukunft_d.htm). Die berufsspezialisierende Lehre ist für Südtirol mit dem L.G. Nr. 138 vom 28.6.2012 eingeführt worden.





**Abbildung 1: Darstellung der Ausbildungswege der Berufsbildung in Südtirol. Quelle: Autonome Provinz Bozen, Abt. dt. und lad. Berufsbildung, Die Berufsbildung in Zahlen, Nr.7/2011**

Davon ausgehend wird in Südtirol zur Zeit nicht nur das bisherige Berufsschulsystem einschließlich der Vollzeitkurse im Wesentlichen unter Anpassung an staatsgesetzliche Neuerungen beibehalten, sondern im Zusammenwirken mit Universität und Unternehmen um die höheren Qualifizierungsangebote erweitert. Im Sommer 2012 hat der Landtag mit dem Lehrlingsgesetz Nr. 138 vom 28.6.2012 die Voraussetzungen für die Neuregelung der Lehrzeiten in den verschiedenen praktischen Berufen und der Standards für die Ausbildungsbetriebe geschaffen. Die neue Lehrlingsordnung sieht somit drei Typen von Lehre vor:

1. die Lehre zum Erwerb einer beruflichen Qualifikation und eines Berufsbildungsdiploms
2. die berufsspezialisierende Lehre
3. die Lehre zur Höheren Berufsbildung und Forschung

Künftig wird, laut zuständiger Landesrätin<sup>8</sup>, die Lehre in einem Beruf eine einheitliche Dauer von 3 oder 4 Jahren haben, egal ob der Jugendliche einen Vertrag in einem Handwerks- oder einem Industrieunternehmen abgeschlossen hat. Zudem ist nun auch im vierten Lehrjahr Berufsschulunterricht vorgesehen: so können die Lehrlinge gleich nach Ende der Schulzeit die Lehrabschlussprüfung ablegen und müssen nicht ein oder zwei Jahre warten, wie das bisher in vielen Berufen der Fall war.

<sup>8</sup> Vgl. Mitteilung des Landespresseamtes vom 10.Juli 2012 „Neues Lehrlingsgesetz: Landesregierung legt jetzt Lehrzeiten fest“

Diese Modernisierung des Berufsbildungssystems darf nicht darüber hinweg täuschen, dass eine längere schulische und akademische Ausbildung für Südtirols Jugendliche in den letzten Jahren attraktiver geworden ist, während die berufspraktischen Ausbildungswege an Zuspruch verlieren (Abt. Dt. und lad. Berufsbildung 2012; siehe dazu Abschnitt 7).

## 6.2 Komplexität und Durchlässigkeit des Bildungssystems

Das breit gefächerte Angebot an weiterführenden Schulen und beruflichen Ausbildungen in Südtirol stellt eine Besonderheit dar, die mit dem Zusammentreffen von historisch verschiedenen Bildungssystemen im italienischen und deutschen Kulturraum zu tun hat, vor allem aber durch die legislativen und verwaltungsmäßigen Befugnisse der Autonomen Provinz Bozen ermöglicht wurde. In erster Linie ist diese Situation sicher von Vorteil für Jugendliche und deren Eltern, die sich für einen Ausbildungsweg entscheiden sollen. Ein breiteres Angebot geht aber auch einher mit der Notwendigkeit, dieses Angebot darzustellen und so eine gezielte und reflektierte Wahl zu ermöglichen: die Orientierung kann sich für junge Menschen und ihren Familien schwierig gestalten.

Als weiteres Thema aufgrund des mannigfaltigen Bildungsangebotes ergibt sich jenes der Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Bildungsgängen. Die Entscheidung für eine weiterführende Schule stellt immer eine Weichenstellung dar, dennoch muss es auch möglich sein, den Schultyp zu wechseln, ohne dass dies eine Entwertung bereits erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten bis hin zur Wiederholung von Schuljahren nach sich zieht, so wie dies die entsprechenden rechtlichen Bestimmungen vorsehen.<sup>9</sup>

Die Frage der Durchlässigkeit betrifft sowohl Übergänge zwischen Vollzeitlehrgängen der Berufsschulen und Oberschulen staatlicher Art als auch zwischen Fachschulen und dualer Ausbildung innerhalb des Berufsschulsystems, und nicht zuletzt zwischen unterschiedlichen Schultypen staatlicher Art. Gute Durchlässigkeit gilt allgemein als Möglichkeit, vor allem die berufsbildenden Lehrgänge attraktiver zu machen, da sie sonst unter Umständen als „Sackgasse“ empfunden werden (Atz/Schnock, 2008, 22). Doch auch allgemeinbildende Schulen leiden darunter, dass sie keine günstigen Umstiegsmöglichkeiten bieten, wenn die Betroffenen diese Schu-

<sup>9</sup> Das Staatsgesetz Nr. 144 vom 17. Mai 1999, mit dem die Ausbildungspflicht bis zum 18. Lebensjahr eingeführt wurde (siehe unten), schreibt u.a. vor, dass der Wechsel zwischen den verschiedenen Typen von weiterführenden Schulen jederzeit möglich sein muss, und verlangt diesbezüglich die Anrechnung von Kenntnissen und Kompetenzen, die innerhalb eines dieser Bildungswege erworben wurden, für die anderen Bildungswege in Form von „Bildungsguthaben“.

len nicht abschließen wollen oder können oder aber nach erfolgreichem Abschluss eine berufspraktische Ausbildung anschließen möchten. Das Problem der Durchlässigkeit stellt sich somit verschieden dar, je nachdem zwischen welchen Ausbildungstypen und auf welcher Stufe es betrachtet wird. Allgemein gilt: je weiter die Bildungskarriere fortgeschritten ist und je spezifischer die Anforderungen der angestrebten bzw. der bereits absolvierten Ausbildung, desto schwieriger ein Umsteigen. In den letzten Jahren wurden in Südtirol zum einen die Übergänge zwischen vergleichbaren Bildungsgängen (z.B. Biennien an staatlichen Oberschulen und an Landesberufsschulen) durch Abstimmung der Lehrpläne und prozedurale Regelungen erleichtert. Zum anderen wurde versucht, das Problem durch Doppelqualifizierungen zu entschärfen (z.B. Gesellenprüfung neben Facharbeiterbrief als Abschluss von Vollzeitlehrgängen an der Berufsschule). Dennoch bleiben Schwierigkeiten bei der Mehrzahl der Übertrittssituationen, insbesondere dann, wenn in der bisherigen Ausbildung kein ordentlicher Abschluss erreicht wurde.

Welche Auswirkungen hatte die Verlängerung der Schulpflicht vor 14 Jahren? Während die Reform der Schulstufen auf nationaler Ebene noch immer nicht endgültig beschlossen wurde, ist die Anhebung der Schulpflicht von bisher acht auf neun Jahre im Schuljahr 1999/2000 erstmals zum Tragen gekommen. Auch die im gleichen Zuge verabschiedete Ausbildungspflicht bis zum 18. Lebensjahr wurde seither schrittweise umgesetzt und ist nun voll in Kraft.<sup>10</sup> Diese Neuerungen haben zur Folge, dass alle Schüler/innen ohne Schulverspätung für mindestens ein Jahr eine weiterführende Schule besuchen müssen. In Südtirol besteht die Möglichkeit, dieses Jahr nicht nur an Oberschulen staatlicher Art, sondern auch an Vollzeitlehrgängen der Landesberufsschulen oder der land-, forst- und hauswirtschaftlichen Schulen zu absolvieren.

Damit stellen sich die Probleme der Schulwahl und der Durchlässigkeit in verschärfter Form, denn die Schulpflicht kann Jugendliche dazu verleiten, einen bestimmten Schultyp sozusagen probeweise zu besuchen, wenn eine Entscheidung über den weiteren Bildungsweg nach Abschluss der Mittelschule schwer fällt. Besonders in jenen Fällen, wo nach dem Besuch der ersten Klasse einer

---

<sup>10</sup> Aufgrund von Artikel 68 des Staatsgesetzes Nr. 144 vom 17. Mai 1999 sind Jugendliche in ganz Italien nach der allgemeinen Schulpflicht, die im Alter von 15 Jahren mit dem ersten Jahr der höheren Schule (bzw. in Südtirol eines Vollzeitlehrgangs an der Berufsschule) endet, verpflichtet bis zum Alter von 18 Jahren eine vorgeschriebene Mindestausbildung zu durchlaufen. Hierfür stehen ihnen drei Möglichkeiten zur Auswahl: Fortsetzung der höheren Schule bis zum Erwerb eines Schulabschlusses, Einschreibung in die regionale Berufsbildung zum Erwerb einer beruflichen Qualifikation, Beginn einer Lehre mit mindestens 240 Unterrichtsstunden pro Jahr.

staatlichen Oberschule in eine berufspraktische Ausbildung gewechselt wird, besteht die Gefahr, dass dieses Jahr „verloren“, weil nicht anrechenbar ist. Wer sich dagegen für Grundlehrgang oder berufsbildendes Biennium entschieden hat, kann zwar nach Beendigung der Schulpflicht grundsätzlich in eine staatliche Oberschule wechseln, doch dürfte der Übertritt in der Praxis wegen des unterschiedlichen Fächerkanons und der verschiedenen Anforderungen oft nicht leicht fallen. Der angestrebte Schulwechsel kann so leicht zum Abbruch der schulischen Karriere oder zumindest zur Wiederholung des Schuljahres führen.

Vor dem Hintergrund des vielfältigen Bildungsangebotes stellen die Themen „berufliche Orientierung“ und „Durchlässigkeit“ also wichtige Aspekte dar, die im empirischen Teil der Arbeit zu behandeln sind.

### **6.3 Was hat sich in Südtirol bewährt?**

Wenn Südtirol europaweit bisher eine der geringsten Jugendarbeitslosenraten vorweisen konnte, ist dies sicher zum einen auf „Gunstlagen“ und strukturelle Faktoren in der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung zurückzuführen, zum anderen auf institutionelle Regelungen, die sich bewährt haben. Diese gilt es zu erkennen, um sie positiv weiter zu entwickeln und neuen Anforderungen anzupassen.

Die relativ geringe Arbeitslosigkeit unter Jugendlichen kann als Hauptindiz für ein gut funktionierendes Berufsbildungssystem gelten, das den wichtigsten Nachfragekomponenten auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt entspricht. Eine Berufsausbildung im dualen oder im Vollzeitkurssystem wählen in Südtirol ein geringerer Teil der Altersjahrgänge als etwa im deutschsprachigen Ausland, doch ist dies auch auf einen geringeren Berufsschüleranteil bei der italienischen Sprachgruppe zurückzuführen. In der dualen Lehrlingsausbildung gibt es eine enge Abstimmung zwischen den betrieblichen Anforderungen und dem Lehrstellenangebot (=Nachfrage nach Lehrlingen) und dem Angebot an jugendlichen Interessierten und dem Berufsschulsystem. Die Abteilungen für Berufsbildung des Landes versuchen über Bedarfserhebungen und längerfristige Planung die Berufsschule marktgerecht zu steuern und arbeiten zu diesem Zweck mit Unternehmen und Unternehmerverbänden, vor allem im Handwerk zusammen. Bewährt hat sich in dieser Hinsicht auch die Rahmengesetzgebung des Landes, die Lehrgänge, Prüfungsordnungen und Abschlüsse, Dauer und Art der Lehrgänge regelt. Unter dem Aspekt der Ausbildungsqualität und der Arbeitsmarktperspektiven hat sich das Berufsschulwesen in Südtirol, kombiniert mit einer gut ausgebauten beruflichen Weiterbildung,

insgesamt gut bewährt (Abt. deutsche und ladinische Berufsbildung 2012).

Der Rückgang der Zahl der Lehrlinge um ein Viertel im vergangenen Jahrzehnt kann auf verschiedene Faktoren zurückgeführt werden: die demographische Entwicklung (geringere Jahrgangsstärke der Alterskohorten), die wirtschaftlich unbefriedigende Behandlung der Lehrlinge, der Ausbau von höher qualifizierenden Bildungsangeboten nach der Matura (z.B. die Claudiana für medizinische und pflegerische Berufe) sowie die gestiegene Übertrittsquote von der Ober- zur Hochschule.

In Südtirol wird auch unter Oberschulabgängern eine im italienischen Vergleich geringe Arbeitslosigkeit verzeichnet (Arbeitsmarkt-News Nr. 5/2011). Bei der Übertrittsquote zur Hochschule gab es bisher einen deutlichen Unterschied zwischen den italienischsprachigen und den deutsch- und ladinischsprachigen Maturanten. Dies hat auch mit der räumlichen Verteilung der Oberschulen in Südtirol, aber auch mit Aspekten der „Lebenswelt der Jugendlichen“ zu tun (Abt. Arbeit, Arbeitsmarktbeobachtung 2011, 154). Obwohl in Südtirol die Schülerheime, der öffentliche Schülertransport und das Studienbeihilfesystem gut ausgebaut sind, stellt sich die Frage des Oberschulbesuchs für italienische Jugendliche in Bozen anders als für die Familien in einem Seitental. Die bisher verfolgte Strategie eines dezentralen Schulangebots mit einem Grundangebot an Oberschultypen in allen Schwerpunkorten scheint sich diesbezüglich bewährt zu haben. Dennoch ist es im Zuge der Oberschulreform 2010-11 nach breiter Diskussion zu einer neuen Schwerpunktsetzung in räumlicher und fachlicher Hinsicht gekommen.

Bei den Hochschulabsolventen gab es bisher in Südtirol eine kaum nennenswerte Zahl von Arbeitslosen (ASTAT 2009b). Bis in die 1990er Jahre wiesen die Unternehmen und die öffentliche Hand in diesem Segment einen Nachholbedarf auf. Das relativ enge Spektrum an Arbeitsplätzen für Hochqualifizierte im Land führte zudem dazu, dass ein beträchtlicher Anteil der jungen Akademiker vom Studienort nicht mehr zwecks Arbeitsaufnahme nach Südtirol zurückkehrte (ASTAT 2009b). Verstärkte Anstrengungen und Investitionen im Bereich Forschung und Entwicklung mit dem Aufbau einer Reihe öffentlich finanzierter Institutionen sowie die Sättigung des Bedarfs an Akademikern anderswo haben zum Rückgang des „brain drains“ geführt. Im empirischen Teil dieser Studie ist im Gespräch mit Akteuren und Expertinnen auf Stärken und Schwächen des Südtiroler Bildungssystems eingegangen worden.

## 7 Übergangsphase Ausbildung-Beruf: südtirolspezifische Vertiefungen

Nachdem in den vorhergehenden Abschnitten einige allgemeine Erkenntnisse der Übergangsforschung benannt und der Südtiroler Ausbildungsrahmen skizziert wurde, sollen einige Aspekte des Übergangssystems herausgegriffen und vertieft werden.

### 7.1 Berufswahl und Berufsverlauf der Lehrabsolventen/innen

Mit dem Abschluss der Pflichtschule – in der Regel im Altern von 15 Jahren – beginnt für fast ein Drittel eines Jahrgangs in Südtirol die Vorentscheidung für einen Beruf oder zumindest einen Berufsbereich. Die Zahl der Lehrlinge und Lehrverträge hat im Zeitraum 2000-2010 allerdings um ein Viertel abgenommen.<sup>11</sup> Etwas mehr als zwei Drittel eines Jahrgangs<sup>12</sup> setzen den Schulbesuch in der Oberschule fort, wobei sie zwischen eher allgemeinbildenden Schultypen und praxisorientierten Schultypen entscheiden können. Die konkrete Berufswahl wird damit auf einen Zeitpunkt nach der Matura verschoben. Damit wird die spätere Berufswahl einerseits eingeeengt, andererseits aber noch einmal nach hinten verschoben, vor allem im Fall eines Hochschulstudiums.

Der Einstieg ins Berufsleben hängt wesentlich von der für den Einzelnen stimmigen Entscheidung für einen Ausbildungsweg ab. Im Rahmen der dualen Berufsausbildung mit seinen meist klar definierten Berufsbildern ist damit schon in der Pubertät eine relativ frühe Festlegung auf einen Beruf erforderlich.

Die Entscheidung für den Besuch einer Berufsfachschule führt meistens zu einem erfolgreichen Einstieg in die Berufswelt. Rund drei von vier jugendlichen Abgängern einer Berufsfachschule sind in einem Beruf tätig, welcher ihrer beruflichen Ausbildung entspricht (Arbeitsmarkt-News Nr.4/2012, 6). Dabei gibt es allerdings deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Berufsfachschulen. Zudem muss unterschieden werden zwischen Berufen, die nur mit einer fachlichen Spezialisierung und einem entsprechenden

---

<sup>11</sup> Vgl. Arbeitsmarkt-News Nr. 8/2012. Ende 2009 wurden in Südtirol durchschnittlich 4 600 Beschäftigte mit einem Lehrvertrag gezählt. Im Vergleich zu 1999 hat die Zahl der Lehrlinge damit um 19% abgenommen, das entspricht einer durchschnittlichen jährlichen Abnahme von 2%. Auf die quantitative Entwicklung bei Lehrlingen und jungen Erwerbstätigen wird im Abschnitt 2 näher eingegangen.

<sup>12</sup> 2009/10 besuchten 8.900 Jugendliche eine Berufsschule (3.571 die duale Berufsschule und 5.339 Vollzeitkurse) und 19.829 eine Oberschule. 11.800 Südtiroler waren in eine Hochschule eingeschrieben. Vgl. ASTAT, Bildung in Zahlen 2009/10, Bozen 2011

Abschluss bzw. Berufsbefähigungsdiplom ausgeübt werden können und jenen Berufen, die von Abgängern verschiedenster Berufsfachschulen ausgeübt werden können.

Welche sind die wichtigsten Faktoren für eine reflektierte Berufswahl? In mehr als 50% der Fälle erfolge die erste Berufswahl aufgrund eines zu geringen Informationsstands und unter starkem Einfluss der Eltern und *peergroup* (Beggiato, 2004, 167). Im Vordergrund steht dabei oft das schnelle Erreichen eines Berufsabschlusses gekoppelt mit der Möglichkeit des Geldverdienens. Vor allem der Sektor Handel und Büro würde oft gewählt, wenn keine klaren Berufswünsche vorliegen. Relevant sind zudem auch Schulumüdigkeit, Schulunlust und negative Schulerfahrungen. So sammelt sich z.B. in den Lehrberufen des Handels eine Personengruppe, deren erste Berufswahlentscheidung als eher problematisch anzusehen ist.

Die Berufsberatung scheint in dieser Phase der Entscheidung für einen Lehrberuf eine eher geringe Rolle zu spielen: nur ein Drittel der Lehrlinge und Lehrlern haben sie überhaupt in Anspruch genommen, doch die meisten messen ihr keine Bedeutung zu: „Von jenen, die eine Berufsberatung in Anspruch genommen haben, sind insgesamt 62% der Meinung, diese sei "nicht nützlich" bzw. "eher nicht nützlich" gewesen. Diese Bewertung wird ohne signifikante Unterschiede in allen Lehrberufssektoren gegeben“ (Abt. Deutsche und ladinische Berufsbildung, BELIS, 40).

Ein wichtiger Indikator für eine gut getroffene Berufswahl ist die Zufriedenheit am Arbeitsplatz, die sich in der Verweildauer im Lehrbetrieb nach Abschluss der Lehre widerspiegelt. Diese beträgt in Südtirol durchschnittlich 2,5 Jahre (Beggiato, 2004, 176). 4-5 Jahre nach Abschluss der Lehre sind 40% der Südtiroler Absolventen/innen einer dualen Ausbildung nicht mehr im Ausbildungsberuf tätig (Beggiato, 2004, 175). Der Berufswechsel ist als ein sehr markantes Ereignis in der Übergangsphase zu werten, doch ist auch in Deutschland und Österreich die Zahl der Berufswechsler hoch – mit deutlichen Unterschieden zwischen den Lehrberufssektoren. Nach 5 Jahren – so Beggiato – stellt sich die Situation folgendermaßen dar:

- ▶ ein Viertel ist im Ausbildungsberuf und Ausbildungsbetrieb verblieben
- ▶ ein Viertel ist im Ausbildungsberuf, aber nicht mehr im Ausbildungsbetrieb
- ▶ ein Fünftel arbeitet nicht mehr im erlernten Beruf
- ▶ 1/10 besucht eine neue Ausbildung.

In Südtirol sind die Beweggründe des Berufswechsels von Lehrabsolventen 2008 breit untersucht worden (Deutsche und ladinische Berufsbildung, BELIS). Schon vor zehn Jahren hat zudem apollis die problematischen Bildungsverläufe an allen Schultypen Südtirols analysiert (apollis 2002). Eine Problemgruppe bilden jedenfalls noch heute Jugendliche, die das Berufsleben ohne abgeschlossene Ausbildung in gering qualifizierten Arbeitspositionen beginnen (rund 5% eines Jahrgangs). Dabei kann ausgeschlossen werden, dass Jugendliche als Lebensentwurf von vornherein auf eine Berufsausbildung verzichten. Die Ausbildungsabsicht besteht immer, gleich aus welchen sozialen Verhältnissen man stammt. Berufsverweildauer und Berufswechsel, aber auch Ausbildungsabbruch und Schulverweigerung sind damit Themen, die im empirischen Teil der vorliegenden Arbeit (Expertengespräche) aufgegriffen wurden, zumal sie den Humus für spätere Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt darstellen und Ansätze gefordert sind, frühzeitig Arbeitslosigkeit vorzubeugen.

## **7.2 Geschlechtsspezifische Unterschiede beim Übergang ins Erwerbsleben**

In der Übergangsphase von der Kindheit ins Erwachsenenalter und damit ins Erwerbsleben tritt nach wie vor eine deutliche Ungleichheit zwischen den Geschlechtern zu Tage: „Obwohl junge Frauen höhere Bildungsniveaus und oft bessere Qualifikationen und damit berufliche Startchancen vor allem im Dienstleistungsbereich haben, werden sie durch einen hohen Anteil an Teilzeiterwerbstätigkeit, niedriges Einkommen und geringere Partizipation an Höherqualifizierung strukturell benachteiligt. Auch wenn die Lebensperspektiven der Geschlechter in Bezug auf Bildung und Beruf sich angenähert haben, so müssen junge Frauen durch bessere Qualifikation und besondere Leistungsbereitschaft ihre im Vergleich zu den männlichen Altersgenossen ungünstigeren Chancen auf dem Arbeitsmarkt ausgleichen“ (vgl. Münchmeier, Richard: Kindheit und Jugend im Wandel. In: Arbeitsgemeinschaft Jugendhilfe (Hrsg.): Übergänge – Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. Berlin 2009, S. 57–72, 2009; zitiert von Heinz, 2011, 20).

Zentrale Eckdaten rund um Ausbildung und Berufswahl unterscheiden sich auch in Südtirol nach Geschlecht, wobei diesbezüglich in den letzten Jahren auch starke Veränderungen zu verzeichnen sind. In schulischer Hinsicht haben die Mädchen die Buben in Südtirol überholt und erreichen überdurchschnittlich oft einen Abschluss an einer Ober- und Hochschule. Mädchen wählen in geringerem Ausmaß eine berufliche Fachausbildung und beschränken



sich dabei auf einen relativ engeren Ausschnitt der Ausbildungswege.<sup>13</sup>

Mädchen schließen die Oberschule und Hochschule in höherer Zahl ab als Männer. Der Anteil der Oberschulabsolventinnen am jeweiligen Gesamtjahrgang beträgt bei den Mädchen 70,9% (2006), bei Buben 48,2% (ASTAT 2007, 128-129). Im Schuljahr 2009/10 bestanden 1.962 Mädchen und 1.400 Buben die Maturaprüfung. Allerdings konzentrieren sich die Mädchen stark auf die Oberschulen mit sprachlichem, pädagogischem und sozialem Schwerpunkt (ASTAT 2012, 66).

Ausgehend von dieser Verteilung auf Oberschulen bzw. Berufsschulen kann es nicht wundern, dass Frauen sowohl bei den eingeschriebenen Studierenden wie bei den Absolventen an den Hochschulen überwiegen. Die Übertrittsquote an die Universität lag 2009 bei den Frauen mit 66,8% deutlich höher als bei den Männern (58,1%). Ein Drittel der Frauenjahrgänge (34,3%) belegt ein Hochschulstudium, nur ein Viertel des gleichen Jahrgangs der Männer (25,5%). 37,3% der Frauen, die am 31.12.2009 25 Jahre alt waren, hatten ein Uni-Studium absolviert, während dies nur für 23% der Männer gilt (ASTAT 2012, 66). Frauen bestehen zudem auch in höherem Ausmaß die Zweisprachigkeitsprüfungen (ASTAT 2008, 32). In den Berufsschulen hingegen stellen die Buben seit vielen Jahren mehr als doppelt so viele Schüler als die Mädchen (ASTAT 2006, 133-135).

Immer wieder wird von Verbänden und Handelskammer der Technikermangel mit der einseitigen Ausbildungs- und Berufswahl der Mädchen in Zusammenhang gebracht. Im Zuge des wachsenden Technologieeinsatzes wären grundlegende Technikenkenntnisse sowie informatische Kompetenz in allen Ausbildungsrichtungen einzubauen: „Dazu kommt, dass technische Ausbildungswege fast ausschließlich von der männlichen Bevölkerung gewählt werden. Es wäre demnach wichtig, Mädchen dafür zu sensibilisieren, eine kompetenzorientierte Berufswahl zu treffen und sich nicht von den gängigen Rollenbildern beeinflussen zu lassen“ (WIFO, 2010, 35).

Der durchschnittlich höhere formale Bildungsgrad der Frauen führt – im Vergleich zu den Männern – nicht zu einer gleich starken Präsenz am Arbeitsmarkt. In den zentralen Indikatoren der Beteiligung

---

<sup>13</sup> In allen Ländern mit dualer Berufsausbildung kann beobachtet werden, dass Lehrmädchen sich auf ein relativ enges Spektrum an meist traditionelle Lehrberufe konzentrieren. In Südtirol wählten 90% der Lehrabsolventinnen die 10 beliebtesten "Frauenberufe"; zudem waren 70% der Absolventinnen einer dualen Lehrausbildung in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten tätig (Vgl. Matthias Beggiano, Berufswahl und Berufsverlauf Südtiroler LehrabsolventInnen, Fakultät für Psychologie, Universität Wien 2004).

am Erwerbsleben – der Erwerbstätigkeit und der Arbeitslosigkeit – liegen Frauen in allen Altersklassen deutlich hinter den Männern. Nur in der Altersklasse 20-29 verringert sich der Abstand in der Erwerbstätigkeit zwischen Männern und Frauen auf 9 Prozentpunkte.

Frauen sind im öffentlichen Sektor (Anteil an den Gesamtbeschäftigten: 68%) und im Gastgewerbe (Anteil an den Gesamtbeschäftigten: 58%) überdurchschnittlich beschäftigt, im Handel etwa gleich auf (48%). Im öffentlichen Sektor, im Gastgewerbe und im Haushaltssektor sowie bei den „Anderen Dienstleistungen“ hat es von 2000 bis 2011 den höchsten Zuwachs an beschäftigten Frauen gegeben. 2011 hatten Frauen eine höhere Arbeitslosenquote als Männer zu verzeichnen (3,8% gegenüber 3%), wobei die Arbeitslosenquote bei 15-24-Jährigen bei 7,8 und bei 25-39-jährigen Frauen bei 3,6% lag.

Die verbesserten Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Elternkarenzrechte und der Ausbau der Teilzeitbeschäftigung hat es Frauen mit Familie zwar erleichtert, die Babypausen zu verkürzen und relativ rasch wieder ins Berufsleben zurückzukehren. Andererseits kündigen in Südtirol jährlich 600-700 junge Mütter innerhalb des ersten Lebensjahrs ihres Kindes das Arbeitsverhältnis (Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, Arbeitsmarktbericht 2012, 160). 37,7% der in Südtirol beschäftigten Frauen sind teilzeitbeschäftigt, aber nur 5% der Männer. Nicht zuletzt aus diesem Grund hat die Südtiroler Landesregierung die Förderung der Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt durch die Unterstützung der Vereinbarkeit und der Rückkehr ins Berufsleben nach der Mutterschaft auf ihre arbeitsmarktpolitische Agenda gesetzt (Autonome Provinz Bozen, Abteilung Arbeit, Mehrjahresplan für Beschäftigung 2007-2013, 2008).

Die geschlechtsspezifischen Aspekte des Übergangs in den Arbeitsmarkt erscheinen vor dem Hintergrund dieser Zahlen ein lohnendes Thema für weitere empirische Untersuchungen sowie für das Gespräch mit den verschiedenen Akteuren/innen im empirischen Teil dieser Untersuchung.

### **7.3 Braucht Südtirol mehr Akademiker?**

Südtirols Hochschulabsolventenquote an den 30-34-Jährigen liegt 2012 mit 18,1% immer noch deutlich hinter jener Österreichs (23,5%), Deutschlands (29,8%) und der EU insgesamt (33,6%) im Jahr 2012.<sup>14</sup> Obwohl Südtirol in dieser Hinsicht in den letzten Jahrzehnten beträchtlich aufgeholt hat (Akademikerquote insgesamt 1991: 3,2%; 2001: 5,0%, 2011: rund 7%), wird die Zahl der akademisch Qualifizierten immer wieder als zu gering bezeichnet. Aus

---

<sup>14</sup> vgl. ASTAT, Indikatoren Europa 2020, auf: [www.provinz.bz.it/ASTAT](http://www.provinz.bz.it/ASTAT), letzter Zugriff 20.1.2013

dem wirtschaftlichen Strukturwandel ergeben sich wachsende Qualifikationsanforderungen an die Arbeitskräfte, welchen in Form von Hochschulstudien sowie parauniversitäre, mehrjährige Studiengänge entsprochen werden kann. Nicht nur bei den Lehramtsberufen und Gesundheitsberufen hat ein Qualifikationsschub stattgefunden, auch verschiedene Unternehmensbranchen haben sich in Produktionsverfahren und Vermarktungsprozessen weiterentwickelt. Für Tätigkeiten in der Industrie und in qualifizierten privaten Dienstleistungen ist tendenziell eine höhere Grundausbildung, tiefere Spezialisierung und permanente Weiterbildung erforderlich (WIFO 2010, 7-9).

Ein Mangel an Fachkräften im Bereich der mittleren und höheren technischen Berufe wird durch die EXCELSIOR-Erhebungen verzeichnet (Unioncamere 2010): es fehlen Ingenieure, Informatiker, Ärzte, andererseits aber auch Facharbeiter und Berufe im mittleren Management. Der Qualifikationsschub spielt sich auch innerhalb der Berufe ab: in einigen Berufsbereichen sind die Anforderungen derart gestiegen, dass ein Hochschulstudium unverzichtbar geworden ist, wie z.B. in der frühkindlichen Erziehung und in der Krankenpflege.

Dieser Tendenz zur Höherqualifizierung kann man zum Teil durch eine verstärkte Förderung der Allgemeinbildung und verbesserte Berufsbildung (Vollzeitkurse mit höherem Theorieanteil) gerecht werden, zum anderen Teil durch höhere Maturanten- und Akademikerquoten.

Wenn die Südtiroler Unternehmen das hoch qualifizierte Personal nicht im Land finden, holen sie es aus dem restlichen Italien oder aus dem Ausland. Andererseits stehen den Südtiroler Hochschulabsolventen nach Abschluss ihres Studiums Arbeits- und Karrierechancen im gesamten EU-Arbeitsmarkt offen. Heute wandern auswärtige Akademiker nach Südtirol zu, und je nach Studienfach und Präferenzen wandern Südtiroler Akademiker ab, vor allem nach Italien und ins deutschsprachige Ausland. Das ASTAT hat in einem Kooperationsprojekt mit dem AFI-IPL 2008 die Zukunftsperspektiven von Jungakademikern in Südtirol erforscht, um den wesentlichen Kausalfaktoren für den beobachtbaren „brain drain“ aus Südtirol auf den Grund zu gehen (ASTAT 2009b).

Im Unterschied zu Italien gilt aber für die in Südtirol ansässigen Erwerbstätigen, dass Hochschulabsolventen eine geringere Arbeitslosigkeit aufweisen, und ein höherer Bildungsgrad die Suche nach einem Arbeitsplatz verkürzt (Arbeitsmarktbericht 2012, 140). Wie verschiedene Studien nachweisen, sind allgemein Hochschulabsolventen häufiger und länger erwerbstätig, erzielen ein durchschnittlich höheres Einkommen als die Absolventen anderer Quali-

fikationen, auch wenn die Einkommensdifferenzen zu Nicht-Akademikern schrumpfen (AFI-IPL 2006). Zudem wird die jüngere Generation befähigt, besser in einer komplexeren Welt zu bestehen, an einem weltoffenen Kulturleben teilzuhaben und besser ihre politischen Rechte wahrzunehmen (Atz/Schnock, 2008, 9). Allerdings kommt es ganz wesentlich darauf an, den Hochschulbesuch so zu steuern, dass der regionale Bedarf berücksichtigt wird. Steigende Arbeitslosigkeit unter Italiens Hochschulabsolventen/innen ist auch auf einen erheblichen *mismatch* bei den von Maturanten gewählten und absolvierten Fachrichtungen und den vom Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikationen zurückzuführen.<sup>15</sup> Früher fanden gut 70% der Südtiroler Akademiker im öffentlichen Dienst eine Arbeit. Im Kontext stagnierender öffentlicher Finanzen müssen diese Erwartungen wohl zurück geschraubt werden. Es stellt sich auch die Frage, wie viele Akademiker/innen die kleinstrukturierte Südtiroler Unternehmenslandschaft aufnehmen kann. Aus den genannten Gründen schien es von Interesse, die Thematik mit den Akteuren im Zuge des empirischen teils der Untersuchung zu vertiefen.

#### 7.4 Risikogruppen

Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf bringt ganz allgemeine Reibungsprobleme: „Mangelnde professionelle Reife, die hohen Ansprüche an das Berufsleben und fehlende Erfahrung führen dazu, das ein Teil der jungen Leute beim Berufseinstieg mit Schwierigkeiten zu kämpfen hat“ (Arbeitsmarkt-News, Nr.12/2011, 2). Die Arbeitslosenrate der 15-29-Jährigen liegt – auch deshalb – permanent höher als jene der über 29-Jährigen, wobei vor allem Jugendliche unter 25 Jahren strukturell öfter arbeitslos sind, was aber ein gesamteuropäisches Phänomen darstellt: auf europäischer Ebene ist die Jugendarbeitslosigkeit (15-24 Jahre) durchschnittlich doppelt so hoch wie die Gesamtarbeitslosigkeit, in Italien noch höher (Arbeitsmarkt-News Nr. 12/2011, 2, siehe auch Abschnitt 5.1).

Innerhalb der Altersgruppe der 15-29-Jährigen lassen sich einzelne Gruppen ausmachen, die als Risikogruppen bezeichnet werden können. Sie treffen Jugendliche, die die Schule und/oder Ausbildung abgebrochen haben, Jugendliche mit Migrationshintergrund, Jugendliche mit Lernschwierigkeiten, aber auch jene Jugendlichen, die eine Berufstätigkeit anstreben, in welchen ein relativ ho-

---

<sup>15</sup> Vgl. AlmaLaurea, 12° rapporto sulla condizione dei laureati, zitiert von Giulio Benedetti, Più disoccupati tra i laureati e gli stipendi sono leggeri, Corriere della Sera, 18.3.2010

hes Angebot und somit viele Wettbewerber um knappe Arbeitsplätze vorliegt.<sup>16</sup>

### 7.4.1 Jugendliche aus bildungsfernen Schichten

Atz und Schnock analysieren in ihrer Studie „Soziale Herkunft und Bildungsweg“ wesentliche Faktoren, die die Bildungswege und Chancengleichheit der Jugendlichen in Südtirol mitbestimmen (Atz/Schnock, 2008). Zum einen erwies sich die schulische Leistung als stärkster Einzelfaktor für Bildungswegentscheidungen, zum anderen kommt der Schichtzugehörigkeit großes Gewicht zu (Atz/Schnock, 2008, 101). Der bekannte Zusammenhang von Schulleistungen und sozialer Herkunft lässt sich dabei auch für Südtirol nachweisen. Kinder aus höheren Bildungsschichten erbringen bessere Schulleistungen und wählen anspruchsvollere Bildungswege, Kinder aus bildungsfernen Schichten mit entsprechend geringerer Förderung wählen weniger qualifizierte Bildungswege. Bildungsressourcen und finanzielle Mittel haben trotz öffentlichem, praktisch kostenlosem Bildungssystem noch einen deutlichen Einfluss auf die Bildungswahl (Atz/Schnock, 2008, 102).

Dies allein führt jedoch noch nicht zur „Benachteiligung“ bei der Berufswahl und auf dem Arbeitsmarkt. Auch die meisten über die Berufsschule erreichbaren Berufe in Handel, Gastgewerbe, Handwerk und in den sonstigen Dienstleistungen genießen in Südtirol eine lange Tradition und Wertschätzung, zum Teil gute Einkommenschancen und ausreichende Arbeitsplatzsicherheit. „Dies gilt auch für Jugendliche, die aus einer Oberschule wechseln und sich für einen berufspraktischen Bildungsweg entscheiden und hinterher mit ihrem Wechsel zu einer Lehre sehr zufrieden sind“ (Atz/Schnock, 2008, 103).

### 7.4.2 Schul- und Ausbildungsabbrecher

Der Abbruch einer schulischen Ausbildung ebenso wie die Wiederholung des Schuljahres im Gefolge eines Schulwechsels stellen in mehrfacher Hinsicht ein unerwünschtes Ereignis dar, das es nach Möglichkeit zu verhindern gilt (APOLLIS 2002, sowie Atz/Schnock, 2008). Zum einen bedeutet es eine gesellschaftliche Fehlinvestition, welche die Ausbildungszeiten unnötig verlängert

---

<sup>16</sup> Die Dynamik des Schul- und Ausbildungsabbruchs wird für Italien allgemein beleuchtet vom ISFOL, *Le dinamiche della dispersione formativa: dall'analisi dei percorsi di rischio alla riattivazione delle reti di supporto*, Collana Isfol Occasional Paper n.5 - nov. 2012, 16-19; sowie speziell für Südtirol von Atz, Hermann / Schnock, Brigitte (2002): *ASSIST - Problematische Bildungsverläufe an Südtirols Mittel- und Ober- und Berufsschulen*. Illustrierter Endbericht an den Auftraggeber, apollis, Bozen.

und die Kosten des Bildungssystems erhöht. Zum anderen besteht die Gefahr, dass es von den Betroffenen als Versagen erlebt wird, was nicht nur eine psychische Belastung darstellt, sondern sich auf die weitere berufliche Karriere negativ auswirken kann. Trotzdem haben Abbrecher/innen von Oberschulen relativ gute Chancen, entweder eine Lehrstelle zu finden oder als Vollzeitschüler/in eine berufspraktische Ausbildung zu beginnen. Gravierender ist die Situation beim Abbruch einer Lehre oder beim vorzeitigen Austritt aus einer Berufsschule, denn nicht selten bedeutet dies das Ende der beruflichen Ausbildung überhaupt. Die betreffenden Jugendlichen fallen dann als ungelernte oder angelernte Arbeitskräfte in eine Risikogruppe des modernen Arbeitsmarktes. Es besteht die Gefahr, dass sie nicht nur mangels beruflicher Qualifikation, sondern auch mangels Flexibilität und Lernerfahrung tendenziell zu schwer vermittelbaren Arbeitsuchenden werden, denn reine Hilfskräfte werden am Arbeitsmarkt kaum benötigt bzw. zu wenig attraktiven Arbeitsbedingungen beschäftigt (Atz/Schnock, 2008, 12-15).

In jedem Fall kann das Herausfallen aus dem beruflichen oder schulischen Ausbildungsweg sowohl für die Betroffenen als auch für die Allgemeinheit schwerwiegende negative Auswirkungen zeitigen und sollte, so weit irgend möglich, vermieden werden. Es ist deshalb vordringlich zu verstehen, aus welchen Gründen Ausbildungsabbrüche oder ein schneidende Wechsel im Ausbildungsweg stattfinden.

In Südtirol erreichen ca. 300 Jugendliche pro Jahr keinen beruflichen oder schulischen Abschluss, was 5% eines Jahrgangs entspricht (Atz/Schnock, 2008, 69-73). Diese Entscheidung hängt stark mit den schulischen Leistungen zusammen, denn Jugendliche, die zwei oder mehr Klassen wiederholen mussten, bleiben zu 50% unqualifiziert, schließen also weder eine Ober- noch eine Berufsschule ab.

### **7.4.3 Ausländische Jugendliche als Risikogruppe?**

Mit der zunehmenden Zahl an ausländischen Jugendlichen, die das Südtiroler Bildungssystem durchlaufen, könnte sich eine Gruppe herausbilden, die – wie in anderen Ländern – besondere Probleme beim Übergang von der Schule in den Beruf zu bewältigen hat.<sup>17</sup> Im vergangenen Jahrzehnt hat die Zahl der ausländi-

<sup>17</sup> Besonders Augenmerk widmet man diesem Aspekt in Österreich, das schon länger die Integration der zweiten Generation von Ausländern (jugendlicher Migrant/innen) in den Arbeitsmarkt zu bewältigen hat. Vgl. Arbeitsmarktservice Österreich (Heckl/Dorr/Dörflinger/Enichlmair), Arbeitsmarktintegration jugendlicher Problemgruppen, AMS-Report 79, Wien 2011, S.17-30

schen Schüler/innen im Südtiroler Schulsystem stark zugenommen, ein Trend, der sich bis 2015 unvermindert fortsetzen wird (ASTAT 2011, 52). Die Zahl der Ausländer im Alter zwischen 3 und 18 Jahren wird sich von 2010 bis 2015 um über 50% erhöhen. Dieser Anstieg wird alle Altersklassen gleichermaßen treffen und sich somit auf sämtliche Schulstufen einschließlich der Berufsschule auswirken. Ausländerkinder verteilen sich allerdings ungleich auf das Südtiroler Schulsystem: im Schuljahr 2009/10 waren 18,3% der Schüler italienischer Schulen Ausländer, während der Ausländeranteil bei den Schülern der deutsch/ladinischen Schulen unter 5% lag. Bereits heute wird die italienischsprachige Berufsschule zu 37% von Ausländern besucht.<sup>18</sup>

In den Jahren 2006-2010 ist die Zahl der ausländischen Jugendlichen an den Südtiroler Berufsschulen in dualer Ausbildung von 132 auf 184 angestiegen. Ausländer sind jedoch stärker in den Vollzeitkursen der Berufsschulen zu finden. „Dieser Unterschied ist wahrscheinlich auf eine Reihe von Motiven zurückzuführen, darunter auch die Notwendigkeit, einen Lehrvertrag mit einem Betrieb abschließen zu müssen, was vermutlich für die Ausländer eine größere Schwierigkeit darstellt. Ein weiterer Grund muss hingegen in dem Wunsch nach gesellschaftlicher Anerkennung gesucht werden, der sie zum Erwerb eines Studentitels anspornt.“<sup>19</sup>

In jüngster Zeit streben Südtiroler Jugendliche auch aufgrund der Reform des Oberschulsystems weniger in Lehrberufe. Immer mehr Lehrstellen bleiben unbesetzt.<sup>20</sup> Es sollte untersucht werden, wie das Lehrstellenangebot nach Qualifikation, geografischer Verteilung, sprachlichen Erfordernissen beschaffen ist, um zu prüfen, ob in zunehmenden Maße ausländische Jugendliche diese Lücken füllen könnten. In Österreich ist festgestellt worden, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund bei den Lehrlingen unterrepräsentiert sind. Sie besetzen dagegen den Großteil der überbetrieblichen Ausbildungsplätze. Es steht zu vermuten, dass eine ähnliche

---

<sup>18</sup> Vgl. ASTAT, Bildung in Zahlen 2011/12, S. 74; nur 4,3% der Schüler der deutschsprachigen Berufsschule sind Ausländer.

<sup>19</sup> Vgl. STEP/Sinodè, Die Wirksamkeit der Bildungsmaßnahmen für junge Ausländer in der Autonomen Provinz Bozen, Vicenza 2011, S. 35; „Die hohe Zahl von Ausländern auf den höheren Bildungsstufen wird auch durch die Daten über die ESF-finanzierten Kurse bestätigt (...). In der Aut. Provinz Bozen gibt es nicht nur Einwanderer, die sich mit gering qualifizierten Arbeiten ohne Ausbildungsprofil zufrieden geben. Vielmehr ist das Streben nach beruflicher Qualifizierung und die Suche nach Möglichkeiten zur Eingliederung in die Arbeitswelt immer mehr verbreitet“ (S.42)

<sup>20</sup> Vgl. ASTAT (2012), Arbeitsmarktbericht 2010, Tab. 1.9 „Abhängige Beschäftigungsverhältnisse in der Altersgruppe 14-19 Jahre“, S.31

Entwicklung auch in Südtirol eintreten wird. Diese Thematik wurde aus den genannten Gründen auch in den Experteninterviews aufgegriffen.



## 8 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Jugendliche in den Nachbarregionen

In diesem Abschnitt geht es um die kurz gefasste Vorstellung von Jugendbeschäftigungsmaßnahmen in den drei Nachbarregionen (bzw. Provinz und Bundesland) Tirol, Trient und Venetien. In all diesen Regionen sind beispielgebende Maßnahmen zur Förderung der Jugendbeschäftigung und zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit erfasst worden, die mit beträchtlichem Mitteleinsatz und teilweise bemerkenswertem Erfolg seit Jahren umgesetzt werden. Obwohl sich die Maßnahmen auf Regionen mit teilweise verschiedenen rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen beziehen, die nicht immer 1:1 auf Südtirol übertragbar sind, können sie vor allem bei einer Zunahme der Jugendarbeitslosigkeit auch für Südtirol in Betracht gezogen werden. Dabei muss die vorliegende Arbeit eine Bewertung der Wirksamkeit schuldig bleiben.

### 8.1 Bundesland Tirol

#### 8.1.1 Eckdaten zum Arbeitsmarkt

Die Jugendarbeitslosigkeit liegt im Bundesland Tirol zwar unter dem gesamtösterreichischen Durchschnitt, hat aber im vergangenen Jahrzehnt zugenommen. Betroffen sind vor allem gering qualifizierte Jugendliche, Menschen mit besonderen Vermittlungshindernissen und Ausländer.

	2000	2001	2002	2003	2004
<i>Österreich</i>	5,8	6,1	6,9	7	7,1
<i>Österreich 15-24</i>	5,2	5,9	7	7,4	7,2
<i>Tirol</i>	4,9	5,1	5,3	5,4	5,6
<i>Tirol 15-24</i>	4,4	4,9	5,4	5,5	5,7
	2005	2006	2007	2008	2009
<i>Österreich</i>	7,3	6,8	6,2	5,8	7,2
<i>Österreich 15-24</i>	7,7	7	6,4	6,2	7,9
<i>Tirol</i>	5,8	5,5	5,3	5,2	6,3
<i>Tirol 15-24</i>	6	5,5	5,2	5,1	6,5

**Tabelle 5: Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit in Österreich und Tirol 2000-2009. Quelle: EQUI-OHS, Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Förderungen in Tirol, Wien 2011.**

Im November 2012 waren 4.315 Jugendliche unter 25 Jahren arbeitslos gemeldet (darunter 756 Ausländer/innen). Ihr Anteil an allen Arbeitslosen Tirols betrug 17,6%. Im Jahresdurchschnitt 2012 betrug die Zahl der Eingetragenen (ohne Dezember) 3.329 Personen. Nach Geschlecht und Ausbildung verteilten sich die arbeitslosen Jugendlichen wie folgt:

	<i>Frauen</i>		<i>Männer</i>		<i>Gesamt</i>	
	<i>2012</i>	<i>Veränderung zum Vorjahr</i>	<i>2012</i>	<i>Veränderung zum Vorjahr</i>	<i>2012</i>	<i>Veränderung zum Vorjahr</i>
	<i>Anzahl</i>					
<i>Pflichtschule</i>	514	2	715	11	1.229	12
<i>Lehre</i>	637	14	853	-11	1.491	3
<i>mittlere Ausbildung</i>	176	1	95	-3	272	-2
<i>höhere Ausbildung</i>	173	2	127	10	299	12
<i>akademische Ausbildung</i>	20	2	6	1	26	2
<i>ungeklärt</i>	7	1	5	-2	12	-1
<i>k.A.</i>	0	0	0	0	0	0
<i>Insgesamt</i>	1.527	21	1.802	5	3.329	26

**Tabelle 6: Bestand Arbeitsloser im Bundesland Tirol bis 25 Jahre, nach Ausbildung (Jahresdurchschnitt 2012, ohne Dezember). Quelle: Arbeitsmarkt 2012, auf: [www.ams.at/arbeitsmarktdaten](http://www.ams.at/arbeitsmarktdaten) (Zugriff: 11.12.2012)**

Sowohl bei den Frauen wie bei den Männern wird ersichtlich, dass ein geringerer Bildungsgrad die Risiken auf dem Arbeitsmarkt erhöht. Auch Jugendliche mit Lehrabschluss haben erhebliche Probleme, gleich einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz zu finden.

Ausschlaggebend für bestehende Engpässe Jugendlicher auf dem Arbeitsmarkt in Österreich ist die Lage auf dem Lehrstellenmarkt. 2011 gab es österreichweit im Jahresdurchschnitt 5.504 Lehrstellensuchende bei 3.650 offenen Lehrstellen. In Tirol überstieg das gesamte Angebot an Lehrstellen die Nachfrage aber deutlich, allerdings passt Angebot und Nachfrage nicht zusammen: es gibt einen regionalen und einen Branchen-*mismatch*, nicht zuletzt wegen der großen Bedeutung des Tourismus in einigen Bezirken. Während im Tourismus relativ viele offene Lehrstellen gemeldet werden, ist der Anteil der Lehrstellensuchenden für diese Branche deutlich niedriger. Demgegenüber suchen mehr Jugendliche eine Lehrstelle in Industrie und Gewerbe bzw. in Verwaltung und Büro, als offene Lehrstellen in diesen Bereichen vorhanden sind. Wie in

Südtirol sind die touristischen Beherbergungsstrukturen nicht gleichmäßig übers Land verteilt, doch bestimmt die regionale Wirtschaftsstruktur die Arbeitsmärkte und damit auch die Lehrstellenmärkte.

Daneben beeinflussen neue Faktoren den Lehrstellenmarkt negativ:

- ▶ der Imageverlust der Lehrausbildungsplätzen
- ▶ die Diversifizierung des Bildungssystems (mehr Oberschüler)
- ▶ eine abnehmende Ausbildungsbereitschaft der Betriebe.

Eine Charakteristik des Bundeslandes Tirols ist der hohe Anteil mittlerer Berufsqualifikationen mit einer Lehranfängerquote von 48,8% der 15jährigen Bevölkerung. Die duale Lehrausbildung ist in Tirol somit nach wie vor sehr attraktiv. Es gibt jedoch unterschiedliche Zugänge der Betriebe zur Lehre: Betriebe mit hohem Qualifikationsanspruch zeigen eine entsprechend höheres Engagement bezüglich Ausbildungspflicht, Betriebe, die vor allem die kostengünstige Mitarbeit schätzen, wollen die Ausbildung zum Großteil der Berufsschule überlassen. Angesichts eines sehr heterogenen Lehrstellenmarkts stellt sich die Frage, für welche Bereiche und Berufe die Jugendlichen qualifiziert werden sollen: „Einfachere Berufe erhöhen eher kurzfristige Übertrittschancen, während komplexere Berufe die längerfristige Berufskarriere begünstigen“ (EQUI-IHS, 2010, 176).

### **8.1.2 Die Maßnahmen zur Förderung der Jugendbeschäftigung**

In Tirol hat man auf die beschriebenen Herausforderungen vor allem mit einer verstärkten Lehrlingsförderung reagiert. Die Eckpfeiler der arbeitsmarktpolitischen Strategie für Jugendliche, die man seit einigen Jahren verfolgt hat, ist folgende (Österr. Institut für Wirtschaftsforschung 2006):

- ▶ die Lehrstellenförderung (Bezuschussung der Lehrbetriebe);
- ▶ die Erhöhung der Schulungsquote (Teil der Arbeitsuchenden, die sich in Umschulung oder Weiterbildung befinden; mehr langfristige Maßnahmen, weniger Einsatz von Arbeitslosen in gemeinnützigen Projekten);
- ▶ die Ausbildungsverlängerung (Jugendliche sollen länger in Ausbildung gehalten werden, z.B. durch die Schaffung von bedürftigkeitsabhängigen Stipendien).

Daneben wurde zunehmend auf die Schaffung von Ausbildungsverbänden gesetzt, in welchen sich mehrere Betriebe zusammenschließen, um Lehrlinge auszubilden.

Ein besonderes Angebot sind die „Produktionsschulen“ für Jugendliche in Problemlagen (ohne Erstausbildung, Schulabbrecher), die verschiedene Formen praktischer Ausbildung in Werkstätten bieten. Ziel ist die Vermittlung der Jugendlichen in Lehrbetriebe oder die Rückkehr an die Schule. Ausländische Jugendliche sollen in die Erstausbildung besser integriert werden. Der Arbeitsmarktservice Tirol setzt allgemein auf eine gezieltere Lehrstellenförderung. Im Zeitraum 2004-2010 sind über 50 Maßnahmen und finanzielle Förderungen durchgeführt worden, die sich ausschließlich an Jugendliche zwischen 15-24 Jahren richten.<sup>21</sup> Darüber hinaus gab es 18 Berufsorientierungsangebote für Jugendliche. Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über Maßnahmen und den entsprechenden Finanzaufwand.

<i>Maßnahmen</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Förderfälle</i>	<i>Ausgaben in Euro</i>	<i>Mittlere Kosten</i>
<b>Maßnahmen</b>	<b>33</b>	<b>2.956</b>	<b>16.011.396 €</b>	<b>5.417 €</b>
<i>BAG (Berufsausb.Gesetz) Lehrgänge</i>	5	701	5.174.000 €	5.417 €
<i>Qualifizierung/Berufsvorbereitung</i>	10	867	4.274.275 €	4.930 €
<i>Integrative Berufsausbildung</i>	5	630	2.758.719 €	4.379 €
<i>Trainingsarbeitsplätze</i>	5	139	1.734.923 €	12.481 €
<i>Unterstützung und Coaching</i>	6	552	1.439.479 €	2.608 €
<i>Hauptschule Kurse</i>	2	67	630.000 €	94.036 €
<b>Betriebliche Förderungen</b>	<b>12</b>	<b>11.164</b>	<b>13.035.297 €</b>	<b>1.168 €</b>
<i>(inkl. Schätzung Wirtschaftskammer für 2010<sup>22</sup>)</i>		ca. 21.800	25.000.000 €	
<b>Individuelle Förderungen</b>	<b>6</b>	<b>40.111</b>	<b>3.784.707 €</b>	<b>605 €</b>
<b>SUMME</b>	<b>51</b>	<b>54.231</b>	<b>32.831.400 €</b>	<b>605 €</b>
<i>(inkl. Schätzung WK für Förderservice der WK für Lehrstellen 2010)</i>		ca. 65.000	44.800.000 €	

**Tabelle 7: Arbeitsmarktpolitische Jugendbeschäftigungsmaßnahmen in Tirol 2010. Quelle: EQUI-IHS,**

<sup>21</sup> Eine umfassende Darstellung der Maßnahmen und Förderungen des AMS zugunsten der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt bietet die Studie des Instituts für Höhere Studien Wien, Evaluation arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Förderungen für Jugendliche in Tirol, Sept. 2010

<sup>22</sup> Die Förderservice-Stelle der Wirtschaftskammer Tirol rechnet für das Jahr 2010 mit rund 10.600 zusätzlichen Förderfällen und ausbezahlten Förderungen im Ausmaß von rund 18. Mio. Euro.

## **Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Förderungen, Sept. 2010.**

Bezüglich der ausgeschütteten Fördermittel hat man 2010 in Tirol einschließlich der Maßnahmen der Wirtschaftskammer für die betriebliche Lehrstellenförderung für die Jugendbeschäftigung knapp 45 Mio. Euro ausgegeben. Finanziell gesehen liegt der Schwerpunkt der Beschäftigungsmaßnahmen für die Jugend Tirols bei der betrieblichen Lehrstellenförderung, die für 2010 knapp 60% aller Ausgaben ausmachten und über 20.000 geförderten Jugendlichen zugute kamen.

Bezüglich des Finanzaufwands lässt sich erkennen, dass die Qualifizierungsmaßnahmen im weitesten Sinne am kostenintensivsten sind, während für die Lehrstellenförderung wenig mehr als 1.000 Euro pro Lehrstelle ausschüttet wurde. Individualförderungen für Beratung und Coaching fallen finanziell nicht stark ins Gewicht. In den Jahren 2004-2008 sind insgesamt fast 50 Millionen Euro allein für die Integration von Tiroler Jugendlichen in den Lehrstellenmarkt oder in den Arbeitsmarkt aufgewendet worden, fast die Hälfte davon für die Schulungsmaßnahmen des AMS. Pro Teilnehmer sind für diese Schulungen 5.500 Euro verausgabt worden, pro gefördertem Lehrling wurden im Schnitt 4.500 Euro aufgewendet. Den größten Kostenanteil trägt im Bundesland Tirol das AMS, gefolgt von der Wirtschaftskammer.

Bezüglich der geförderten Jugendlichen liegt innerhalb der beschäftigungspolitischen Maßnahmen ein Schwerpunkt bei den überbetrieblichen Lehren (32%) und bei allgemeinen Qualifizierungs- und Berufsvorbereitungsmaßnahmen (27%). Nur 17% der Maßnahmen beinhalten „Integrative Berufsausbildung“, also für Jugendliche mit größeren Vermittlungsproblemen. Transitarbeitsplätze und Hauptschulkurse sind gemessen an der Zahl der Förderfälle recht kleine, aber kostenintensive Maßnahmen. Dazu kommt noch Unterstützung und Coaching für zahlreiche Problemfälle.

Wie verteilen sich die Maßnahmen zur Jugendbeschäftigung nach Zielgruppen? Eine erhebliche Anzahl der Maßnahmen zielt auf besonders benachteiligte Gruppen, eine recht heterogene Gruppe, die Jugendliche mit Behinderungen, mit Lernschwierigkeiten und verschiedenen sozialen Problemlagen umfasst. Diese Zielgruppe werden vor allem durch IBA-Lehrgänge<sup>23</sup> und Lehrstellenförderung

---

<sup>23</sup> Die Integrative Berufsausbildung (IBA) zielt auf Jugendliche ab, die das AMS nicht in ein Lehrverhältnis als Lehrling vermitteln konnte und die am Ende der Pflichtschule sonderpädagogischen Förderbedarf hatten, oder über keinen HS-Abschluss verfügen, oder Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. des jeweiligen Landesbehindertengesetzes sind, oder we-

gefördert. Dabei kümmert sich das AMS vor allem um Jugendliche mit Vermittlungshindernissen, nicht um Jugendliche mit Behinderung. Die finanzielle Lehrstellenförderung kommt den Lehrbetrieben zugute. Einige wenige Maßnahmen richten sich an Frauen und Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Der zweite Schwerpunkt liegt bei der Ausbildung der arbeitssuchenden Jugendlichen. Die angepeilte Erhöhung der Schulungsquoten der arbeitslos gemeldeten Jugendlichen ist tatsächlich in hohem Maß gelungen. Sie konnte im Bundesland Tirol von 2000 bis 2009 auf 23% angehoben werden. In Tirol (wie im übrigen Österreich) regelt das AMS die zusätzliche Bereitstellung von Lehr- ausbildungsplätzen für Lehrstellensuchende, die keine geeignete Lehrstelle gefunden haben. In seinem Evaluierungsbericht vom September 2009 zieht das Institut für Höhere Studien eine differenzierte Bilanz über die Förderungsmaßnahmen (EQUI-IHS, 2010, 173-186). Im Zeitraum 2004-2008 haben in Tirol 10.705 Jugendliche an einer Maßnahme teilgenommen oder wurden gefördert, davon 4.231 an einer Schulungsmaßnahme des AMS, 6.474 Jugendliche durch betriebliche Förderung oder eine Beihilfe zu den Kurskosten. Die quantitativ bedeutendste Förderschienen sind die verschiedenen Formen der Lehrstellenförderung.

Das Ausmaß der erfolgten Arbeitsmarktintegration der Teilnehmer dieser Schulungen ist als relativ hoch einzustufen. Ein Jahr nach der Maßnahme waren in Tirol 65% der Teilnehmer/innen in Erwerbstätigkeit, 47% in einer Lehre, 16% in einem Arbeitsverhältnis, 2% sonstige, während sich die Arbeitslosigkeit auf 15% reduziert hatte (EQUI-IHS, 2010, 173).

Welche Schlussfolgerungen lassen sich aus diesen Erfahrungen ziehen? Tirol weist im innerösterreichischen Vergleich etwas günstigere Arbeitsmarktbedingungen auf. Die Beschäftigung ist in Tirol etwas stärker angestiegen, die Arbeitslosenquote konnte etwas niedriger als im übrigen Österreich gehalten werden. Der konjunkturbedingte Anstieg der Arbeitslosigkeit 2002 und 2009 fiel in Tirol deutlich niedriger aus. Für die Jugendlichen, die neu auf den Arbeitsmarkt treten, gab es insgesamt etwas bessere Rahmenbedingungen als in Gesamt-Österreich.

---

gen persönlicher Vermittlungshindernisse eine Vermittlung in eine Lehrstelle in absehbarer Zeit unwahrscheinlich ist. Diese Jugendlichen sollen im Rahmen der IBA eine formale berufliche Qualifikation erlangen können, um ihre Chancen auf eine Integration in den Arbeitsmarkt zu erhöhen. Die Ausbildung, welche entweder in Lehrbetrieben oder in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen absolviert werden kann, ermöglicht eine Verlängerung der gesetzlichen Lehrzeitdauer um ein Jahr (in Ausnahmefällen um zwei Jahre) oder eine Teilqualifizierung (Einschränkung auf bestimmte Teile des gesamten Berufsbildes eines Lehrberufes). Vgl. I H S, Projektbericht Evaluierung von Jugendmaßnahmen und Förderungen, 31

Diese günstige Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit, so die Autoren der Studie des IHS, wird durch Besonderheiten der Jugendbeschäftigung und des Bildungssystems in Tirol beeinflusst: „Tiroler Jugendliche verlassen überdurchschnittlich früh das klassische Schulsystem und treten im Vergleich zu Gesamt-Österreich früher ins Erwerbsleben ein. 15-19jährige weisen in Tirol eine Schulbeteiligung von 40% auf, während diese Quote im Burgenland, Wien, Kärnten und Salzburg bei rund 50% oder darüber liegt. Der Lehrausbildung kommt in Tirol weiterhin eine große Bedeutung zu“ (EQUI-IHS, 2010, 176, 24).

Insgesamt scheinen die Maßnahmen für jugendliche Zielgruppen in Tirol sehr arbeitsmarktintegrative Wirkungen entfaltet zu haben, insbesondere die überbetriebliche Lehrausbildung und die Lehrstellenförderung. Die überbetrieblichen Lehrgänge leisten zweifellos einen wesentlichen Beitrag zur Ausbildung von Fachkräften, und viele Jugendliche haben dadurch eine Lehrstelle erhalten (EQUI-IHS, 2010, 23-24).

## 8.2 Autonome Provinz Trient (Trentino)

### 8.2.1 Eckdaten zum Arbeitsmarkt

Die Arbeitslosenrate der 15-24-Jährigen liegt im Trentino mit 14,5% drei Mal so hoch wie jene der 25-44-Jährigen (Daten 2012). Diese Quote ist erst in den letzten Jahren erreicht worden, während bis 2008 8-9% Jugendarbeitslosigkeit eher als friktionale Arbeitslosigkeit betrachtet worden ist. 2011 waren 8.926 Personen zwischen 15 und 29 Jahren als arbeitsuchend vermerkt.

	<i>Provinz Trient %</i>	<i>Nord- ost- italien %</i>	<i>Nord- west- italien %</i>	<i>Italien %</i>
<b>Arbeitslosenrate</b>				
15-24	14,5	19,7	22,2	29,1
15-29	10,1	12,7	14,2	20,5
25-34	6,1	6,6	7,5	11,7
<b>Beschäftigtenquote</b>				
15-24	26,5	26,3	24,5	19,4
15-29	43,8	43,6	42,8	33,7
25-34	79,2	78,1	78,5	65,3

**Tabelle 8: Indikatoren für den Arbeitsmarkt, nach Altersgruppen für das Trentino und vergleichend – 2011 (Prov. autonoma di Trento - Agenzia del Lavoro, XXVII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento - 2012, 58)**

Die Unternehmen warten mit Neueinstellungen ab und konzentrieren sich darauf, die Stammbesetzung zu halten, während Jugendliche allenfalls mit befristetem Arbeitsvertrag eingestellt werden.<sup>24</sup> In dieser Situation reagierten viele Jugendliche mit einer Verlängerung der Ausbildung (Prov. Autonoma di Trento 2012a).

Im Trentino ist – im nationalen Vergleich – ein geringerer Prozentsatz von Jugendlichen weder in Ausbildung noch in Erwerbstätigkeit, nämlich 13,3% der 15-29-Jährigen (Italien 22,7%) (Prov. autonoma di Trento 2012a, 58-59). Nur 30% dieser Jugendlichen suchen offiziell Arbeit. Der Grund für diese Einstiegsprobleme liegt im schwächeren generationsmäßigen Austausch der Arbeitnehmer aufgrund der Pensionsreform, in der abwartenden Haltung vieler Unternehmen aufgrund der andauernden Wirtschaftsflaute, in der sinkenden Attraktivität der Lehre für die Betriebe, die Lehrlinge mit kurzfristig angestellten Arbeitsverträgen und atypischen Arbeitsverhältnisse ersetzen. Die Umwandlung von Lehrverträgen in unbefristete Arbeitsverträge bleibt aber im Großen und Ganzen stabil (Prov. Autonoma di Trento 2012a, 59).

Im Trentino schreiben sich – bei einer Jahrgangsstärke von rund 6.500 Personen – gut 76% der Mittelschulabgänger/innen in eine Oberschule, 24% in die Berufsschule ein (Daten für das Schuljahr 2009/10). Seit 2000/01 kann die Berufsbildung im Unterschied zu Südtirol einen leicht wachsenden Zuspruch verzeichnen. 63% der Berufsschüler sind Burschen, doch die Zunahme ist vor allem den Mädchen zuzuschreiben. Auch im Trentino ist dabei ein hoher Grad an geschlechtsspezifischen Präferenzen in der Berufsschulbildung zu beobachten. Industrie, Handwerk und Holz sind ausschließlich männlich besetzt, Bekleidung und personenbezogene Dienstleistungen nahezu ausschließlich weiblich. Diese Häufung ergibt sich schon im 1. Jahr bei der Wahl einer der acht Makrospektoren der Berufsbildung. Sie hängt nicht mit der realen Verwertbarkeit der Ausbildung zusammen, sondern mit tief sitzenden kulturellen Identitätskonstruktionen.

Auch im Trentino tritt immer deutlicher ein gewisser *mismatch* zwischen den Bildungsabschlüssen und den von den Unternehmen nachgefragten Qualifikationen auf. Die Unternehmen benötigen vor allem Facharbeiter, auch gering Qualifizierte, während Einheimische zu 80% die Matura anstreben.

Ein weiterer Problembereich liegt in der oben bereits angesprochenen geschlechtsspezifischen Berufswahl, die sich sowohl bei den Mittelschulabgängern als bei den Oberschulabsolventen beobachten lässt. Speziell die Präferenzen der Mädchen stimmen mit

---

<sup>24</sup> Interview mit Dr. Corrado Rattin, Agenzia del Lavoro, Trient, am 18.12.2012



der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt in geringerem Ausmaß überein. Dieses von tief sitzenden kulturellen Identitätskonstruktionen bedingte Phänomen wirkt sich auf die reale Verwertbarkeit der Ausbildung deutlich aus und schlägt sich unvermeidlicherweise auf den Arbeitsmarktverbleib und die Beschäftigungschancen im Trentino nieder. Die Burschen mit einer abgeschlossenen Lehre in Industrie und Handwerk hätten kaum Probleme bei der Arbeitssuche, so der Experte des Osservatorio del Lavoro, in traditionellen Frauenberufen dagegen wird die Suche immer schwieriger.

Auch in der Oberschule bestehen klare geschlechtsspezifische Prioritäten: die vorwiegend männlichen Abgänger der technischen Oberschulen haben beste Arbeitsmarktaussichten, die weiblich dominierten Kunst-, Sprachen- und pädagogischen Gymnasien hingegen immer mehr Probleme. Allein diese Ausbildungswahlentscheidungen an der Schwelle zur Oberstufe/Berufsstufe bedingen schon die doppelt so hohe Arbeitslosenrate bei den weiblichen 15-29-Jährigen. Zumindest der Arbeitsmarkt des Trentino kann – laut Corrado Rattin – in diesen Fachrichtungen nicht ausreichend Arbeitsplätze bieten. Er könne auch bei Weitem nicht mehr alle Hochschulabsolventen aufnehmen, da der öffentliche Dienst viel weniger Personal absorbiere.

### **8.2.2 Die Maßnahmen zur Förderung der Jugendbeschäftigung**

Die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Autonomen Provinz Trient werden hier etwas breiter dargestellt als jene des Bundeslands Tirol und der Region Venetien, weil es über die selben arbeits-, sozial- und autonomierechtlichen Bedingungen wie Südtirol verfügt.

Während im Zeitraum 2000-2010 im Privatsektor des Trentino noch Engpässe bei der Personalaufnahme verzeichnet worden sind, steht die Arbeitsmarktpolitik seit der Krise 2008 vor neuen Herausforderungen. Aufgrund des besorgniserregenden Anstiegs der Jugendarbeitslosigkeit 2011 und im ersten Halbjahr 2012 beschloss die Trentiner Landesregierung im Sommer 2012 ein neues Maßnahmenpaket gegen die Jugendarbeitslosigkeit, wobei 60% der Mittel der Arbeitsmarktpolitik für Maßnahmen zugunsten dieser Altersgruppe eingesetzt werden sollen. In diesem Kontext teilen sich die neuen Aktionsfelder auf folgende Bereiche auf:

- ▶ Aktive Arbeitsmarktpolitik zugunsten Arbeitsloser und Arbeitssuchender
- ▶ Maßnahmen zur Einkommensstützung
- ▶ Aktivitäten zur Erhaltung des Gesamtsystems des Arbeitsmarktes.

2011 wurden laut Arbeitsmarktbericht 2012 (Prov. Autonoma di Trento 2012a) 47.781 Einzelinitiativen durchgeführt, wobei sich 16.425 Personen an einer Schulungsmaßnahme beteiligten. Arbeitslose, die in den Genuss einer solchen Umschulung oder Weiterbildung kommen wollen, müssen im Trentino einen sog. „Pakt zur Mitarbeit“ unterzeichnen, mit welchem sie sich zu aktivem Engagement bei der Arbeitssuche bereit erklären. Ausschließlich für Jugendliche entwickelte Arbeitsmarkt-Maßnahmen sind 2011 noch nicht durchgeführt worden. Zu nennen sind allerdings die verschiedenen Dienste der Arbeitsämter, die auch wesentlich Jugendlichen zugute kommen und sich folgendermaßen aufgliedern:

- ▶ Vermittlung und Beratung: 17.972 persönliche Beratungen, wovon 36,8% für Jugendlichen unter 30 Jahren. Für 83,7% kam die Vermittlung auf einen Arbeitsplatz zustande.
- ▶ Ausbildungsinitiativen mit insgesamt 16.425 Teilnehmer/innen
- ▶ Berufliche Weiterbildung für Beschäftigte in den personenbezogenen Dienstleistungen
- ▶ Ausbildungsförderung für Lehrlinge: 4.847 Teilnehmer/innen
- ▶ Unterstützung der Beschäftigung von benachteiligten Personen für drei Gruppen: sozial nützliche Tätigkeiten für Arbeitslose, Hilfe zur Unternehmensgründung und Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit, Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer (über 50-Jährige).

Einige Maßnahmen des Maßnahmenplans 2011-2013 (Prov. Autonoma di Trento 2011) für die Arbeitspolitik zielen auf alle Teilnehmer am Arbeitsmarkt ab, einige speziell auf die Lehrlinge. Doch auch bei den allgemeinen Maßnahmen für die Berufsorientierung, Einkommensersatzleistungen und Umschulung und Weiterbildung sind Jugendliche zugelassen. Im „Pacchetto Giovani“, beschlossen im Sommer 2012, sind hingegen eine Reihe von besonderen Maßnahmen speziell für Jugendliche vorgesehen, von welchen einige erst 2013 konkret anlaufen. Dabei wird unterschieden zwischen den Maßnahmen, die sich 2010/2011 bereits in der Umsetzung befanden und Maßnahmen, die ab Sommer 2012 neu in Angriff genommen wurden (Prov. Autonoma di Trento 2012b).

### **a) Schon angewandte Maßnahmen (bis einschl. 2011)**

In diesem Abschnitt geht es um verschiedene Maßnahmen einer Vielzahl von öffentlichen und privaten Institutionen, die einerseits das Bildungssystem betreffen, andererseits in den Arbeitsmarkt eingreifen.

Initiativen zur Information und Sensibilisierung werden vor allem im Rahmen geeigneter Projekte in den Oberschulen verwirklicht, um den Jugendlichen die Arbeitswelt näher zu bringen. Außerdem

gibt es Lehrgänge für Jugendliche im Alter von 18 bis 35 Jahren zum Kennenlernen der Betriebe, die in Zusammenarbeit mit den Wirtschaftsverbänden und dem Landesassessorat für Industrie und Handwerk abgewickelt werden.

Maßnahmen zur Berufsberatung umfassen begleitende Angebote, die von der Arbeitsagentur, den Arbeitsämtern, der Universität Trient und der Handelskammer getragen werden.

Unter die Bildungsmaßnahmen für Maturanten und Akademiker fallen Sprachkurse im Ausland, die vom ESF-Amt vermittelt werden, sowie Vorbereitungskurse zur Unternehmensgründung. In der Berufsschule wird nach und nach das 4. Kursjahr bei verschiedenen Kursen eingeführt, das mit dem Berufsdiplom „Techniker/in“ abschließt. Außerdem bietet das Bildungsassessorat zweijährige Kurse für die höhere Lehre für Maturanten an.

Der sog. „Jugendfonds“ (Fondo Giovani) vergibt Studienstipendien und Gründerdarlehen, finanziert Sprachkurse, Kurse höherer Lehre und Forschungsprojekte. Für Jugendliche, die weder studieren noch arbeiten, werden vom Schulamt spezielle Programme in Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur angeboten.

Kostenlose Praktika zur Berufsspezialisierung werden sowohl vom *Fondo Giovani* als auch vom ESF-Amt angeboten. Im technischen Bereich organisiert das Assessorat Industrie und Handwerk Praktika mit Stipendien für Hochschulabsolventen. Verschiedene Institute organisieren Sommerpraktika für Oberschüler bei Trentiner Unternehmen.

Für die aktive Arbeitsvermittlung gibt es die Dienste der Arbeitsagentur und der auf die gesamte Provinz verteilten Arbeitsämter mit spezifischen Beratungsangeboten für Jugendliche. Die Arbeitsagentur schüttet Beiträge zur Umwandlung von befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen aus. Die bilaterale Körperschaft des Handwerks unterstützt die Übernahme von Lehrlingen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Zwecks Förderung der Unternehmensgründung durch Jugendliche sind die Preise der „Trentino Sviluppo S.p.a.“ für innovative Ideen und des Landwirtschaftsassessorats für die Gründung neuer Agrarbetriebe und die Hofübernahme zu nennen.

#### **b) Neue Maßnahmen (ab 2012)**

Zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit hat die Trentiner Landesregierung eine Reihe von Maßnahmen vorgeschlagen, die sich in die EU-Strategie 2020 für eine intelligente, nachhaltige und inklusive Entwicklung einfügen und vor allem auf Ausbildung, Forschung und Investitionen in neuen Beschäftigungsfeldern etwa der

Kultur, Umwelt und der sozialen Dienste abstellen. Diese Maßnahmen gliedern sich in sechs Schienen.

### **Schiene 1: Förderung des Einstiegs in den Arbeitsmarkt**

In diesem Rahmen soll vor allem die Berufslehre gefördert werden, und zwar auf den drei Ebenen Grundlehre, berufsspezialisierende Lehre und höhere Lehre.

Das Programm „Lehre als Pflicht und Recht“ soll 400 jungen Schulabbrechern zu einer Ausbildung verhelfen und dadurch die Schulabbrecherquote um 50% reduzieren. Zu diesem Zweck soll mit den Sozialpartnern ein Landesabkommen geschlossen werden.

Bei der berufsspezialisierenden Lehre sollen die Verfahren vereinfacht, Zuschüsse an die Betriebe gezahlt und Kostenbeiträge für die außerbetriebliche Ausbildung bereit gestellt werden. 2013 sollen im Rahmen dieses Programms 500 Jugendliche in eine solche Form des Lehrvertrags einsteigen können.

Bei der Höheren Lehre sollen über die Arbeitsagentur Zuschüsse an die Betriebe zur Deckung der Ausbildungskosten auch im Rahmen von Masterlehrgängen ausgeschüttet werden. 2013 sollen 40 Jugendliche in der Höheren Lehre und 30 in Spezialisierungslehrgängen und für Masterkurse zum Zug kommen.

### **Schiene 2: Unterstützung der Stabilisierung der Arbeitsverhältnisse**

In diesem Bereich sollen Zuschüsse zur Umwandlung von befristeten bzw. atypischen Arbeitsverhältnissen in unbefristete Arbeitsverträge oder in Arbeitsverträge langer Dauer (24 Monate) ausgeschüttet werden, wobei junge Eltern bevorzugt werden.

### **Schiene 3: Qualifizierung des Übergangs von der Schule in die Arbeit**

Mithilfe des *Fondo Giovani* sollen die Praktika auf staatlicher Ebene und jene im Ausland erweitert werden (auch mit Gründerdarlehen), mit besonderem Augenmerk auf künstlerische Berufe und sportliche Karrieren. Zu diesem Zweck wird ein eigenes Internet-Portal für alle Maßnahmen der Jugendpolitik im Trentino eingerichtet.

Die Schaffung einer Datenbank der Unternehmen ist vorgesehen, die Jugendlichen Praktika und Stages für die Ausbildung und den Einstieg in die Arbeit bieten sollen. Vor allem Praktika für Maturanten und Hochschulabsolventen sollen mit spezifischen Projekten qualifiziert werden, ausgehend von Leitlinien, die mit allen Beteiligten (Sozialpartner, öffentliche Hand) vereinbart werden. Ziel der Maßnahme ist die Umsetzung der in der Ausbildung erworbenen

Fähigkeiten und die Sammlung von Arbeitserfahrungen, um den Übergang in die Arbeit zu erleichtern. 2013 sollen rund 200 Jugendliche in den Genuss einer Förderung aus diesem Fonds kommen.

#### **Schiene 4: Reduzierung des *mismatch* zwischen Angebot und Nachfrage**

Mittelfristig soll die Bildungspolitik auf allen Ebenen und die Analyse des Qualifikationsbedarfs den *mismatch* auf dem Arbeitsmarkt verringern. Kurzfristig muss die Information und Beratung mithilfe der kapillar auf dem Territorium präsenten öffentlichen Dienste verstärkt werden. Konkretes Ziel dieser Maßnahme ist die Verbesserung der Information der Jugendlichen über die Ausbildungs- und Spezialisierungsmöglichkeiten, die Stärkung der Berufsberatung durch die Schaffung der „Città dei Mestieri“ in Trient und der „Börse der Berufe“. Beide Initiativen sind physische und virtuelle Dienste zur Information, Orientierung zur Karriereplanung, Weiterbildung und Ausbildung der Jugendlichen.

#### **Schiene 5: Förderung junger Frauen**

2010 lag die Arbeitslosenquote bei den weiblichen Jugendlichen (15-24 Jahre) bei 20,3%, während nur 11,8% der männlichen Jugendlichen arbeitslos waren. Auch die Erwerbsbeteiligung liegt bei den jungen Frauen weit unter jener der Männer. Deutlich mehr Frauen als Männer lassen sich in Krisenzeiten bei der Arbeitssuche entmutigen. Diese Maßnahme soll den Rückstand der jungen Frauen mit Ausbildung, Beratung und finanziellen Förderung wettmachen, indem die Einstellung arbeitsloser Frauen bis 35 Jahre durch die Arbeitsagentur gefördert wird. Die Beiträge sollen Unternehmern gewährt werden, um Arbeitszeitreduzierungen von weiblichen Angestellten zum Zweck der Pflege von Angehörigen oder Kinderbetreuung auszugleichen.

#### **Schiene 6: Aufwertung der Selbstständigkeit**

Diese Schiene umfasst Unternehmertätigkeiten im weitesten Sinn, einschließlich der freiberuflichen Tätigkeit. Jugendliche sollen ermutigt werden, sich abseits von einer abhängigen Beschäftigung eine Existenz aufzubauen, wobei sich folgende Möglichkeiten anbieten:

- ▶ Die Arbeitsagentur plant zwei Initiativen für Arbeitslose: zum einen die Einkommensunterstützung für eine selbstständige Tätigkeit und zum anderen das Gründerdarlehen zur Finanzierung einer Unternehmensgründung.
- ▶ Die Agentur zur Förderung der Wirtschaftstätigkeit (APIAE) schüttet Kapitalbeihilfen und Studienstipendien zur Förderung

von Unternehmensideen und zur Deckung der Kosten für die technische Unterstützung aus.

- ▶ „Trentino Sviluppo“ hat zwei Maßnahmen für die Jungunternehmer im Programm: die „Unternehmeranimation“ mit einer Reihe von Informationsveranstaltungen und Formen der Begleitung von neu gegründeten Firmen, sowie der „Inkubator“ (preincubazione, Unternehmensbrutstätte), wo ein Jungunternehmer Räumlichkeiten und Ausstattung zur Umsetzung seiner Ideen erhalten kann.

### ***Die Trentiner Studien zum Arbeitsmarktverbleib***

Die Arbeitsmarktbeobachtungsstelle des Trentino führt jährlich ein Monitoring zum Verbleib der Berufsschulabsolventen (18 Monate nach Abschluss) und alle drei Jahre zum Verbleib der Maturanten auf dem Arbeitsmarkt (3,5 Jahre nach der Matura) durch.<sup>25</sup> Zweck der Studie ist die Analyse und Bewertung der Fähigkeit des Trentiner Bildungssystems, die Jugendlichen gemäß der Nachfrage nach Qualifikationen des Arbeitsmarktes der Provinz auszubilden. Dabei wird der Verbleib auf dem Arbeitsmarkt sowie die Art und Qualität ihrer aktuellen Beschäftigung ermittelt.

In der Methodik stützt man sich dabei auf einen Fragebogen, der allen Berufsschulabsolventen und Maturanten per CATI vorgelegt wird. 2008/09 sind 945 Personen befragt worden, nur wenige konnten aus technischen Gründen nicht erreicht werden. Die Rücklaufquote von 83,2% ist außerordentlich hoch. Die Datenanalyse erfolgt primär nach Qualifikationsbereich (Berufsschulkurse) mit den jeweiligen Untergruppierung. Bei den Burschen wird die Wahl des Lehrgangs stärker durch die Arbeitsmarktchancen mitbestimmt. Die Mädchen bevorzugen längere Ausbildungswege.

Der Verbleib der Berufsschulabsolventen (mit „Qualifica professionale“, was einem Facharbeiterdiplom entspricht) gibt wesentlichen Aufschluss über die Passgenauigkeit des Berufsbildungssystems zum Bedarf der Unternehmen auf dem Hintergrund wachsender Schwierigkeiten der Jugendlichen beim Eintritt ins Erwerbsleben. Das Berufsschulsystem hat, aufbauend auf diesen Ergebnissen, erfolgreiche Anpassungen vorgenommen und neue Lehrgänge und Fachrichtungen ins Angebot genommen. Somit bietet diese Studienreihe ein wertvolles Instrument zur Analyse der permanenten Rückkopplung zwischen Angebot und Nachfrage in diesem Bereich des Trentiner Arbeitsmarktes.

<sup>25</sup> Provincia Autonoma di Trento (Agenzia del Lavoro), Osservatorio del mercato del lavoro - Esiti occupazionali dei qualificati in provincia di Trento, Anno formativo 2005/06, 2006/07, 2007/08, 2008/09, Trient, jew. Jahre

Nicht nur der Ist-Zustand hinsichtlich der Beschäftigung und des Verlaufs der Arbeitssuche wird festgestellt, sondern auch eine kritische Einschätzung des Jugendlichen ermittelt, inwiefern die erworbene Ausbildung tatsächlich angewandt werden kann und welche Mängel die Ausbildung im Vergleich mit den am Arbeitsplatz geforderten Kompetenzen aufweist. Fünf vertiefende Aspekte sind vorgesehen: aktuelle Beschäftigung, Art des Arbeitsverhältnisses, Einstufung, Merkmale des Arbeitsplatzes, Einstellung zum Arbeitsplatzwechsel.

### 8.3 Region Venetien (Veneto)

#### 8.3.1 Eckdaten zum Arbeitsmarkt

Die Wirtschaftskrise 2008/09 hat sich in Venetien deutlich auf die Beschäftigten- und Erwerbstätigenquote niedergeschlagen und den Eintritt der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt um durchschnittlich ein Jahr verzögert. Im Vergleich zu 2008 ist die Zahl der Arbeitslosen 2011 stark angestiegen (+33%), beim Beschäftigungssaldo ist seit Jahren ein Negativsaldo zwischen Einstellungen und Entlassungen zu verzeichnen. Diese Krise hat alle Altersgruppen betroffen. Wer bereits eine Beschäftigung hat, ist in der Regel bevorteilt, was den Einstieg der Jugendlichen in den venetischen Arbeitsmarkt stark erschwert hat (Regione Veneto - Veneto Lavoro 2012, 63). Dieser Trend hat sich auch 2012 fortgesetzt (Veneto Lavoro, 2012b).

	2008	2009	2010	2011
Arbeitslosenrate insgesamt	3,5	4,8	5,8	5,0
davon Männer	2,3	3,6	4,5	4,0
davon Frauen	5,2	6,4	7,5	6,3
15-24-Jährige	10,7	14,4	19,1	19,9
25-34-Jährige	4,0	5,7	7,2	6,8
Zahl der nicht Erwerbstätigen 15-24 Jahre (in 1000)	282	294	297	305
Arbeitsuchende 15-24 Jahre (in 1000)	18	23	30	30
Arbeitsuchende 25-34 (in 1000)	94	98	98	99

**Tabelle 9: Die Arbeitslosigkeit in der Region Veneto 2008- 2011 (Regione Veneto - Veneto Lavoro 2012a)**

	2008	2009	2010	2011
Inländerinnen	11.971	15.791	15.352	15.981
Ausländerinnen	3.811	4.864	4.620	4.917
Inländer	9.253	14.764	14.222	14.354.
Ausländer	4.270	6.884	5.709	5.727
<b>Insgesamt Arbeitslose bis 29 Jahre</b>	<b>29.305</b>	<b>42.303</b>	<b>39.903</b>	<b>40.979</b>
Insgesamt alle Arbeitslosen	90.193	130.470	118.353	125.379

**Tabelle 10: Verfügbare eingetragene Arbeitslose bis 29 Jahre in der Region Veneto 2008- 2011 (absolute Zahlen) (Regione Veneto - Veneto Lavoro 2012a, 157)**

### 8.3.2 Die Maßnahmen zur Förderung der Jugendbeschäftigung

Seit 2010 hat sich der Schwerpunkt der Arbeitsmarktpolitik der Region Venetien von den passiven (einkommensstützenden) Maßnahmen hin zu den aktiven Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt verlagert.<sup>26</sup> Unter den wichtigsten, 2012 auf der Grundlage des neues Arbeitsmarktgesetzes<sup>27</sup> angewandten Maßnahmen finden sich auch einige neuartige und experimentelle Formen zur Förderung der Eingliederung von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt. Die Leitlinien der regionalen Arbeitsmarktpolitik sind folgende:

- ▶ Aktive Maßnahmen zur Umschulung und Wiederbeschäftigung von Arbeitnehmern, die Lohnausgleich beziehen;
- ▶ Maßnahmen zur Eingliederung von Arbeitsuchenden;
- ▶ Integrierte Pläne zugunsten der Unternehmen Venetiens;
- ▶ Maßnahmen für die Jugendbeschäftigung;
- ▶ „System-Aktionen“ (Titelanerkennung, neue Lehrlingsordnung, technologische Plattform, Monitoring zum Krisenmanagement).

Im folgenden wird nur auf die Maßnahmen für die Jugendbeschäftigung eingegangen. Prioritäres Ziel ist die Ankurbelung der Lehrverträge als stabile Form der Eingliederung von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt, wodurch die Bedingungen zur Anwendung der Reform des Lehrlingswesens auf staatlicher Ebene geschaffen werden sollen (Legislativdekret Nr. 167/2011, Einheitstext zum Lehrlingswesen).

Der Lehrvertrag als „diritto-dovere di istruzione e formazione“ soll aufgrund eines Sonderabkommens zwischen dem Arbeits- und Unterrichtsministerium mit der Region Venetien experimentell angewandt werden. Ähnlich wird auch die berufsspezialisierende und höhere Lehre für Maturanten und Hochschulabsolventen (laurea breve) eingeführt. In dieser Hinsicht hat die Region 2011 Abkommen mit den Sozialpartnern abgeschlossen, wobei der Region die Abhaltung des theoretisch-schulischen Teils zufällt. 2012 ist darüber hinaus mit Regionalgesetz die Anwendung der Ausbildungs- und Orientierungspraktika erfolgt (Dgr. n. 337 vom 6.3.2012). Mit diesem Gesetz werden zum Schutz der Jugendli-

---

<sup>26</sup> Vier Maßnahmenachsen sind schon ab 2009 in Kraft gesetzt worden mit der Deliberazione della Giunta Regionale n. 1566 vom 26-5-2009 "Politiche attive per il contrasto alla crisi occupazionale". Zu erwähnen dabei vor allem Punkt 2.4 über "Interventi volti alla riqualificazione e all'inserimento/reinserimento lavorativo di lavoratori parasubordinati."

<sup>27</sup> Regione Veneto, Dgr n. 1675 vom 18.10.2011 "Valorizzazione del capitale umano. Politiche per l'occupazione e l'occupabilità".



chen strenge Grenzen und Kontrollen der Träger der Praktika eingeführt, womit die Qualität und Ernsthaftigkeit der Ausbildung gesichert werden sollen.

Um mehr Jugendlichen einen Arbeitsplatz zu verschaffen, sollen künftig die Ausbildungspraktika und die Lehrverträge integriert werden. Zu diesem Zweck schließt eine Schule oder ein Berufsschulzentrum, ein Arbeitgeber und ein Lehrling ein „Arbeitseingliederungsprojekt“ ab, das auf die schulische Ausbildung genau abgestimmt sein muss. Das Eingliederungsprojekt wird in folgenden Phasen abgewickelt:

- ▶ ein zweiwöchiges Orientierungspraktikum, das vor Ende des Schuljahrs durchgeführt werden muss;
- ▶ ein sechswöchiges Ausbildungs-Stage, das spätestens drei Monate nach Ende des Schuljahrs begonnen werden muss.
- ▶ der Abschluss eines berufsspezialisierenden Lehrvertrags mit einer Dauer von 1 bis zu 3 Jahren, am Abschluss des Ausbildungs-Stages.

Mit diesem „Pakt für die Erstbeschäftigung“ soll ein konkreter Weg zur Erhöhung der Qualität des Einstiegs Jugendlicher in den Arbeitsmarkt geschaffen werden. Schulen, Berufsschulen und Unternehmen formulieren gemeinsam konkrete Projekte, während die Region dies technisch-finanziell unterstützt.

Andere Maßnahmen der Region Venetien im Bereich Bildung, Ausbildung und Beschäftigung zielen ebenfalls auf die Förderung des Einstiegs der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt und den Abbau der Jugendarbeitslosigkeit ab:

#### **a) Höhere Bildung**

Diese Maßnahme umfasst einen finanziellen Beitrag der Region für arbeitslose Hochschulabsolventen zum Besuch der Kurse höherer Ausbildung der interregionalen Plattform [www.altaformazioneinrete.it](http://www.altaformazioneinrete.it) Diese interregionale Plattform wird von drei Akteuren getragen: den jungen Kursteilnehmern, den Trägern der Kurse (Hochschulen) und den Regionen. Ausgehend von diesen Kursen wird es den Teilnehmern ermöglicht, ein individuelles Bildungsprojekt zu formulieren und abzuwickeln, das interregional abläuft und ein hohes Maß an Mobilität erfordert. Die Wettbewerbe und die Kursmodalitäten wurden von den Regionen gemeinschaftlich angeboten. Derzeit (2012) sind 12 Regionen mit einem Finanzvolumen von 35,7 Mio. Euro beteiligt. Von 2.584 vorgeschlagenen Kursen sind 95% in die Plattform aufgenommen worden. Im Dezember 2011 waren von 24.187 genehmigten Vouchers allerdings erst 2.143 aktiviert worden. Diese Plattform enthält Spezialisierungskurse, Hochschulmaster, nicht-universitäre Master, die vom ASFOR ak-

kreditiert sind und nicht-universitäre Master, die bestimmte Mindestbedingungen erfüllen. Die Voucher können Einzelpersonen oder Unternehmen zuerkannt werden. Die individuellen Voucher können von beschäftigten oder arbeitslosen Hochschulabsolventen oder beschäftigten Maturanten bezogen werden. Die „Betriebsvoucher“ können von abhängig Beschäftigten privater Betriebe mit Sitz in Venetien bezogen werden, die mindestens über einen Maturaabschluss verfügen. In Venetien sind für diesen Zweck bisher 1,5 Mio Euro bereitgestellt worden, die vom ESF mitfinanziert werden.

### **b) Integration von Schule und Beruf**

Diese Maßnahmen sollen – im Anschluss an die Neuordnung durch die Oberschulreform 2010 – die Zusammenarbeit zwischen Schulen, Berufsschulen und Unternehmen fördern. Die Berufsausbildung wird als strategischer Faktor für die „Humankapitalbildung“ betrachtet. Grundziel dieser regionalen Maßnahme ist die Unterstützung von originellen Unternehmerideen von Jugendlichen, die in Zusammenarbeit mit bestehenden Unternehmen durchgeführt werden sollen. Die interessierten Jugendlichen sollten nicht unbedingt auf eine selbstständige Tätigkeit oder Unternehmensgründung abstellen, sondern vor allem strategische Partnerschaften mit bestehenden Unternehmen eingehen, also ihre Ideen im Rahmen eines bestehenden Unternehmens entwickeln. Dabei wird kein abhängiges Arbeitsverhältnis eingegangen.

Die ersten Kurse sind im März 2011 aufgenommen und Ende 2012 abgeschlossen worden, und sollten vorrangig Schule und Unternehmer näher zusammenbringen. Zwei Arten von Kursen sind hier angeboten worden:

- ▶ didaktische Kurse für Forschung und Entwicklung von „ortstypischen“ Produkten (z.B. landwirtschaftlicher oder kunsthandwerklicher Art) und Dienstleistungen mit jungen Studenten (43 Projekte)
- ▶ Beiträge an Studenten und arbeitslose Jugendliche für Spezialisierungskurse, die in enger Zusammenarbeit mit Betrieben abgewickelt werden, zur Förderung der Unternehmensgründung im jeweils angestrebten Produktionsbereich (27 Projekte).

Diese Kurse mit einer Dauer von 32 bis 300 Stunden wurden in den Bereichen Tourismus und Gastgewerbe, Grafik und Kommunikationstechnologie, Energie und Umwelt, Mechanik und Mechatronik, Handel, Mode und Dienstleistungen unterteilt. 1.022 von 1.422 durchgeführten Kursen konnten in Partnerschaft mit einem Betrieb abgewickelt werden. Diese Zusammenarbeit erlaubte den Kursteilnehmern ein durchgehendes Praktikum im Partnerbetrieb und bei

jungen Arbeitslosen die anschließende Übernahme in den Betrieb. Insgesamt haben sich 3.119 Jugendliche beteiligt, fast die doppelte Zahl als ursprünglich vorgesehen.

### c) Chancen für Jugendliche und Arbeitslose

Zwei weitere, mit 10 Mio. Euro dotierte Initiativen hat die Region Venetien für die Eingliederung arbeitsloser Jugendlicher gestartet:

- ▶ eine für Jugendliche ohne Berufserfahrung, mit Matura oder Hochschulabschluss, die einer berufspraktischen Spezialisierung bedürfen;
- ▶ eine für Erwachsene, die infolge von Betriebskrisen entlassen worden sind und aufgrund mangelnder Schul- und Berufsausbildung große Schwierigkeiten zur Wiederbeschäftigung haben.

Von den 98 finanzierten Projekten betrafen 30 den Sektor Energie, 30 den Sektor Tourismus und Gastgewerbe, 10 die höhere Informatik. 1.249 Personen sind mit diesen Initiativen gefördert worden.

### d) Das Placement-Projekt

Dieses von der Region Venetien getragene und vom „Osservatorio Ricerca Veneto Lavoro“ entwickelte Projekt zielt auf die Überprüfung der Wirksamkeit der Berufsausbildung innerhalb der Region ab. Wer einen Berufsbildungslehrgang einschlägt, strebt auch einen raschen Einstieg in den Arbeitsmarkt an. Als wirksam kann somit eine Berufsausbildung betrachtet werden, die diesen raschen Übergang ins Arbeitsleben ermöglicht. Das Projekt *Placement* will die Besuchsfrequenz, die Ausbildungsdauer und den Verbleib auf dem Arbeitsmarkt dieser Jugendlichen erfassen. Die angewandte Methode basiert auf der Verkreuzung der Daten der Kursteilnehmer und des SILV (Sistema informativo lavoro Veneto), in welchen alle Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt Venetiens erfasst werden. Die nicht vom SILV erfassten Personen werden per direktem Interview in die Untersuchung einbezogen.

Im Zeitraum 2007-2010 hat das Projekt Placement 14.000 qualifizierte Personen erreicht, wovon 11.000 das Berufsschuldiplom (3 Jahre nach der Mittelschule) erworben hatten. Diese Jugendlichen hatten 152 verschiedene Qualifikationen in 134 Berufsschulzentren erworben. Sie wurden 12 Monate und dann wieder 24 Monate nach Abschluss der jeweiligen Lehrgänge kontaktiert. 12 Monate nach Abschluss waren 67% beschäftigt, während 14% ihre Ausbildung fortsetzten oder im Studium begonnen hatten. Der Gesamteffekt dieser „Platzierung“ auf dem Arbeitsmarkt betrug somit 81-82%, während sich rund 20% der Jugendlichen als arbeitslos bezeichneten. Dieses Ergebnis ist für Venetien insofern respektabel,

als genau in diesem Zeitraum auch die schwere Rezession 2008/09 fällt: auch qualifizierte Fachkräfte mussten in diesen Jahren rund 10% weniger Einstellungen in Kauf nehmen. Im Allgemeinen sind während dieser bis heute andauernden Krisenjahre die Warte- und Suchzeiten bis zur ersten Anstellung, die Zahl der kurzfristigen Arbeitsverhältnisse in die Phasen kurzfristiger Arbeitslosigkeit gestiegen.

Insgesamt erlaubt die Placement-Studie der Region Venetien ein ziemlich aussagekräftiges Bild des Verbleibs der Jugendlichen nach der Berufsausbildung auf dem Arbeitsmarkt. Ein ernüchterndes Ergebnis bringt dabei die Frage nach der Übereinstimmung zwischen erlernten Beruf und ausgeübter Tätigkeit. Nur 53% der Befragten geben an, einen mit dem Ausbildungsberuf zusammenpassenden Arbeitsplatz gefunden zu haben.

## 9 Gespräche mit Experten und Akteuren

Wie im Methodenteil ausgeführt wurde allen Akteuren eine Reihe genereller Fragen vorgelegt: zur Beurteilung der Jugendarbeitslosigkeit, zu den Erwartungen der Jugendlichen an den Beruf, zu den Stärken und kritischen Bereiche des Bildungssystems, zu den Möglichkeiten einer besseren Abstimmung von Ausbildung und Arbeitsmarkt sowie zu den geforderten Grundkompetenzen am Arbeitsmarkt.

Der folgende, erste Unterabschnitt fasst die Argumentationslinien auf dieser generellen Teil zusammen, der zweite Abschnitt (Abschnitt 9.2) bringt dagegen die Vertiefungen, die jeweils nach Zielgruppe der Gesprächspartner verschieden gewichtet waren.

### 9.1 Fragen an alle Akteure

#### 9.1.1 Jugendarbeitslosigkeit in Südtirol: eine Einschätzung

Der in den letzten Jahren verzeichnete Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit in Südtirol gibt bei näherer Betrachtung nicht Anlass für übermäßige Besorgnis. Obwohl die Jugendarbeitslosenquote doppelt so stark gewachsen ist als die Arbeitslosenrate insgesamt, nämlich auf derzeit rund 10%, scheint die tatsächliche Zahl arbeitssuchender Jugendlicher nicht überproportional höher zu sein als jene anderer Altersgruppen:

*Io credo che sicuramente la disoccupazione giovanile andrà aumentando, però andrà aumentando, presumo, come tutte le altre fasce. Mi spiego: non credo che in Alto Adige i giovani siano particolarmente penalizzati dalla situazione di crisi.*

*Mitarbeiterin der Arbeitsvermittlung*

In den Analysen und Kommentaren der befragten Akteuren/innen ist diese Entwicklung den negativen Auswirkungen des internationalen Konjunkturunbruchs zuzuschreiben, die auch auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt spürbar geworden sind.

*(...) la situazione generale dell'economia del paese che si fa sentire anche qui, anche se in maniera minore perché siamo comunque sempre una realtà meno a rischio e dove le cose sono migliori proprio grazie all'autonomia regionale e dunque di gestione economica del territorio.*

*Fachmann der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle*

Diese Entwicklung muss aufmerksam beobachtet werden, obwohl berücksichtigt werden kann, dass sich die Jugendarbeitslosenquote in Südtirol weiterhin auf relativ geringem Niveau bewegt, nicht

nur im Vergleich mit anderen Regionen Italiens, sondern auch mit den benachbarten Regionen im Ausland:

*Wir wissen, dass wir in Südtirol noch eine sehr gute Situation haben. Wir haben noch eine relativ geringe Jugendarbeitslosigkeit im europäischen Vergleich und auch verglichen mit Italien.*

*Vertreter eines Unternehmerverbands*

Diese Einschätzung wird auch von Vertretern der Schule geteilt, die sich dafür aussprechen, nicht so sehr über den leichten Anstieg der Jugendarbeitslosenrate nachzudenken, sondern vor allem über jene Faktoren, die die Jugendbeschäftigung in Südtirol bisher auf hohem Niveau gehalten haben:

*(...) Anzi c'è da chiedersi non tanto perché la disoccupazione sia salita, quanto piuttosto perché è rimasta così bassa nel confronto delle altre realtà territoriali*

*Berufsschuldirektor*

Der Südtiroler Arbeitsmarkt erfährt jedenfalls zur Zeit bedeutende Änderungen. Auch wenn es keine dramatischen Betriebsschließungen gibt und die Lage insgesamt nicht besorgniserregend ist, machen sich Unsicherheit und Vorsicht breit. Die Arbeitnehmer/innen werden zu höherer Überstundenleistung herangezogen; die Unternehmen haben Neuaufnahmen teils aufgeschoben, teils auf zeitweiligen bloßen Personalersatz begrenzt. Allgemein sei eine abwartende Haltung unter den Unternehmen zu beobachten:

*(...) vediamo che la percentuale delle imprese che pianifica un'assunzione di personale nell'anno avvenire sta per calare, questo è sicuramente dovuto alla situazione economica: nei casi in cui le imprese assumono una persona si tratta più che altro di casi di sostituzione di una persona .*

*Vertreterin des WIFO*

Die verlangsamte Wachstumsdynamik der Beschäftigung schlage sich in leicht gestiegener Arbeitslosigkeit nieder. Da Jugendliche und ältere Arbeitnehmer mit unterschiedlichen Arbeitsverträgen angestellt werden, die gerade beim Kündigungsschutz und beim Lohn erhebliche Unterschiede aufweisen, trifft die Zunahme der Arbeitslosigkeit vor allem die Jugendlichen, die auch beim Lohnersatz oft noch keine ausreichenden Rechte angereift haben.

*Die Unternehmen, die sich international behaupten müssen, versuchen die Kosten zu reduzieren, und dies ist beim Personal eben noch möglich. Die Begünstigungen für die Einstellung von Lehrlingen zieht noch nicht so.*

*Mitarbeiterin der Arbeitsvermittlung*

Die Jugendlichen haben mehr als andere Altersgruppen unter der Liberalisierung des Arbeitsmarktes zu leiden, weil die Unterneh-

men die Jugendlichen immer mehr zu Mindestlöhnen und mit befristeten Verträgen aufnehmen, wenn überhaupt:

*Jugendliche sind überproportional hoch mit nur prekären Arbeitsverhältnissen und/oder noch schlechter mit Praktika beschäftigt.*

*Vertreter einer Gewerkschaft*

In einer Rezessionsphase tendieren die Unternehmen dazu, die Stammbesetzung zu halten und entbehrliches Personal abzubauen. Somit werden befristete Verträge nicht erneuert, frei werdende Arbeitsplätze werden nicht nachbesetzt und prekäre Arbeitsvertragsformen so gut es geht ausgeschöpft.

Diese Faktoren bewirken insgesamt den langsamen Anstieg der Arbeitslosigkeit, die in Südtirol aus der Sicht der Akteure und Experten bei den über-50-Jährigen noch gravierender ist als bei den Jugendlichen:

*Mehr Sorgen machen mir derzeit die Älteren. Sie sind in dreifacher Hinsicht benachteiligt: bekommen keine Mobilitätsgelder mehr; es gibt Vorbehalte der Arbeitgeber gegenüber den Älteren; das Pensionsalter wird laufend angehoben.*

*Leitender Beamter des Arbeitsmarktservice*

Für die Jugendlichen bedeutet dies – laut befragten Akteuren/innen – eine längere Arbeitssuche als früher üblich, die jedoch immer noch in der Regel weniger als ein Jahr anhält:

*I giovani cercano lavoro. Più mesi cercano, più sale il tasso di disoccupazione (...). Si cerca lavoro più a lungo, ma si parla di mesi e non di anni.*

*Fachmann der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle*

Auch bezüglich der Phase des Einstiegs in den Arbeitsmarkt, der anderswo im Wege von prekären Arbeitsverhältnissen erfolgt, bestehen Unterschiede zwischen Südtirol und anderen Regionen: in Südtirol artet diese Form der Anstellung für Jugendliche anscheinend nicht zu einer Falle aus, in der man längerfristig stecken bleibt. Vertiefende Studien zu dieser Frage hätten ergeben, dass jüngere Jahrgangskohorten weit stärker von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen sind. Je öfter man derartige befristete Verhältnisse eingeht, desto eher bleibe man in dieser diskontinuierlichen Form von Berufstätigkeit gefangen.

In Südtirol hingegen stellt diese Phase auch für Jugendliche einen zeitlich sehr begrenzten Abschnitt dar, der sich kaum wiederholt und kaum verfestigt:

*Die Arbeitsmarktbeobachtung hat das Phänomen untersucht: 90% der prekär Beschäftigten haben ihr Arbeitsverhältnis in*

*eine Daueranstellung umwandeln können. Die Befristung ist akzeptabel, solange sie nicht zu lange dauert.  
Leitender Beamter des Arbeitsmarktservices*

### **9.1.2 Die Wahl der Ausbildungswege**

*Ein Wissenschaftliches Lyzeum, das mit einem Universitätsabschluss weitergeführt worden ist, das vermittelt zwar eine gute Allgemeinbildung, aber eigentlich nicht einen Beruf, und weil die öffentliche Verwaltung immer weniger Stellen anbietet, bietet der Südtiroler Arbeitsmarkt solchen Leuten einfach wenig Möglichkeiten.*

*Vertreterin des ASTAT*

Stellt man auf die Gründe ab, die den Marktausgleich auf dem Arbeitsmarkt erschweren, wird – abgesehen von der Wirtschaftskrise – gleich klar, dass die Berufswahl und die Ausbildungswege der Jugendlichen wesentlichen Einfluss auf einen mehr oder weniger gelingenden Einstieg ins Erwerbsleben haben, denn erworbene Qualifikation und Arbeitsnachfrage stimmen nicht immer überein. Die besuchte Schule und der erworbene Schulabschluss gehören zu den wichtigsten Einflussfaktoren für den Einstieg der Jugendlichen mit Matura in den Arbeitsmarkt. Der Unterschied zwischen der Erwerbstätigenquote bei den Berufsschulabsolventen und den Absolventen einer technischen Oberschule einerseits und den Maturanten einer allgemeinbildenden Oberschule ist nämlich erheblich.

*(...) questi giovani con un titolo di studio liceale generico, penso, che saranno nei prossimi anni il gruppo più a rischio. Perché hanno un titolo che alle aziende non serve a niente e quindi questi giovani sono a rischio di diventare un gruppo di ragazzi e ragazze a passeggio perché non sono specializzati in niente.*

*Koordinatorin der Berufsberatung*

Auch bei den Akademiker/innen ist zu beobachten, dass Absolventen technischer Fachrichtungen wie z.B. des Ingenieurwesen, der Chemie, Pharmazie, aber auch der Wirtschaft und Statistik, wesentlich größere Chancen auf eine sofortige dauerhafte Erwerbstätigkeit haben als die Absolventen/innen geistes- und sozialwissenschaftlicher Fachrichtungen. Für Letztere gestaltet sich die Suche nach einem ausbildungsgerechten Arbeitsplatz schwieriger, und in vielen Fällen sehen sich diese Akademiker gezwungen, Arbeiten zu übernehmen, die eigentlich ihrer Qualifikation nicht entsprechen.

*Bei den Akademikern hängen die Berufsaussichten stark vom Fach ab. Absolventen von geisteswissenschaftlichen Richtungen tun sich schwer im Unterschied zu den Absolventen technischer Fächer.*

*Vertreter einer Gewerkschaft*



Bei der Analyse der Abstimmung zwischen den individuell erreichten Qualifikationen und formalen Bildungsabschlüssen und dem Arbeitskräftebedarf der Unternehmen ist der Vergleich von Angebot und Nachfrage bei den Maturanten technischer Oberschulen besonders wichtig. Die vom Verband der Handelskammern (Unioncamere) periodisch vorgenommenen Erhebungen EXCELSIOR lassen eine starke Nachfrage nach technisch-naturwissenschaftlichen Berufsbildern erkennen, sodass im Bereich der Absolventen/innen dieser Schultypen ein gewisser Mangel aufgetreten ist.

Auch die Berufsberatung spielt hier eine wichtige Rolle und sollte – nach Aussagen verschiedener Akteure/innen – aktuelle Daten und Fakten zu den Perspektiven der jeweiligen Bildungsabschlüsse und Berufe auf dem Arbeitsmarkt liefern. Die Berufsberatung sollte den Jugendlichen diesbezüglich auch Orientierungshilfen bieten, um die Beschäftigungsaussichten in Südtirol besser einschätzen zu können. Die Wahl des Ausbildungswegs kann jedoch nicht ausschließlich von den Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt ausgehen, sondern ganz wesentlich von der Analyse der Neigungen, Interessen und Fähigkeiten der Jugendlichen, wie die Mitarbeiter/innen der Berufsberatung betonen:

*Deshalb kommt auch immer wieder die andere Seite dazu, zu schauen was zu den eigenen Interessen und Fähigkeiten passt.*

*Das dürfen wir trotz allem nicht außer Acht lassen. Wenn jemand das macht, wo er gut ist, was ihm liegt, was er kann, wo er Fähigkeiten hat, dann können das auch oft ganz eigenartige Sachen sein, wo man sich keine Perspektive vorstellen kann, der findet etwas.*

*Leitende Mitarbeiterin der Berufsberatung*

### 9.1.3 Werte und Haltungen

Laut Experten/innen und Akteure/innen dieses Bereichs haben bei der Wahl des Ausbildungswegs Werte und Haltungen ein starkes Gewicht, nämlich die inzwischen überholte Auffassung, dass ein Studientitel auf jeden Fall wichtig ist. Zum einen, weil er Zugang zu „einem höherwertigen Beruf“ erlaubt, wobei höherwertig als saubere Arbeit im Unterschied zur manuellen untergeordneten Arbeit begriffen wird; andererseits einen fixen Arbeitsplatz mit hohem sozialen Status, der ein sicheres Einkommen bis zur Pensionierung bietet:

*Abbiamo poi questa barriera con lavoro manuale che almeno nella cultura italiana viene erroneamente posta appunto nello*

*studio, per cui lo studio è la premessa per un lavoro che non sia manuale altrimenti "Che cosa ho studiato a fare?".*

*Vertreter des Bundes der Genossenschaften*

Diese Mentalität vermittelt die Botschaft der „Überlegenheit“ von Büroberufen und des Hochschulabschlusses als Eintrittskarte für einen erfolgreichen Einstieg auf einem gut bezahlten Arbeitsplatz. Die Realität entspricht diesem Bild nicht mehr:

*Es gibt heute eine stärkere Erwartung, dass man mit höherer Ausbildung einen besseren Job bekommt. Dies wird voll propagiert, und so ist ein Trend aufgebaut worden. Jetzt gibt es allerdings immer mehr hoch Qualifizierte, aber nicht mehr so viele [entsprechende] Jobs.*

*Vertreter eines Sozialverbands*

Diese Mentalität sei in der italienischen Sprachgruppe Südtirols stärker verbreitet, fasse aber angesichts der rückläufigen Zahl der Besucher der dualen Berufsausbildung auch in der deutschsprachigen Bevölkerung immer mehr Fuß. Dabei seien es vor allem die Eltern, die die Wahl der Schule und des Ausbildungswegs ihrer Kinder beeinflussten.

*(...) i genitori sono ancora le figure che influenzano maggiormente la scelta formativa dei figli e che pensano ancora al prestigio invece che all'occupabilità.*

*Vertreter einer Gewerkschaft*

Auch die Berufsausbildung leide in dieser Hinsicht unter dem alten Paradigma, sich vor allem für die leistungsschwächeren und gering motivierten Jugendlichen zu eignen. Die Mittelschulabgänger/innen mit den besseren Noten schrieben sich traditionell in die Oberschulen ein, während die weniger Leistungsstarken auf die Berufsschule verwiesen würden. Es sehe danach aus, dass die Wahl des Bildungswegs auch heute noch diesen Kriterien folgt, also von den Noten ausgehe anstatt von den tatsächlichen Interessen und Neigungen der Jugendlichen.

*Bei der Berufswahl sollen Jugendliche nicht nach ihren schulischen Noten einem Bildungssystem zugewiesen werden, sondern entsprechend ihren Fähigkeiten.*

*Vertreter eines Unternehmerverbands*

Wenn die manuell-handwerkliche Arbeit und dementsprechend die Berufsausbildung an Attraktivität verliere und den Jugendlichen der Anreiz fehle, in ihrer Disziplin den Meistergrad zu erreichen, könnte die Einführung der Berufsmatura ein Ausweg sein. Die Möglichkeit, auch eine Berufsausbildung bei Bedarf mit der Matura abschließen zu können, würde diesem Ausbildungsweg neuen Auftrieb verleihen und Berufsschülern sogar den Zugang zu einem späteren Hochschulbesuch eröffnen.

*Die Berufsmatura kann der Lehre tatsächlich einen andern Stellenwert geben. Heute sagen die Eltern hingegen: mach zuerst die Matura, dann kannst du immer noch einen Beruf erlernen. [...] Die Lehrberufe müssen wieder aufgewertet werden. Durch die Berufsmatura wird genau dies ermöglicht.*  
Vertreter einer Gewerkschaft

Als Hindernis bei der Arbeitssuche erweise sich, laut verschiedenen Akteuren/innen, auch die geringe geografische Mobilität der Südtiroler Jugendlichen, wobei es nicht leicht falle, die Gründe zu ermitteln.

*Man darf die Arbeitsplatzsuche nicht bloß auf den Wohnort begrenzen oder den Bezirk, sondern sollte zumindest das ganze Land ins Blickfeld nehmen. (...) Wir dürfen unseren Horizont nicht noch stärker begrenzen. Das wird sich verändern müssen, auch weil der wirtschaftliche Zwang vom Arbeitsmarkt her stärker wird.*  
Beamten der Abteilung Berufsbildung

*(...) qui il benessere ed una certa mentalità ci ha portati naturalmente molto in direzione di una certa rigidità, di una stabilità, la proprietà di una casa e relazioni familiari ancora molto forti: tutto ciò riduce le potenzialità della mobilità e indebolisce molto le possibilità per i giovani. La mobilità è vista come una minaccia anche all'interno della provincia.*  
Vertreter des Bundes der Genossenschaften

Ganz unzweifelhaft führe die Begrenzung der Arbeitssuche auf das engere Umfeld des eigenen Wohnorts auch zu einer Begrenzung der Möglichkeiten und Chancen, eine Stelle zu finden, die der jeweiligen Qualifikation besser entspricht.

*Quindi molto spesso il bel lavoro che andrebbe bene a me, essendo però 28 km più in là in un'aria in cui non ho nessuna relazione e avendo appena cominciato a pagare il mutuo qui, perché devo andare lì?*  
Vertreter des Bundes der Genossenschaften

#### 9.1.4 Stärken des Südtiroler Bildungssystems

Eine gute Schulbildung ist die Grundlage für einen erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt. Dem Südtiroler Bildungssystem wird seitens der befragten Akteuren/innen im Allgemeinen eine hohe Qualität bescheinigt. Den Jugendlichen würde in der Oberstufe eine breite Wahl an Schultypen geboten, die allen Ansprüchen, Erwartungen und Interessen grundsätzlich entsprechen könne.

*Wir haben in einem territorial kleinen Land wie Südtirol sehr viel Ausbildungsmöglichkeiten, eine breite Palette von Bil-*

*dungsangeboten. [...]Wir haben auch die Möglichkeit, eine deutsche oder eine italienische Schule zu besuchen, also habe ich sprachlich auch eine gewisse Wahlmöglichkeit*

*Vertreterin des ASTAT*

Dabei werde in allen drei Bildungssäulen, den allgemeinbildenden Oberschulen, den technischen Oberschulen und der Berufsschule, eine solide und hochwertige Ausbildung gewährt.

Die Pflicht und das Recht auf Bildung werde darüber hinaus auch von den Studienbeihilfen des Landes unterstützt, die grundsätzlich allen Jugendlichen unabhängig von der sozialen Lage ihrer Familien einen weiterführenden Bildungsweg erlauben.

*Es ist fast jedem möglich eine Ausbildung bis zum universitären Abschluss zu machen mit der jeweiligen Unterstützung.*

*Vertreter einer Jugendorganisation*

Dabei dürfe man nicht nur von finanzieller Förderung sprechen. Die Vertreter/innen der Jugendorganisationen betonen vielmehr, dass die Jugendlichen im Südtiroler Bildungssystem auch eine persönliche und psychologische Betreuung erfahren können, die sie in dieser Phase des Erwachsenwerdens oft brauchen.

*Die Tendenz, die ich besonders positiv finde [...] dass jeder sozusagen alle Möglichkeiten in Beratung/Begleitung während der ganzen Ausbildungszeit hat.*

*Vertreter einer Jugendorganisation*

*Eine der großen Stärken unseres Bildungssystems ist auch die Integration von Menschen mit Behinderung [...] In Südtirol besteht kein Sonderschulsystem noch erfolgt eine Stigmatisierung der Behinderten.*

*Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Bildungsplanung*

Die befragten Lehrpersonen erwähnen als Stärke des Bildungssystems auch die Autonomie der Schulen, die die Möglichkeiten der Mitgestaltung von Lehrprogrammen und Curricula und damit ihre laufende Anpassung an neue Erfordernisse erlaube.

Nicht zuletzt wird die duale Berufsausbildung als eine wesentliche Stärke betrachtet. Diese allgemein im deutschsprachigen Raum verbreitete Form der Berufsausbildung sieht die Kombination der theoretischen und praktischen Ausbildung im Betrieb und in der Schule vor. Dieser erfolgreiche Bestandteil des Südtiroler Bildungssystems müsse – darin stimmen alle Akteure/innen überein – nicht nur erhalten, sondern weiter gestärkt werden.

*Il sistema della formazione professionale è un punto di forza per il fatto che esiste, che è organizzato, che è normato, che è protetto attraverso un finanziamento di base. C'è un atteggiamento culturale che prevede che questo sistema funzioni, che*

*esista e che venga finanziato pubblicamente e non c'è nulla di privato.*

*Koordinatorin der Berufsberatung*

Die in der Berufsschule gepflegte Nähe zur Arbeitswelt, nämlich die praktische Arbeitserfahrung im Betrieb, die Beziehungen zu den Vorgesetzten und auch zu Wirtschaftsverbänden, fehle hingegen bei den weiterführenden Oberschulen. Dieser enge Bezug zur Arbeitswelt erleichtere ganz wesentlich den Einstieg bzw. die Übernahme in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis.

*Ich glaube, dass wir in Südtirol einen großen Vorteil haben und das ist der Einstieg über die Lehre. Das ist etwas, was Südtirol auszeichnet.*

*Vertreter eines Unternehmerverbands*

*Il sistema duale aiuta i giovani ad integrarsi [...] produce professionalità.*

*Fachmann der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle*

Theorie und Praxis zu verbinden, neue Berufsbilder und entsprechende Ausbildungswege zu entwickeln, beruflich in einem selbst gewählten und gesteuerten Bildungsweg zu wachsen – dies seien die Schlüsselfaktoren für den späteren Erfolg beim Einstieg in einen Handwerks- oder Industriebetrieb:

*Die duale Ausbildung bietet eine gute Möglichkeit sich Fähigkeiten und Fachwissen anzueignen.*

*Vertreter eines Unternehmerverbands*

Die Berufsausbildung versuche den Anforderungen des Arbeitsmarktes so gut es geht zu entsprechen, weshalb es auch gelungen sei, die Jugendarbeitslosigkeit niedrig zu halten:

*Formazione professionale credo che il sistema sia estremamente valido ed effettivamente qualificante, proprio perché tutto ciò che viene offerto, i laboratori, le attrezzature e ciò che si trasmette è effettivamente in linea con quello che succede contemporaneamente nell'attuale mondo del lavoro.*

*Psychologin der Berufsberatung*

Außerdem scheint das duale System ein wirksames Mittel gegen Jugendarbeitslosigkeit zu sein:

*Ländern mit dualem Ausbildungssystem weisen nachgewiesen eine niedrige Jugendarbeitslosigkeit auf. Die duale Ausbildung bietet jungen Menschen bessere Chancen auf einen reibungslosen Übergang von der Schule in das Berufsleben.*

*Vertreter eines Unternehmerverbands*

Die befragten Experten und Akteure stimmen darin überein, dass der Berufsbildung eine zentrale Rolle nicht nur im Bildungssystem, sondern auch für die Unternehmen allgemein zukomme. Sie hätte

nämlich eine wichtige pädagogische Funktion für die Eingliederung der Jugendlichen ins Arbeitsleben. Allerdings seien auch Verbesserungen im System angesagt:

*Deswegen bin ich eigentlich eine Verfechterin des Berufsschulwesens. Man müsste es nur noch breiter aufstellen, integrieren mit einem besseren, breit gefächerten Allgemeinwissen.*  
*Leitende Mitarbeiterin des ASTAT*

### 9.1.5 Schwächen des Südtiroler Bildungssystems

Die Antworten auf die Frage zu den kritischen Bereichen und Schwachpunkten des Südtiroler Bildungssystems beziehen sich in erster Linie auf die nicht zufrieden stellenden Ergebnisse des Zweitsprachunterrichts. Am Ende der Oberschul- bzw. der Berufsschulausbildung erreichen die Jugendlichen eine durchschnittliche Kenntnis der Zweitsprache Deutsch und Italienisch, die für die Anforderungen auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt nicht in allen Fällen ausreicht. Darüber hinaus wird von den Arbeitgebern auch immer mehr die Kenntnis einer dritten Sprache verlangt:

*(...) allerdings beherrschen viele Schüler die Zweitsprache unzureichend. Das ist eine Schwäche.*  
*Schulinspektorin Oberschule*

*Dove c'è lavoro si richiede la competenza nelle due lingue e spesso non si esce dai percorsi scolastici e formativi con questa competenza.*  
*Psychologin der Berufsberatung*

Defizite in der Beherrschung der zweiten Landessprache weisen dabei die italienischsprachigen Jugendlichen in höherem Ausmaß auf als ihre deutschsprachigen Altersgenossen. Unabhängig von der Sprachgruppe scheinen – laut Akteuren/innen – die Zweitsprachkenntnisse allgemein abzunehmen:

*Italienische Maturanten haben Probleme, sich auf Deutsch vorzustellen. Zu wenig Konversation, also strukturelles Problem des Sprachenunterrichts.*  
*Vertreter einer privaten Arbeitsvermittlungsagentur*

*Die Sprachkompetenzen nehmen ab. Italienische Lehrpersonen wechseln häufig. Keine Lehramtsausbildung, viele Auftragslehrer im Schulsystem beschäftigt, worunter die Qualität leidet.*  
*Vertreter einer Jugendorganisation*

Zur Zeit gibt es noch keinen politischen Willen, eine zweisprachige Schule zu schaffen, doch laufen zahlreiche Schulversuche auf Grundschulebene, die den Zweitsprachunterricht verbessern sollen. Dabei soll der Zweitsprachunterricht nicht zu abgetrennt von der Lebenswelt erfolgen und eine tatsächliche Zweisprachigkeit der Jugendlichen ermöglicht werden. Somit geht es bei diesem Aspekt nicht um eine bloße Schwäche der Oberstufe, sondern um Handlungsbedarf auch in den unteren Schulstufen.

*Ich sehe auf alle Fälle noch ganz stark einen Mangel an Sprachkompetenzen, aber das ist nicht Schuld der Oberschule, sondern das ist ein Problem, das schon in der Volksschule beginnt.*

*Hier müsste man schon viel früher ansetzen, also in der Oberschule ist das ein bisschen spät damit anzusetzen.*

*Vertreter eines Unternehmerverbands, HDS*

Die ladinische Schule steht in diesem Zusammenhang als interessantes Modell da:

*Wir haben in Ladinien ein spezielles System, das paritätische System ist unsere Stärke. Hier wird in drei Sprachen unterrichtet und zwei Fachrichtungen (Verwaltung und Finanzen, Tourismus und Sprachen). Im nächsten Schuljahr wird als 5. Sprache Russisch unterrichtet, wofür sich die Eltern einstimmig ausgesprochen haben. Jedenfalls beherrschen die ladinischen Oberschulabgänger die deutsche und italienische Sprache sehr gut.*

*Oberschuldirektor*

Als weiteres wichtiges Thema sprechen die befragten Akteure die Notwendigkeit der höheren Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungswegen oder Bildungssäulen an.

*Man sollte sich nicht mit 15 definitiv gegen jedes Weiterstudieren entscheiden müssen und dann nur über den beschwerlichen zweiten Bildungsweg studieren können. Die Durchlässigkeit müsste in diesem Sinn erhöht werden.*

*Doktorand der Fakultät für Bildungswissenschaften*

*Sie ist aber sicher ein wichtiges Thema. Durchlässigkeit bedeutet auch Übertrittmöglichkeiten.*

*Leitende Beamtin der Berufsberatung*

Auf der praktischen Ebene ist eine derartige Durchlässigkeit nicht einfach zu bewerkstelligen, weil jeder Ausbildungsweg seine Inhalte im jeweiligen Curriculum fest verankert hat.

*Ja, die Umorientierung ist sicher schwierig, aber man kann es ja erleichtern, indem man zum Beispiel die Anerkennung der Studienleistungen verbessert, oder indem man eine Berufsmatura macht (...).*

*Leitende Mitarbeiterin der Berufsberatung*

*Capisco che non è facile passare da un indirizzo formativo ad un altro, dalle scuole professionali alle scuole superiori e viceversa, però necessarie sarebbero delle misure che accompagnino il giovane in questo passaggio [...] nel sostegno per recuperare certe carenze.*

*Vertreterin des WIFO*

Die Frage der Durchlässigkeit knüpft an der Notwendigkeit der Einführung der Berufsmatura an, und zwar in Form einer neuen Art der Zugangsberechtigung zur Hochschule. Dies scheint allerdings noch in weiter Ferne zu liegen:

*Im aktuellen System ist eine Berufsmatura noch nicht vorstellbar, weil die Matura eine staatliche Prüfung ist. Eine Berufsmatura kann ich mir nur als eine spezielle, gesonderte Prüfung vorstellen. aber eine Berufsmatura, die die allgemeine Hochschulreife vermittelt, ist in Italien schwierig.*

*Schulinspektorin Oberschule*

*Umdenken ist fällig auch in Sachen Berufsmatura. Wer in Deutschland einen Meisterbrief hat, kann jede Hochschule besuchen. Dies muss auch in Italien eingeführt werden, das Bildungssystem muss durchlässiger werden.*

*Leitende Beamtin der Berufsberatung*

Dies erlaubt darüber hinaus neue, umfassendere Berufsbilder zu schaffen:

*Il falegname che diventa architetto è il più bravo architetto del mondo secondo me, oppure l'infermiere che dirige un centro anziani, avendo fatto per vent'anni i turni in una casa di riposo, io mi fiderei più di uno così che di un super dottore.*

*Vertreter des Bundes der Genossenschaften*

Mehr Raum müsse im Rahmen der Schulausbildung auf jeden Fall die Berufspraxis erhalten, was für die allgemeinbildenden wie auch für die technischen Oberschulen gelte.

*Die duale Ausbildung ist in der Berufsausbildung ein Erfolgsmodell, grundsätzlich sollte dieses Modell auch Vorbild für andere Bereiche sein, d.h. gerade der Praxisunterricht sollte in allen Oberschulen mehr gefördert werden.*

*Vertreter eines Unternehmerverbands*

Das Fehlen praktischer Ausbildungsinhalte schlägt sich unvermeidlicherweise in den beruflichen Kompetenzen der Maturant/innen wie auch der Hochschulabsolvent/innen nieder.

*(...) Es ist ein Unterschied, ob ich chemische Formeln auf dem Papier pauke, oder ob ich das wirklich mal in einem Labor ausprobieren kann. Es ist ein Unterschied, ob ich in Medizin unter-*



*richtet werde, oder dann wirklich mit Patienten arbeiten kann.  
(...) Wenn ich etwas über das Bankwesen lerne, sollte ich das  
auch in der Bank probieren können.*

*Vertreterin des ASTAT*

Ausschließliches Bücherstudium entferne die Jugendlichen von den Anforderungen der Arbeitswelt und verursache für viele eine Art Praxisschock beim Antritt der ersten Arbeitsstelle, an der plötzlich ganz andere Fertigkeiten verlangt werden, als sie in der Schule gepflegt worden sind.

*(...) jetzt haben wir den theoretischen Teil abgehandelt, jetzt machen wir es in der Praxis. (...) dann wird plötzlich das theoretische Wissen sehr konkret und ein junger Mensch kann sich leichter orientieren, ob das etwas für ihn ist, ob es ihm gefällt, ob er ein Leben lang in dieser Sparte arbeiten will, oder ob er sich das gar nicht vorstellen kann.*

*Vertreterin des ASTAT*

Die Frage der Berufsmatura wird von den befragten Akteuren immer wieder als effizientes Mittel zur Aufwertung der Lehrberufe und der Berufsschule betrachtet, und ihr Fehlen als einen Schwachpunkt des heutigen Südtiroler Bildungssystems.

### **9.1.6 Brücken zwischen Schule und Arbeitswelt**

„Sollte das System Schule und Berufsschule und das Erwerbssystem noch enger aufeinander abgestimmt werden? Und wie kann das erreicht werden?“ Auf diese Frage haben die Experten/innen und Akteure/innen in eher unterschiedlicher und kontroverser Art geantwortet.

*Ein zweiseitiges Schwert.*

*Lehrperson Technologischen Fachoberschule*

*(...) das ist sehr zweiseitig. Zum einen besteht die Forderung nach mehr Praktika innerhalb der Uni und mehr Kontakt zur Arbeitswelt. Aber die Universität soll auch eine Stätte der Bildung sein und nicht nur der fachspezifischen Ausbildung. Es ist schwierig, diesen Spagat herzustellen.*

*Vertreter einer Jugendorganisation*

Wie zu erwarten gibt es einerseits Stimmen, die eine engere Ausrichtung der Schule auf den Arbeitsmarkt fordern. Das Schulsystem soll die von den Unternehmen geforderten Qualifikationen liefern, die sich laufend ändern und ausdifferenzieren:

*Grundsätzlich sollten sich auch die Ausbildungsprogramme stärker auf die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und die Anforderungen der Wirtschaft ausrichten.*

*Vertreter eines Unternehmerverbands*

Auf der Gegenseite finden sich jene Positionen, die den Schulen primär die Aufgabe der Erziehung der Jugendlichen anvertraut sehen wollen, und zwar im Sinne der Persönlichkeitsbildung, nicht so sehr der arbeitsmarktgerechten Formung. Diese Sicht haben nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch Unternehmerverbände;

*Das heißt die Schule hat nicht die Aufgabe die Bedürfnisse der Unternehmen abzudecken, die Schule hat die Aufgabe, dem Menschen eine solide Bildungsbasis zu gewähren.*  
Vertreter eines Unternehmerverbands

*Io sono un fautore che la scuola faccia il suo mestiere, questa idea che l'economia deve ordinare quasi alla scuola che tipo di persone deve preparare per le sue esigenze, mi sembra un'idea riduttiva e chiusa. La scuola, secondo me, deve dare una bella cultura di tipo generale ed anche il senso critico necessario per affrontare la vita.*

Vertreter des Bundes der Genossenschaften

Nichtsdestotrotz überwiegt jene Position, die beide Ansprüche an das Bildungssystem bestmöglich zu verbinden sucht: zum einen soll der Unterrichtsstoff weniger abstrakt werden und stärker auf die Arbeitswirklichkeit eingehen, die die Jugendlichen nach Abschluss ihrer Ausbildung erwartet. In diesem Sinn solle mehr Austausch und Zusammenarbeit zwischen der Schul- und Arbeitswelt stattfinden, ohne deshalb die Schule ihre primäre Aufgabe der Persönlichkeitsbildung streitig zu machen:

*(...) einer Grundbildung, auch beruflicher Natur, die über den Bedürfnissen eines einzelnen Betriebes oder so hinausgeht, darin sehe ich auch einen Wert.*  
Leitende Beamtin der Berufsberatung

*Integrieren in das Schulsystem sicher nicht, aber es muss ein Austausch stattfinden.*

Vertreter einer Jugendorganisation

*Conoscendosi perché non si conoscono: nessun insegnante entra mai in un'azienda e nessun dirigente aziendale entra mai in una scuola.*

Koordinatorin der Berufsberatung

Zur Zeit sei ein Praktikum das einzige Instrument, das während der Oberschulzeit diese beiden Welten verbinde. Die Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt hat die in Südtirol von Jugendlichen absolvierten Praktika und Sommerjobs mehrfach tiefer gehend analysiert.

*Mittlerweile wird auch viel von Seiten der Schulen gemacht wie Praktika, Bewerbungstrainings, Treffen in der Handelskammer*

*über die Wirtschaftssituation in Südtirol, um die Jugendlichen an die Wirtschaft anzunähern (...).  
Vertreter eines Unternehmerverband*

*Wir haben die Praktika von 2011 ausgewertet mit einer Rücklaufquote von über 50%. Auch jene, die sagten, sie hätten einen schlechten Arbeitsplatz gehabt, empfanden ihr Praktikum trotzdem als sinnvolle, wichtige Erfahrung. Es war wichtig, die Arbeitswelt kennen zu lernen.*

*Leitender Beamter der Arbeitsvermittlung*

Die Bedeutung dieser Praktika für die Jugendlichen ergebe sich vor allem aus der konkreten Arbeitserfahrung, weniger aus der Perspektive, in diesem Bereich später eine Beschäftigung zu erhalten:

*(...) che i ragazzi inizino a entrare in contatto con il mondo del lavoro, inizino a capire cos'è il lavoro, che cosa vuol dire lavorare in un'azienda, com'è organizzata un'azienda. Questo perché aiuta sia nelle scelte dei percorsi scolastici e universitari, sia perché poi li agevola quando è il momento di entrare nel mercato del lavoro.*

*Berufsschuldirektor*

### **9.1.7 Kompetenzen für den Arbeitsmarkt**

Wenn sich Jugendliche für einen Arbeitsplatz bei einem Unternehmen bewerben, sollten sie vor allem auf transversale Kompetenzen Wert legen, die sie zusätzlich zur fachlichen Qualifikation vorzuweisen haben. Aus den Interviews ging vorwiegend die Meinung hervor, dass Jugendliche vor allem ihre Motivation, Leistungsfähigkeit und sozialen Kompetenzen unter Beweis stellen müssen, um gute Chancen für eine Aufnahme zu haben. Dabei geht es um persönliche Ressourcen, die für die Einsetzbarkeit im Betrieb durchaus gleich wichtig seien wie die spezifisch berufsfachlichen Kompetenzen.

*(...) Per quasi tutte le aziende non è importante che un giovane sappia fare un lavoro; la cosa importante è che abbia determinate caratteristiche, come ad esempio la flessibilità, l'umiltà, la lealtà. Sono aspettative rispetto alle caratteristiche personali [...] Quindi si va a cercare delle persone che possano inserirsi all'interno di un gruppo e possano portare come valore aggiunto quello che sono più che quello che sanno, perché quello che devono sapere per svolgere il proprio lavoro glielo insegnerà l'azienda stessa.*

*Mitarbeiterin der Arbeitsvermittlung*

Mit anderen Worten: Zuverlässigkeit, Belastbarkeit, Bereitschaft, Motivation, Organisation der eigenen Arbeit (Selbstständigkeit am Arbeitsplatz), Flexibilität scheinen mehr denn je weniger individuelle Zuschreibungen zu sein, als „Sekundärtugenden“, die die Unternehmen von jedem Beschäftigten erwarten.

*Doch wenn die Jugendlichen zu wenig motiviert sind, keine Einsatzbereitschaft, kein Fleiß, keine Weiterbildungsbereitschaft und Begeisterung vorhanden sind, wird es schwierig.  
Vertreter einer privaten Arbeitsvermittlungsagentur*

Auf derselben Ebene finden sich die Sozialkompetenzen, die konstruktive Kommunikationsfähigkeit in allen möglichen Umfeldern, die Toleranz, die Teamfähigkeit, die Kompromissuche und dergleichen mehr.

*Oggi il lavoro è anche una questione di relazioni, quasi sempre nel lavoro devi essere anche capace di relazionarti con chi hai accanto. Le persone più negative sono quelle che si dice "non vanno d'accordo con nessuno, nessuno le vuole. Bravissima ma ha un carattere pessimo". Quindi vuol dire che la competenza relazionale fa parte della professionalità  
Vertreter des Bundes der Genossenschaften*

Hier muss allerdings eine Unterscheidung getroffen werden. Auch wenn es zutrifft, dass transversale Kompetenzen und soziale Kompetenzen tagtäglich für die Aufnahme von neuen Bewerbern wichtiger werden, kann man nicht behaupten, dass die Unternehmen deshalb bereit wären, bei der beruflichen Qualifikation Abstriche zu machen und zusätzlich in die Ausbildung am Arbeitsplatz zu investieren. Diese Bereitschaft hängt auch stark von der Betriebsgröße ab. Ein größeres Unternehmen kann sich die Ausbildung von neuen Mitarbeiter/innen am Arbeitsplatz eher leisten. Das kleinere Unternehmen wird sich, nach Auffassung der Akteure/innen, eher jene Bewerber aussuchen, die sich am schnellsten den betrieblichen Anforderungen entsprechen kann und für einen sofortigen Einsatz zur Verfügung steht.

*Die Betriebe sind nicht mehr so motiviert, die Jugendlichen voll anzulernen. Die Kosten der Ausbildung werden berechnet.  
Mitarbeiterin Arbeitsvermittlung*

*(...) ist die Erwartung da, dass junge Arbeitnehmer qualifiziert und zu 100% einsatzfähig sein müssen. [...] Vielleicht können sich Unternehmen immer weniger eine lange Einarbeitungsphase leisten, also jemand ständig betreuen zu müssen.  
Doktorand der Fakultät für Bildungswissenschaften*

Hinsichtlich der berufsspezifischen Anforderungen an neue Bewerber tritt immer klarer zu Tage, dass die Unternehmen bei den Ma-

turanten technischer Oberschulen jene bevorzugen, die bereits eine gewisse Arbeitserfahrung vorweisen können. Diese Erfahrung macht jedoch eine zusätzliche Phase der betriebsinternen Einschulung nicht verzichtbar.

*Man hätte gern junge leistungsfähige Mitarbeiter, die schon ganze Erfahrung mitbringen.*

*Doktorand der Fakultät für Bildungswissenschaften*

Häufig geschieht es jedoch, dass sich die vom Arbeitgeber verlangten Eigenschaften und Qualifikation widersprechen: so etwa wenn junge Mitarbeiter unter 30 Jahren mit jahrelanger Berufserfahrung gesucht werden:

*In più vediamo anche che negli ultimi anni le imprese richiedono sempre di più, si tratta quasi del 70% delle imprese, l'esperienza professionale specifica o quantomeno nel settore. Per cui anche per i giovani questo diventa più difficile visto che non possono avere esperienza appena usciti dalla formazione.*

*Vertreterin des WIFO*

*Auf der anderen Seite sehe ich oft, dass vornehmlich junge Leute gewünscht werden in den Betrieben, die aber schon Berufserfahrung haben sollen und oft mehrjährige Berufserfahrung. Das geht einfach nicht zusammen. Ein Maturant und auch ein Uniabsolvent mit 25 kann unter Umständen noch nicht die mehrjährige Berufserfahrung haben.*

*Vertreterin des ASTAT*

### **9.1.8 Ein Blick auf den Arbeitsmarkt der Zukunft**

Mit der Globalisierung der Wirtschaft sind am Arbeitsmarkt maßgebliche Veränderungen im Gange. Die ständigen Neuerungen in der Kommunikationstechnik lassen verschiedene Wirtschaftssektoren obsolet werden, wodurch die Entwicklung des Arbeitsmarktes instabil und unvorhersehbar wird. In kurzer Zeit sind viele Tätigkeiten, die bisher vielen Menschen Beschäftigung verschafft hatten, vom Marktgeschehen und der Technik überholt und die entsprechenden Arbeitsplätze abgebaut worden. Angesichts der Geschwindigkeit der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und der sinkenden „Halbwertszeit“ der Berufe wird sogar das bisherige Konzept der Beruflichkeit in Frage gestellt. Somit seien auch Prognosen immer schwieriger und weniger plausibel:

*Sono ostile a queste proiezioni. Sono una presa in giro perché le previsioni sono superate [...] Certe cose non sono prevedibili, delle professioni sono scomparse ed alcune proiezioni fatte 10-20 anni fa si sono rilevate completamente fuori dalla realtà.*

*Fachmann der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle*

*(...) le previsioni, soprattutto quelle a lungo termine sul mercato del lavoro non sono da considerarsi veritiere, sono come l'oroscopo che quotidianamente si legge sui giornali, non hanno senso, poiché i fattori che influenzano l'avverarsi o meno di queste previsioni possono solo mutare (...) quando avevo iniziato a lavorare qui avevo letto molti libri che parlavano di quante persone sarebbero servite dopo il 2000 per ogni settore economico. Non è successo nulla di tutto questo, ma non perché le persone che avevano scritto questi libri erano soltanto dei visionari, ma perché sono cambiati alcuni fattori che hanno reso vane le previsioni.*

*Psychologin der Berufsberatung*

Was dennoch erfolgen könne, ohne den Jugendlichen falsche Hoffnungen zu machen, sei die Angabe jener Sektoren, Branchen und Bereiche, die in Zukunft mit großer Wahrscheinlichkeit wachsen und zusätzliche Arbeitsplätze bieten werden. Ausgehend von den oben genannten Erhebungen EXCELSIOR der Unioncamere würden weiterhin die technisch-naturwissenschaftlichen Berufe stärker nachgefragt. Abgesehen von den Ingenieuren, die schon länger zu den Mangelberufen gehörten, wird eine hohe Nachfrage nach spezialisierten Technikern der mittleren Ebene verzeichnet, die in verschiedenen Produktionssparten und Branchen eingesetzt werden können:

*In der Arbeitswelt ist anderes gefragt: die Zusammenführung der Gewerbe. Da können die Kurse für Vollzeit-Ausbildung eine Vorreiterrolle haben, und die können wir selbst bestimmen. Gebäudetechnik, Infrastrukturtechnik, was bisher getrennt wird, wird eher zusammengeführt*

*Bildungsplaner, Abteilung Berufsbildung*

Einen hohen Bedarf scheint es auch an mittleren Qualifikationen in der Industrie zu geben, sowohl bei den technischen wie bei den kaufmännisch spezialisierten Facharbeiter/innen.

*Zu ermöglichen wären auch Teilqualifikationen mit Kompetenzauflistung, die Einführung von Attestberufen und anderen Berufsbildern. Dadurch können auch geringere Qualifikationen aufgewertet werden. Es gibt ja nicht die Pflicht für jeden, zu einem hohem Abschluss zu kommen.*

*Bildungsplaner, Abteilung Berufsbildung*

Als einen der Wachstumsbereiche bezeichnen die befragten Akteure jenen der erneuerbaren Energien und des technischen Umweltschutzes, der Heiz- und Kühltechnik, der thermischen Gebäudesanierung, sowie generell der intelligente Energieeinsatz.

*In Europa geht der Trend momentan in erneuerbare Energien, folglich werden gerade in diesem Bereich Fachkräfte gefragt sein (Ingenieure, Techniker, Experten usw.).*

*Vertreter eines Unternehmerverbands*

Auch die Informatik muss hier erwähnt werden, die eine zunehmende Zahl von Arbeitsplätzen bieten wird, gleich ob Programmierer, Grafiker, Kommunikationstechniker oder Systemanalytiker. Angesichts des demografischen Wandels in unserer Gesellschaft, die zunehmend altert, wird es auch einen Zusatzbedarf an Pflegepersonal geben:

*Tutto quel campo sarebbe da favorire, rinforzare anche perché lì dentro c'è tutta una sperimentazione, un'innovazione perché non è assolutamente la pura e semplice assistenza di tipo passivo ma c'è tutto un mondo: la comunicazione, l'interrelazione, la formazione attiva degli adulti, insomma assistenza alla persona non solo in termini socio-sanitari, che servono anche quelli, ma anche nell'inclusione, nella relazione sociale, cioè quei bisogni non materiali che ormai le ultime statistiche dicono che ormai occupano più della metà del nostro portafoglio.*

*Vertreter des Bundes der Genossenschaften*

Neben den fachlichen und sprachlichen Kompetenzen wird am Arbeitsmarkt bereits heute Einsatz verlangt – und dies könnte in Zukunft noch verstärkt erwartet werden. Vom Bildungs- und Ausbildungssystem in seiner Gesamtheit auf allen Ebenen werden somit zusätzliche Anstrengungen erwartet, nämlich nicht nur der Aufbau berufsspezifischer Qualifikationen, sondern auch der Aufbau einer Persönlichkeit.

*Penso che la scuola potrebbe insegnare di più sia a livello di rapporti interpersonali che per ciò che concerne il rispetto, il lavoro di gruppo, la solidarietà tra le persone. [...] Dovrebbe perciò essere insegnato anche il sostegno del più debole nell'ottica del risultato di gruppo, perché in ambito lavorativo servono tantissimo questi insegnamenti (...). Questi sono valori aggiunti nella vita, così come nel mondo del lavoro.*

*Berufsschuldirektor*

*Io trovo per esempio assurdo che in Italia si raggiunga una laurea e nessuno dedichi un'ora alla retorica, alla comunicazione, alla risoluzione dei conflitti, tutte cose che succedono al lavoro il giorno dopo.*

*Vertreter des Bundes der Genossenschaften*

Den Jugendlichen wird somit empfohlen, sich nicht nur der Sammlung von beruflichen Erfahrungen zu widmen, sondern sich darauf einzustellen, dass man das ganze Leben lang lernen müsse. Es gebe unzählige Möglichkeiten des Lernens, auch in der Freizeit,

die wiederum dem Berufsleben jedes Einzelnen zugute kommen könnten:

*Ich glaube es wird zunehmend wichtig, eben nicht nur 4,5,6 Jahre sich auf das Studium zu konzentrieren, sondern offen zu sein für die verschiedenen Erfahrungen und Möglichkeiten, die es prinzipiell ja auch gibt. Das können Auslandsaufenthalte sein, das können Sprachkurse sein irgendwo. Das kann ein Job im Ausland sein. Also die ganzen Erfahrungen rundherum sind sehr wesentlich für das, was die Wirtschaft heute verlangt.*

*Schlüsselkompetenzen.*

*Leitende Beamtin der Berufsberatung*

*Auch wichtig sind ehrenamtliche Tätigkeiten. Die Arbeitgeber legen auch aufs soziale Engagement Wert, z.B. in einem Verein, beim Weißen Kreuz, oder Feuerwehr. Wenn jemand ehrenamtlich zur Verfügung steht, zeigt er in der Regel auch im Beruf mehr Einsatzbereitschaft.*

*Vertreter einer Gewerkschaft*

## **9.2 Gruppenspezifische Fragen**

Der zweite Teil der Expertengespräche baut auf den allgemeinen Aspekten der Entwicklung der Beschäftigung von Jugendlichen auf, um anhand gruppenspezifischer, auf den jeweiligen Kompetenzbereich der Gesprächspartner bezogener Fragen besondere Aspekte der Jugendbeschäftigung zu vertiefen, etwa die Auswirkungen der Reformen im Bildungssystem, die aktuellen Probleme der Schüler/innen in der Schule und später bei der Berufswahl und Arbeitssuche. Aufgrund der relativ homogenen Gruppenbildung zeichnet sich bei den Auskünften der Akteuren/innen ein mehrheitlich übereinstimmendes Meinungsbild ab, während nur bei einzelnen Fragen gegensätzliche Positionen erkennbar werden. Diese Positionen und Meinungen werden im Folgenden nach Themen gegliedert wiedergegeben.

### **9.2.1 Berufsausbildung und Oberschule**

#### **9.2.1.1 Zum Stand des Berufsausbildungssystems**

Im Jahrzehnt 2000-2010 ist in Südtirol ein deutlicher Rückgang der abgeschlossenen Lehrverträge zu beobachten. Worauf führen die befragten Akteure diese Entwicklung zurück? Der Rückgang der Lehrlingszahlen sei zum Teil auf die rückläufige Stärke der Jahrgänge zurückzuführen, zum Teil auch auf die nachlassende Anziehungskraft der Lehre. Dieser Trend werde sich laut Experten bis 2020 fortsetzen, wobei 2020 mit nur mehr 2.000 Lehrlingen gerech-



net wird. Andererseits übertrifft die Zahl der Besucher der Vollzeitkurse der Berufsschulen schon länger jene der Lehrlinge im dualen System.

In verschiedenen Wirtschaftszweigen schrecke die überlange Dauer der Lehrzeit die Interessenten ab. Von über 100 Ausbildungsberufen dauern 60 drei Jahre, 40 aber vier Jahre. Hier hätten sich – so die Befragten – die Handwerkerverbände gegenüber der Landesverwaltung durchgesetzt, um Lehrlinge bzw. Gesellen bis zu 4 Jahre in einem für sie günstigen Arbeitsverhältnis zu halten, obwohl die fachliche Ausbildung in 2-3 Jahren zu bewältigen wäre.

*Bei der Dauer der Lehre haben sich die Handwerkerverbände gegenüber dem Land durchgesetzt. Für viele Lehrberufe ist eine Lehrdauer von vier Jahren beibehalten worden, was sehr schwerwiegend ist. Im Interesse der Handwerksbetriebe werden also unterbezahlte Lehrlinge und Gesellen vier Jahre lang im Betrieb gehalten, obwohl die reine Ausbildung auch in 2-3 Jahren leicht zu bewältigen wäre. Von über 100 Ausbildungsberufen sind 60 dreijährig, aber über 40 haben eine Dauer von 4 Jahren .*

*Gewerkschafter*

Die Stärkung des schulisch-theoretischen Teils der Ausbildung im Rahmen des neuen Lehrlingsgesetzes wird von verschiedenen Akteuren begrüßt, doch müssten die Lehrberufe insgesamt in der Bildungslandschaft aufgewertet werden. Die Zunahme der Schülerzahl der Vollzeitkurse drückt auch den Wunsch der Eltern nach längerer Schulausbildung aus.

Ein weiterer Grund für die Abnahme der Zahl der Lehrlinge liege im nach wie vor zu geringen Ansehen der handwerklichen Berufe, während immer mehr Eltern ganz auf eine Oberschulausbildung und Maturaabschluss ihrer Kinder setzten.

Schließlich stellten manche Betriebe keine Lehrlinge mehr ein, weil sich die Unternehmen aufgrund der Jugendschutzbestimmungen in der Einsetzbarkeit der Lehrlinge unter 18 eingeschränkt fühlen und eher auf Leiharbeiter ausweichen.

#### 9.2.1.2 Neue Formen der Lehre und Berufsausbildung

Unterschiedliche Meinungen waren unter den befragten Akteuren zu den neuen Formen höherer Lehre zu verzeichnen (apprendistato professionalizzante). Im deutschsprachigen Ausland habe diese Form der Lehre („Höhere technische Lehre“) dem Fachkräftemangel wesentlich entgegenwirken können.

*Wie soll man diese höheren Lehrlinge ausbilden? Es geht um höhere technische Bildung für Maturanten oder Meister, die sich weiter qualifizieren möchten. Da fehlt in Südtirol noch das Angebot wie die zweijährigen Kurse höherer Lehre mit europäischem Abschluss z.B. wie das Tourismusmanagement.*  
*Berufsschuldirektor*

*Bezüglich der berufsspezialisierenden Lehre nach der Matura müssten Informationsveranstaltungen in den Oberschulen und Betriebsbesichtigungen organisiert werden. Die Berufsberater spielen in diesem Zusammenhang ebenfalls eine sehr wichtige Rolle (...). Die berufsspezialisierende Lehre bietet auch Fachkräften die Möglichkeit, sich erneut umzuschulen.*  
*Vertreterin der Gewerkschaftsjugend*

Zum einen wird betont, dass diese Lehre ein wichtiges Instrument zur Erleichterung des Einstiegs von Maturanten in den Arbeitsmarkt werden könnte. Allerdings sei die „spezialisierende Lehre“ in Südtirol noch zu wenig bekannt. Man müsse deshalb an den Oberschulen und bei den Wirtschaftsverbänden mehr Informationsveranstaltungen zu dieser Vertrags- und Ausbildungsform abhalten. Bei diesem Lehrvertrag bietet die Berufsschule begleitende Kurse im Umfang von 300 Stunden. Die geringere Entlohnung sei wegen den Fehlzeiten für die theoretische Ausbildung gerechtfertigt.<sup>28</sup> Die berufsspezialisierende Lehre biete sich auch an für Fachkräfte, die einen Berufswechsel anstreben. Ein beträchtlicher Teil der Berufsschulabgänger steigt bekanntlich auf einen anderen Beruf um.

Eine höhere Lehre soll auch auf Hochschulebene eingerichtet werden und damit den Bedarf an Fachhochschulausbildung in Italien abdecken. An der Universität Bozen laufe derzeit ein Studiengang für Logistikingenieure in Zusammenarbeit mit der Universität Turin mit einem hohen Praxisanteil in Partnerbetrieben. Andererseits gibt es auch starke Bedenken gegenüber der berufsspezialisierenden Lehre.

*Im Alter von 19-20 ist eine Person eigentlich schon für den Einstieg in einem Betrieb bereit und muss eben angelernt werden. Eine weitere Lehrzeit mit Niedriglöhnen und schlechteren Arbeitsbedingungen draufzusatteln ist nicht akzeptabel. Es könnte ein neuer Vorwand sein, die Berufskennntnisse der Jugendlichen nicht anzuerkennen und sie in einer Phase der Probezeit und Prekariatät zu halten. Es wäre ein weitere, ungerechtfertigte Lohnkürzung durch die Unternehmen.*

<sup>28</sup> Ein Landesabkommen zur Anwendung dieser Formen höherer Lehre ist im November 2012 zwischen den Sozialpartnern und dem Land Südtirol abgeschlossen worden.

*Gewerkschafter*

Es gelte genau abzuschätzen, wie lange eine berufsspezialisierende Lehre dauern müsse, um eine Spezialisierung für einen bestimmten Beruf zu gewährleisten. Wenn diese höhere Lehre ungerechtfertigt lange dauert, wirke sie eher als Kürzung von Löhnen und Sozialbeiträgen zugunsten der Unternehmen. Wenn Mitarbeiter tatsächlich benötigt werden, würden sie unabhängig von der Vertragsform eingestellt und die Kosten seien dann sekundär.

### 9.2.1.3 Kritische Aspekte im Berufs- und Oberschulsystem

Mit dem neuen Lehrlingsgesetz ist der Wechsel von der Berufszur Oberschule erleichtert worden. Man müsse vor allem im Bienium diesen Wechsel weiter erleichtern, weil sich die Jugendlichen noch in einer Orientierungsphase befänden. Zu diesem Zweck sollen erbrachte Studienleistungen besser anerkannt werden. Allgemeinbildende Bildungsinhalte müssten harmonisiert werden, fachschulspezifische Inhalte nachgelernt werden können. Einzelleistungen in gleichartigen Fächern der verschiedenen Bildungswege sollen anerkannt werden, um mehr Durchlässigkeit zu schaffen.

*(...) die Lehrprogramme sind so zu gestalten, dass sie irgendwo vergleichbar sind, dass man also mindestens den allgemeinbildenden Teil harmonisiert. Verschieden bleiben die fachspezifischen Teile, die in allen Schulen anders sind. Eine Geometerschule lehrt etwas anderes wie das Gymnasium, das muss berücksichtigt werden. Aber der Umstieg von einem Oberschultyp zum anderen sollte schon sehr durchlässig sein.*

*Oberschullehrer*

Die Einführung der Berufsmatura wird mehrheitlich begrüßt, doch die Leistungsanforderungen müssten dieselben bleiben, um nicht eine Matura zweiter Klasse zu schaffen: es könne nicht eine staatliche Matura und daneben eine Berufsmatura zweiter Klasse geben. Es müssten verschiedene Bildungswege zu einer einheitlichen, staatlichen Maturaprüfung geschaffen werden – im Interesse aller. Es brauche Zeit für die Allgemeinbildung und gleichermaßen auch ausreichend Zeit für die berufspraktische Ausbildung.

Der Berufsmatura stehen einigen Experten auch skeptisch gegenüber. Es gebe klar getrennte Ausbildungswege: Matura, Lehre und die Fachschule. Die Berufsmatura als möglicher Abschluss für die Fachschule sei die falsche Botschaft an die Jugendlichen und Eltern, denn Fachschüler sollten sich in erster Linie für den Berufseinstieg in ihrem Fach vorbereiten. Auch zur Durchlässigkeit der drei Bildungssäulen sind nicht alle Befragten einer Meinung. Es

gebe heute drei verschiedene Schultypen mit unterschiedlicher Ausrichtung und Zielsetzung. Die Ergänzung von Vollzeitkursen mit einem 5. Jahr zwecks Berufsmatura sei zwar sinnvoll, nicht aber ein ständiges Hin- und Herwechseln zwischen berufs- und allgemeinbildender Schule.

Allgemein wird von Expertenseite betont, dass die Lehrberufe aufgewertet werden müssen. Obwohl die Berufsschulzentren gut ausgestattet sind und das Südtiroler Berufsschulwesen gut funktioniert, bedürfe das duale System einer stärkeren Wertschätzung in der Gesellschaft, bei Eltern und Jugendlichen. Für die Befragten steht außer Zweifel, dass Facharbeiter in Südtirol sehr gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Dieses System habe sich in der Ausbildung von Fachkräften und unter dem Aspekt der nachfragegerechten Ausbildung bewährt. Man könne dem zu geringen Stellenwert der Lehrberufe zwar durch mehr Durchlässigkeit zwischen Berufsschule und den anderen „Bildungssäulen“ entgegenwirken. Nachlassendes Prestige hätte auch andere Gründe:

*Das Prestige der Lehrberufe ist nicht so gesunken, zumindest unter deutschsprachigen Südtirolern. Handwerker sind angesehen, Facharbeiter werden gesucht. Aber heute sind weniger Eltern gezwungen, aus Einkommensgründen die Kinder schon früh in die Lehre zu schicken.*

*Vertreter eines Unternehmerverbands*

Vor allem bei italienischsprachigen Familien müsse die Lehrausbildung mehr Anerkennung erfahren. Die Bedeutung der Matura werde aus Statusgründen überschätzt, die beruflichen Chancen eines qualifizierten Facharbeiters unterschätzt. In dieser Sprachgruppe werde die Berufsschule oft als Notlösung oder eine Art letzte Chance betrachtet – zu Unrecht, befinden die Experten, weil die duale Ausbildung den Jugendlichen eine praxisnahe und für den lokalen Arbeitsmarkt brauchbare Qualifikation mit guten Chancen bei lokalen Unternehmen verschaffe. Die Berufsschule dürfe nicht mehr als ein Auffangbecken für „weniger Intelligente“ gesehen werden, die die Oberschule nicht schaffen, sondern als gleichwertiger Bildungsweg, bei welchem die Möglichkeit des Wechsels zu den Oberschulen offen bleibe.

*Die Lehre ist ein System, das Südtirol auszeichnet, eine der großen Stärken. Das hat natürlich auch wesentlich dazu beigetragen, dass wir die Jugendlichen viel besser als anderswo in die Arbeitswelt integriert haben. Also ist das ein wesentlicher Bestandteil unseres Ausbildungssystems und deshalb auch weiterhin etwas, das wir sehr stark forcieren müssen.*

*Bildungsplaner der Abt. Berufsschulwesen*

Die weiblichen Lehrberufe seien nach wie vor zu wenig gestreut, denn die Mehrheit der Lehrmädchen konzentrieren ihre Wahl auf 4-5 traditionelle Ausbildungsberufe. Nach wie vor hätten Mädchen in Handwerksberufen zu geringe Akzeptanz und wenige Mädchen brächten den Mut auf, einen traditionellen Männerberuf zu ergreifen.

Für ein fundiertes Urteil zur Oberschulreform sei es zu früh, so die Mehrzahl der Befragten. Das bestehende Angebot in der Oberstufe sei jetzt geordneter und übersichtlicher. Die Möglichkeit, zwischen den Oberschulen zu wechseln, sei mit der Oberschulreform erleichtert worden. Da die sozialwissenschaftlichen Gymnasien und Sprachgymnasien derzeit mehr Zuwachs erfahren, würde auch die Übertrittsquote an die Hochschulen steigen. Zur Zeit erfolge eine durchschnittliche Höherqualifizierung der Jugendlichen in Südtirol, wobei die Matura immer mehr zum Standard-Schulabschluss werde. Der deutliche Trend zum Oberschulbesuch schiebe die Berufswahlentscheidung hinaus. Eine größere Anzahl an Maturanten und Hochschulabsolventen träfe jedoch nicht auf eine im Gleichschritt wachsende Nachfrage nach solchen Absolventen auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt. Die Folge würde mehr Wettbewerb auf dem Stellenmarkt für Oberschulabgänger und Akademiker sein.

Einige Schulführungskräfte mahnen nach erfolgter Oberschulreform zu mehr Ruhe in der Gestaltung der Schule und Bildungspolitik. In den letzten Jahren sei zu viel Reformhektik entstanden.

Der Wettbewerb werde auch durch die in der EU offenen Arbeitsmärkte verstärkt, denn größere Südtiroler Betriebe holten sich Hochqualifizierte auch aus andern Ländern. Für die Südtiroler Bildungsrealität sei die Messung des Bildungsstandards an der Akademiker- und Maturantenquote fragwürdig, denn das Südtiroler Berufsbildungssystem sei ebenso qualifiziert und für den Arbeitsmarkt insgesamt wichtig, doch bisher in der Bildungsstatistik nicht angemessen berücksichtigt worden. Die Versuche der Schulbehörden und Bildungspolitiker, Mädchen stärker für technische Berufe zu interessieren, hätten recht wenig gefruchtet, so die Befragten.

## **9.2.2 Probleme der Jugendlichen im Bildungssystem**

### **9.2.2.1 Aktuelle Probleme der Schüler/innen**

Fragen der psychologischen Befindlichkeit der Schüler/innen in der Schule und von Jugendlichen im Übergangssystem insgesamt standen nicht im Zentrum der Expertengespräche, spielen jedoch bei einer erweiterten Analyse des Übergangs junger Menschen

von der Ausbildung in den Beruf eine ganz gewichtige Rolle. Vor allem die Vertreter/innen der Welt der Schule (Lehrpersonen, Direktoren/innen und Schulinspektorin) sind zu diesen Aspekten kurz befragt worden.

Schüler/innen sind einem erhöhten Leistungsdruck ausgesetzt, die Zahl der Schulabbrecher sei angestiegen. Vor allem in den ersten Oberschulklassen treten immer häufiger Probleme mit der Disziplin auf. Die Fähigkeit zu längerer Konzentration habe abgenommen. Im ersten Oberschuljahr gehe es oft darum, Grundkompetenzen der Jugendlichen wieder aufzubauen. Seit den 1990er Jahren seien immer mehr Verhaltensweisen zu beobachten, die Schulleute mit zu starken „Permissivismus“ im Elternhaus erklären.

*Dann lassen sich etwa seit den 1990er Jahren immer mehr Verhaltensweisen beobachten, die man „Sich gehen lassen“ nennen könnte, man lässt in der Erziehung viel zu viel durchgehen, viel Permissivismus zu beobachten. Hier spiegelt das Verhalten der Schüler in der Schule oft auch die Zustände daheim in der Familie.*  
Schuldirektor

*Der Grundlehrgang und die 1. Oberschulkasse sind sehr hart für die Lehrpersonen. Viele Schüler sitzen nur drin, weil sie müssen. Entsprechend hoch sind die Disziplinprobleme.*  
Berufsschuldirektorin

Berufsberater beobachten in Beratungsgesprächen mehr „komplexe Problemlagen“, bei welchen sich familiäre Konflikte, Lernschwierigkeiten und psychische Probleme überlagerten.

Trotz veränderter Familienverhältnisse (kleinere Familien, häufigere Patchwork-Familien und Alleinerzieher/innen) habe die Familie als Grundwert bei Jugendlichen nichts an Bedeutung eingebüßt, wie auch aus den Jugendstudien des ASTAT ersichtlich werde. Da heute im Vergleich zur vorherigen Elterngeneration viel mehr Eltern gleichzeitig berufstätig sind, hat die mit den Kindern verbrachte Zeit abgenommen. Nicht nur der Zeitmangel sei ein Problem geworden, sondern viele Eltern versagten in pädagogischer Hinsicht. Eine Rolle spielt auch die neue Informationsgesellschaft, deren Auswirkungen auf die Schüler Lehrpersonen und Berufsberaterinnen folgendermaßen formulieren:

*Früher hatte man nicht so viele Optionen und mediale Ablenkungen. Jetzt sind beide Elternteile oft berufstätig und haben einfach weniger Zeit für die Kinder. Die Familienzusammensetzung hat sich geändert, viele Krisen und Alleinerzieherinnen.*

*Die Schüler schreiben sehr viel SMS, aber in welchem Deutsch? Die Unternehmen verlangen fehlerfreies Deutsch.  
Oberschullehrer Humanistisches Gymnasium*

*Die Werte könnten durchaus dieselben der Vorgänger geblieben sein. Doch haben Jugendliche heute einen Überschuss an Informationen, die sie nicht mehr ganz verstehen und integrieren und deshalb sinnlos und unüberlegt daher reden. Sie interpretieren Vieles falsch. Sie sind nicht mehr in der Lage, diesen Informationsfülle positiv zu bewältigen.  
Berufsberaterin*

In einer größeren Berufsschule wird eine zunehmende familiäre und geistige Verwahrlosung der Schüler/innen festgestellt, vor allem bedingt durch Trennungen und Arbeitsüberlastung der Eltern. Die Eltern selbst benötigten deshalb mehr Begleitung und Unterstützung in der Erziehung sowie speziell für eine bewusste Entscheidung zu Ausbildungs- und Berufswahl ihrer Kinder.

#### 9.2.2.2 Stellenwert von Schule und Beruf

Haben sich die Einstellungen und Haltungen der heutigen Jugendlichen gegenüber zentralen Werten wie Arbeit, Leistung und Beruf geändert? Die Befragten betonen mehrheitlich eine grundlegende Kontinuität im Stellenwert dieser Werte, verweisen aber auch darauf, dass Jugendliche heute über eine Fülle, ja über einen Überschuss an Informationen verfügen.

Unter Jugendlichen sei beides zu beobachten: eine hohe Erwartungshaltung mit verstärktem Anspruchsdenken auf der einen Seite, andererseits aber auch das Wissen, dass der garantierte Arbeitsplatz Wunschdenken sei.

*Schon in der Mittelschule strebt man einen garantierten Arbeitsplatz an, vorzugsweise im öffentlichen Dienst, der nicht zu viel Arbeit erfordert und nicht zu viel Verantwortung. Um 17 Uhr den Bleistift fallen lassen und dann Freizeit. Viele wollen einfach ein ruhiges Leben und haben keine ehrgeizigen Ziele.  
Oberschullehrer*

*Es werden heute keine größeren Erwartungen aufgebaut für eine lebenslange Beschäftigung im selben Beruf, im selben Bereich. Wir sind schon dabei, dass sich das klassische Berufskonzept – eine Ausbildung und den Beruf womöglich fürs Leben – dass das zerfällt und Tätigkeiten immer wichtiger werden. Also ein Bündel von Tätigkeiten, die man für wechselnde Arbeitgeber ausführt.  
Vertreter einer Studentenorganisation*

Während seitens der Personalchefs der Unternehmen Einsatzbereitschaft und Motivation einen hohen Stellenwert einräumt wird, würde andererseits den Jugendlichen Selbstverantwortung und Eigenständigkeit zu lange abgenommen.

In Sachen Arbeit und Beruf würden viele Vorurteile und Stereotype von Jugendlichen, von Eltern, Medien und dem sozialem Umfeld unhinterfragt übernommen. Die Schule hätte weder die Aufgabe noch die Möglichkeit, dies richtig zu stellen. Andererseits sprächen Schüler häufiger den Wunsch nach einer Orientierungsphase nach der Matura und mehr Möglichkeiten für Praktika in Unternehmen aus.

Der Wert eines Maturadiploms wird vor allem seitens italienischsprachiger Eltern als (zu) hoch eingestuft, und viele Jugendliche würden zum Weiterstudieren gedrängt.

*Die Jugendlichen werden zum Weiterstudieren gedrängt, auch um die Berufswahl aufzuschieben. Es liegt auch in einem ungebrochenen Glauben an den Wert des Maturadiploms, doch hat dieser keinen absoluten Wert, vor allem wenn Studenten sich furchtbar schwer tun und wenig brauchbare Inhalte studieren. Im Vergleich zum handwerklichen Bereich gibt es dann nicht etwa so viel mehr Angebote auf dem Arbeitsmarkt mit bloßer Matura.*

*Fachmann der Arbeitsmarktbeobachtung*

Im Vergleich zum handwerklichen Bereich böte eine Matura für sich genommen keine erweiterten Chancen beim direkten Einstieg ins Arbeitsleben. Die Matura sei auf dem Weg zum Standardabschluss, was implizit zur Abwertung der Berufsschulausbildung führe, wird vor allem von italienischen Experten betont.

In ihrer Einstellung zum Beruf – so die Befragten – hätten Jugendliche nicht mehr das Arbeitsethos ihrer Elterngeneration.

*Hier habe ich bei meiner Umfrage ganz ehrliche Antworten erhalten. Nicht wenige haben gesagt, für mich ist wichtig zu wissen, wie viel ich verdiene. Die Mehrheit hat gesagt, dass es auch wichtig ist, dass man sich wohl fühlt und sich am Arbeitsplatz entfalten kann, dass man umsetzen kann, was man gelernt hat.*

*Oberschuldirektor*

*... Sembra non essere frutto di una riflessione propria ma è piuttosto il trasferimento di un modello errato, ben presente nella nostra società, ovvero dell'equazione tanti soldi uguale a*



*tanto potere da un lato e i soldi possono essere guadagnati in modo facile dall'altro.*

*Psychologin der Berufsberatung*

Sicherlich sind heute Aspekte der Selbstverwirklichung, aber auch der sozialen Interaktion für viele junge Leute wichtiger als noch für ihre Elterngeneration. Damit wachsen die Ansprüche an die Arbeit: sie muss dem zunehmend individualistischen Zuschnitt entsprechen. Die Elemente, die eine Arbeit als befriedigend erscheinen lässt, verändern sich: zweitrangige Elemente wie z.B. die Möglichkeit zu reisen kann gegenüber den Aspekten, die stärker mit der Tätigkeit zu tun haben, in den Vordergrund treten. Es gibt aber auch eine Gruppe Jugendlicher, die den Stellenwert von Berufstätigkeit diametral anders sehen: als reines Mittel, um den Lebensunterhalt zu bestreiten. Dies scheint jedoch, aus der Sicht einer befragten Psychologin, weniger das Produkt eigener Reflexion als vielmehr Ausdruck einer gesellschaftlichen Konstante zu sein.

*... Sembra non essere frutto di una riflessione propria ma è piuttosto il trasferimento di un modello errato, ben presente nella nostra società, ovvero dell'equazione tanti soldi uguale a tanto potere da un lato e i soldi possono essere guadagnati in modo facile dall'altro.*

*Psychologin der Berufsberatung*

Es gibt also junge Leute, die sehr wenig Motivation haben, und es gibt auch die Hochmotivierten mit entsprechenden Erwartungen an ihren Beruf und ihre Tätigkeit. Eine Konstante glauben die Befragten aber zu sehen: Arbeit als der zentrale Lebensinhalt scheint eine Haltung zu sein, die tendenziell abnimmt, und entweder nebensächlich wird oder aber wichtig bleibt, aber eben nur unter bestimmten Voraussetzungen und nicht um jeden Preis – wenn sie Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung bietet, wenn sie sinnvoll ist, wenn sie Befriedigung gibt. Neben der Arbeit gibt es auch anderes: Freizeit, Freunde, Beziehungen usw.

## **9.2.3 Jugendliche vor der Berufswahl**

### **9.2.3.1 Interessen und Präferenzen bei der Berufswahl**

Die Jugendlichen sollten sich durch die derzeitige Krisenstimmung nicht zu stark beeinflussen lassen. In Südtirol bestünden für gut ausgebildete und motivierte Jugendliche immer noch sehr gute Einstiegschancen. Sie sollten sich in der Wirtschafts- und Arbeitswelt breit umschaun und auch im Ausland Erfahrungen sammeln.

*Man sollte generell mit der Angstmache aufhören, man redet damit nur die Krise herbei, verursacht überflüssige Ängste. Ju-*

*Jugendliche können ihre Jobsuche meistens selbst gut bewältigen.*

*Vertreter eines Unternehmerverbands*

Jugendliche, die schon in der Oberschule ein Schuljahr im Ausland verbracht haben oder während des Studiums ein Erasmus-Jahr gemacht haben, hätten eine ganz andere Offenheit aufzuweisen, sodass nicht nur der lokale Arbeitsmarkt in Betracht gezogen wird. Andererseits sind Südtiroler auch stark mit dem Land verbunden: wenn hier gute Arbeitsplätze geboten werden, kämen die jungen Fachkräfte auch gerne wieder zurück. Somit seien Jugendliche gut beraten, wenn sie sich während der schulfreien Bildungszeit neugierig, weltoffen und vielfältig in der Wirtschafts- und Arbeitswelt umschaun und dort möglichst viele Erfahrungen sammeln. Dann wird die Orientierung für die immer längere Lebensarbeitszeit leichter und unbekümmerter.

Schrauben die Jugendlichen ihre Erwartungen zunehmend zurück, weil die Arbeitsmarktlage in Südtirol wie anderswo schwieriger geworden ist? Nein, so groß sei die Krise nicht. Nur in einzelnen Sektoren seien Engpässe spürbar. Viele Jugendliche werden von zuhause unterstützt und spüren nicht den Druck, dass sie sofort in die Erwerbstätigkeit einsteigen müssten.

In den Gesprächen wurde zudem die Frage thematisiert, inwieweit sich die Präferenzen bei der Berufswahl unter Jugendlichen in den letzten 20 Jahren geändert hätten. Nach wie vor seien die Interessen der Eltern bei der Berufswahl stark präsent, die ihre Kinder in die gewünschte Richtung drängen wollen, vor allem mit Blick auf die Übernahme des elterlichen Betriebs. Jugendliche hätten in dieser Konstellation zu wenig Spielraum, ihre Begabungen zu testen und zu erfahren. Vor allem bei der Landbevölkerung sei noch ein starres Muster von Berufskarriere zu beobachten:

*In den Tälern herrscht oft ein zu starres Muster vor: mit 19-20 steigt man in den elterlichen Betrieb ein, baut sich mit langfristigen Krediten ein Haus oder kauft eine Wohnung. Damit verschließt man sich dann die Möglichkeit einer langfristigen Auslandserfahrung.*

*Vertreterin einer Jugendorganisation*

Guten Einkommenschancen als Motivation für die Berufswahl sei nach wie vor stark verbreitet. Aber auch die Entfaltung in der Arbeit, die Stabilität des Arbeitsplatzes und das Prestige des Unternehmens seien wichtige Kriterien für die Berufswahlentscheidung. Die Familien interessiert aber bei der Berufswahl primär das soziale Umfeld und Prestige eines Berufs, nicht so sehr der Arbeitsmarkt.

Eine kleinere Gruppe von Jugendlichen entwickle schon in der Oberschule bzw. in der Berufsschule detaillierte Vorstellungen von der späteren Berufstätigkeit mit besonderen Ausbildungswegen, um nicht zu sagen ein Lebensprojekt.

*Höchstens 1/3 will weiter studieren, 1/3 strebt sicher einen Berufseinstieg schon mit 19 oder 20 an. 1/3 wissen nicht, was sie nach der Matura tun werden. Ich würde vorschlagen, mit 18 die Matura zu machen als europäischer Standard, nach der Matura könnte dann ein Jahr Berufsorientierung erfolgen in verschiedener Form.*

*Oberschuldirektor*

Ausländische Eltern hätten dagegen schon aufgrund ihrer Einkommenssituation her ein großes Interesse, ihre Kinder möglichst rasch in die Arbeitswelt einzugliedern.

### 9.2.3.2 Unterstützung bei der Berufswahl

Durch wen erfahren Jugendliche heute Unterstützung bei der Berufswahl? Oberschüler haben angesichts der breiten Palette an Möglichkeiten zur weiterführenden Ausbildung einen gewachsenen Bedarf an Unterstützung und Orientierung. Viele Maturanten wüssten auch nach bestandener Prüfung noch nicht, wie sie ihre Ausbildung fortsetzen sollen. Umso wichtiger sei die fachkundige Unterstützung und Begleitung bei der Berufswahl vor und nach der Matura.

Die Wahl der Oberschule nach Abschluss der Mittelschule nähmen – laut Experten – meistens die Eltern vor, die ihre Kinder unterstützen, aber auch Druck ausübten. Weit schwieriger sei die Wahl des Bildungswegs nach der Matura, weil sich die Ausbildungs- und Berufswelt beträchtlich verändert habe und Eltern einen ganz unterschiedlichen Bildungs- und Informationsgrad aufweisen. Somit benötigen auch Eltern vermehrt Unterstützung durch professionelle Berater.

Die zweitwichtigste Rolle bei der Berufswahlentscheidung, so die Befragten, spiele die Peer-group, die Freunde und Kollegen, was mit gewissen Risiken verbunden sei.

*Doch viele hängen sich zu stark an die peers und schätzen ihr Potenzial zu eng ein. Viele sitzen bloß Tendenzen und Modeerscheinungen auf. Dann kommt es auch verstärkt zu Konflikten mit den Eltern bezüglich der Berufswahl.*

*Berufsberaterin*

Im Alter von 14 oder 15 seien die *peers* jedoch nicht in der Lage, eine gut informierte und hinterfragte Berufswahl zu unterstützen, vielmehr würden dadurch Modetendenzen verstärkt und nach

Gruppendynamik entschieden. Eltern und Familie prägten stark, doch am meisten Gewicht habe derzeit die peer-group.

Die Berufsberatung habe eine entscheidende Rolle in der rationalen Entscheidung zur Berufswahl zu spielen. Je besser die Kenntnisse der realen Berufswelt, desto überlegter die Entscheidung von Eltern und betroffenen Jugendlichen. Die Berufswahl werde umso bewusster getroffen, je mehr die Jugendlichen die Arbeitswelt kennen, Arbeitserfahrungen gemacht und die Berufspraxis erlebt hätten. Gerade deshalb seien die Praktikumsmöglichkeiten während der Schulzeit auszubauen. Zusätzliche Anstrengungen seien erforderlich, Jugendliche während ihrer Schulzeit mehr und intensiver mit der Arbeitswelt in Kontakt zu bringen.

*Betriebspraktika sind eine gute Möglichkeit für junge Menschen, Arbeitserfahrung zu sammeln. Insgesamt sollte die praktische Erfahrung in sämtlichen Oberschulen mehr gefördert werden. Sinnvoll wären bereits, Aktionstage in den Mittelschulen anzubieten. Jugendliche der Mittelschulen dürfen einen Tag in einem Betrieb ihrer Wahl verbringen, wobei ihnen jeweils ein Tutor zur Seite gestellt wird. Die Jugendlichen sollten dabei die Möglichkeit haben, mindestens 3 Betriebe im Laufe eines Schuljahres kennen zu lernen. Dies kann den Jugendlichen auch bei ihrer Berufswahl behilflich sein.*  
*Bildungsplaner der des Berufsschulwesens*

Eine bewusste Berufswahl sei ein längerer Prozess – so die Befragten – und könne nicht punktuell erfolgen, sondern müsse längerfristig angelegt und durch die zuständigen Stellen und Experten begleitet werden. So wichtig die Informationsveranstaltungen zum Studien- und Berufsangebot am Ende der Oberschule auch seien, so nötig sei die längerfristige oder mehrfache Beratung während der Ausbildung. Jugendliche begreifen heute zu wenig, wie wichtig die Spezialisierung in der Berufsausbildung ist. Diesen Bedarf könne die Berufsberatung aus strukturellen Gründen nicht abdecken, da die Ressourcen dafür nicht ausreichen.

In der Berufsberatung gäbe es andererseits auch viele neue, interessante Ansätze und Instrumente, wie z.B. den Orientierungskoffer, die Berufsmesse, die Angebote der mit der Berufsberatung beauftragten Lehrpersonen.

Mehrfach wurde betont, dass es beides brauche: reflektierte Einschätzungen, was einem Jugendlichen liegt zum einen und eine wirklichkeitsnahe Einschätzung, welche Berufe eine gute Zukunft haben zum anderen. Arbeitsmarktperspektiven könnten aber bei der Wahl der Oberschule keine große Rolle spielen, da längerfristige Entwicklungen nicht genau vorhersehbar seien. Im Allgemeinen werde der Arbeitsmarkt bei der Berufswahl kaum berücksich-

tigt, weil weder Eltern noch Lehrpersonen noch Gleichaltrige über die Verhältnisse am Arbeitsmarkt im Detail informiert seien.

*Viele Jugendliche können die Lage auf dem Arbeitsmarkt nicht einschätzen, aber auch die Eltern nicht. Es stellt sich die Frage, ob die Lage auf dem Arbeitsmarkt für den Augenblick des Berufseintritts 4-5 Jahre später überhaupt absehbar ist.*

*Berufsberaterin*

Anhaltspunkte für die Arbeitsmarktentwicklung böten Untersuchungen zu Mangelberufen und freien Stellen. In diesem Sinne werden technisch-naturwissenschaftliche Ausbildungswege seit Jahren stärker beworben, doch bis dato mit geringen Wirkungen.

Bei der Einschätzung des Arbeitsmarktes spiele auch der in Betracht gezogene geografische Radius eine gewichtige Rolle. Viele Jugendliche wählen Studiengänge, für die kaum Arbeitsplätze in Südtirol bestehen; andere begrenzen ihren beruflichen Horizont sogar auf den eigenen Bezirk oder gar die Gemeinde.

Insgesamt würde bei der Berufsberatung primär auf Interessen und Neigungen der Jugendlichen abgestellt, aber nur sekundär auf die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, die sich zu rasch ändere, um verlässliche Aussagen treffen zu können. Jugendliche stünden heute vor einer Vielfalt von Möglichkeiten, müssten sich mühsam orientieren und auch rechtzeitig entscheiden. Bei der Ausbildungswahl gäbe es Unterstützung von verschiedener Seite, weit weniger jedoch beim Berufseinstieg. Es fehlten spezifische Beratungsangebote für Berufseinsteiger, so die Vertreter von Jugendorganisationen.

Die Kenntnis der Arbeitswelt könnte am besten über konkrete Arbeitserfahrungen im jeweiligen Betrieb vermittelt werden. Leider können viele Jugendliche bis zur Matura keinerlei derartige Erfahrungen sammeln. Dies trage dann dazu bei, dass man kaum klare Ideen bezüglich des künftigen Berufs habe. Mehr Praktika zur Kenntnis der Berufswelt seien unbedingt nötig. Die Lehrer könnten auch Eltern jeweils für 1-2 Stunden in die Schule einladen, um über ihren Beruf zu sprechen. Mehr Praktika vor der Matura werden wiederholt von den Experten angesprochen.

*Verbesserungen zur Förderung einer bewussten Berufswahl sollten vor allem bei einem engeren Kontakt und Austausch zwischen den Unternehmen, der Berufswelt und den Schulen ansetzen. Zusätzliche Möglichkeiten zur Arbeitserfahrung, Praktika während der Schulzeit müssen ausgebaut werden, z.B. Unternehmensbesuche an Nachmittagen, Besuche bei besonderen Berufen, Besuche von Experten an der Schule. Die Jugend-*

*lichen sollen 2-3 Wochen hineinschnuppern können, auch die Jugendzentren können sich hier einbringen.  
Mitarbeiterin eines Jugendzentrums*

*Die Schüler sollten jedenfalls weitere Möglichkeiten in Richtung Arbeitswelt erhalten, auch während des Schuljahrs in Form von Praktika, nicht nur Sommerjobs. Dies wird erst im Schuljahr 2013/14 greifen. Wir haben auch einen Berufsorientierungskoffer, wo Universitäten dabei sind, Berufsberatung, AFI, WIFO, Materialien für Schüler hinsichtlich der Berufsorientierung. Praktika müssen auch vor- und nachbereitet werden. Viel Material ist vorhanden und die Lehrpersonen können sich frei bedienen.*

*Direktorin Amt für Berufsberatung*

#### **9.2.4 Die Berufsberatung**

Die Mehrheit der befragten Akteure äußerte sich sehr positiv zum bestehenden Angebot der Berufsberatung in Südtirol. Es gebe eine Fülle von Materialien, Schulbesuchen, Einzelberatungen, Datenbanken, Präsentationen, eine Bildungsmesse und die Zusammenarbeit mit den Wirtschaftsverbänden, Unternehmen, mit Schulamt und den Schulen. Die Berufsberater/innen organisieren auch Betriebsbesichtigungen, um die Arbeitswelt zu studieren, doch stehe die psychopädagogische Aufgabe der Ermittlung von Neigungen, Fähigkeiten und Interessen der Jugendlichen im Zentrum ihrer Tätigkeit.

Mit dem Ansteigen der Jugendarbeitslosigkeit gewannen aber auch die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und der Arbeitswelt allgemein an Gewicht:

*(...) In der Beratung ist der Teil der Interessen, der Werte, der Neigung, der Fähigkeiten immer noch ein wesentlicher Bestandteil jeder Berufsberatung, aber der Druck, uns wirklich mehr mit der aktuellen Beschäftigungssituation, den Perspektiven von Berufen auseinanderzusetzen, ist eindeutig gestiegen, seit die Arbeitslosigkeit steigt.*

*Berufsberaterin*

Die Berufsberatung habe diesbezüglich aber strukturelle Grenzen. Man komme mit 15 in die Berufsberatung, so eine Mitarbeiterin des Dienstes, steige aber erst mit 25 in die Arbeitswelt ein. 10 Jahre danach schaue es in der Arbeitswelt vielleicht ganz anders aus. Man dürfe von der Berufsberatung nicht verlangen, Arbeitsvermittlung zu betreiben, was sie nicht leisten könne.

Der Anspruch und die Erwartungen an die Berufsberatung sind insgesamt hoch. Der Beruf ist nicht nur eine Tätigkeit, sondern

auch ein Anspruch ist da, mit dem eigenen Beruf „glücklich“ zu werden. Es geht also in erster Linie darum, Neigungen zu erkennen, und das sei schon schwer genug. Ein Fragebogen allein genüge nicht, man dürfe nicht in ein Studienfach „hineingeschoben werden“. Insgesamt besteht aus der Sicht der Beratungsinstanzen heute ein ausreichendes Angebot an Beratung und Unterstützung. Die Jugendlichen könnten heute aber nur punktuell erreicht werden. Sie hat bei weitem nicht dieselben Möglichkeiten, auf Jugendliche einzuwirken wie beispielsweise die Schule. Professionelle Berufsberatung mit einem gut verzweigten Netz von Beratern/innen und den heutigen medialen Mitteln reicht aber nicht, meinen die Befragten, denn in den (Ober-)Schulen müsste eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit der Berufswelt und Berufswahl erfolgen. Während mittlerweile fast alle Mittelschulen sehr aktiv sind, um den Prozess der Schul- und Berufswahl zu begleiten, könnte in der Oberstufe noch viel mehr getan werden, um die Schüler auf die zukünftige Berufs- oder Studienwahl einzustimmen. Immer wieder wird von den Experten und Akteurinnen mehr Praxisnähe in den Oberschulen gefordert, z.B. in Form von Schnupperpraktika. In diesem Sinne sollten Schüler in bestimmten Firmen, großen Betrieben, oder auch im Gesundheitsbereich die Möglichkeit haben, eine Woche oder 14 Tage hineinzuschnuppern, um zu sehen, wie das im Berufsleben konkret abläuft. Hier wird mehr Offenheit von Seiten der Betriebe gefordert. Begrüßt werden die zweiwöchigen Praktika der Schüler der Gymnasien.

Die Berufsberatung bietet nicht nur Gespräche mit der Berufsberaterin, sondern auch Workshops zur Selbstreflexion und Selbstexploration. Die Schulreform fördert das, um alle Fähigkeiten der Schüler zu beobachten. Jede Lehrperson muss jetzt sechs Kompetenzen erfassen. Auch in der Selbsteinschätzung müssen die Schüler dazulernen, was in der Oberstufe erfolge. Der Kompetenzpass, ein ESF-Projekt, sei ursprünglich für Erwachsene entwickelt worden, und helfe den Jugendlichen, sich selbst einzuschätzen.

*Der Kompetenzpass war ein guter Ansatz: besser Bescheid wissen über die eigenen Neigungen, Interessen und Fähigkeiten. Doch das muss durch eigene Erfahrungen erprobt und geprüft werden, denn Vorstellungen und Wirklichkeit weichen auch voneinander ab.*  
Schulinspektorin

## 9.2.5 Arbeitssuche und Arbeitsvermittlung

### 9.2.5.1 Ressourcen und Instrumente bei der Arbeitssuche

Unabhängig von den institutionellen Möglichkeiten der Arbeitsvermittlung merken mehrere befragte Akteure an, dass es in Südtirol unter den jungen Arbeitssuchenden noch keine professionelle Bewerbungskultur wie in Deutschland und Österreich gäbe.

*Die deutschsprachigen Schüler wissen, im Unterschied zu den Italienern, sehr genau, wie ein CV abzufassen und ein Bewerbungsgespräch zu führen ist. Hier gibt's Nachholbedarf vor allem unter den Italienern. Im Vergleich zu Italien sind die Arbeitsämter in Deutschland organisatorisch viel besser aufgestellt. Die Deutschsprachigen haben eine eigene Bewerbungskultur, die Arbeitsagenturen arbeiten gut. Man verwendet meist den europäischen Lebenslauf, ein sehr minutiöser Rahmen. Dieser wird auch unter den Südtirolern nicht häufig verwendet.*  
Arbeitsvermittler

Die Jugendlichen setzen bei der Arbeitssuche – so die Befragten – auf verschiedene Kanäle. Die wichtigsten sind das soziale Umfeld (Familie, Verwandte, Freunde, Kollegen), das Internet und andere Medien und direkte Kontakte mit Unternehmen.

Die Verbandsexperten betonen die Notwendigkeit, dass Jugendliche die betriebliche Realität besser kennen lernen. Viele Jugendliche wüssten über den Betrieb, bei dem sie sich bewerben, nicht ausreichend Bescheid. Andererseits haben viele Kleinbetriebe einen Aufholbedarf bei ihren Netzauftritten. Man arbeite z.B. bei Stellenausschreibungen mit Schlagworten wie Teamfähigkeit, Flexibilität, Mehrsprachigkeit, während die Realität im Betrieb ganz anders beschaffen sei.

Die Arbeitsbörse des Landes werde, so die Experten aus dem Bereich Arbeitsvermittlung, von Jugendlichen stark genutzt, und etwa 90% der Unternehmen nutzten sie auch für die Personalsuche. Bis zu 50 Bewerbungen pro online angebotener Stelle seien zu verzeichnen. Jugendliche, die neu in den Arbeitsmarkt einsteigen, wenden sich kaum an das Arbeitsamt, während junge Arbeitslose von den Arbeitsämtern weit öfter betreut werden.

Zu wenig bekannt sei, dass das Arbeitsamt auch Berufspraktika (tirocini) und Sommerpraktika vermittele, womit die Jugendlichen die Arbeitswelt besser lernen könnten.



*Als Arbeitsamt vermitteln wir auch viele Berufspraktika, womit die Jugendlichen die Arbeitswelt besser kennen lernen können.*

*Die Arbeitsämter haben aber keinen eigenen Jugendservice. Wer sich in die Arbeitslosenliste einträgt, tut dies meist, um die Arbeitslosenhilfe in Anspruch zu nehmen. Dieses Recht haben die Jugendlichen noch gar nicht angereift.*

*Arbeitsvermittlerin*

Junge Arbeitsuchende sollen zur aktiven Suche motiviert werden. Die Arbeitsämter verfügten über Kontakte zu Firmen sowie auch über Personaldatenbanken von Unternehmen, doch der allgemeine Zeitdruck der beschäftigten Vermittler/innen erlaube keine flächendeckende Stellensuche. Jedenfalls könnten Jugendlichen Arbeitsplätze angeboten werden, von deren Existenz sie sonst nicht erfahren hätten.

Bei den privaten Personal- und Arbeitsvermittlungsagenturen besteht eine Spezialisierung: zum einen die Agenturen, die qualifizierte Stellen im mittleren und oberen Segment vermitteln, zum anderen die Leiharbeitsagenturen, die sich auf diese Vertragsform konzentrieren und vorwiegend Stellen in der Industrie und in den Dienstleistungen vermittelt. Leiharbeit diene für die Unternehmen oft auch als Probezeit für Personen, die später mit unbefristetem Vertrag übernommen werden sollen.

*Die Unternehmen wenden sich an private Agenturen, wenn sie nicht selbst die Bewerbung und Personalauswahl vornehmen wollen. Hier geht es um qualifizierte Stellen im mittleren und oberen Segment. Im Gastgewerbe gibt es eigene Vermittlungskanäle, vor allem über die Tageszeitungen und den direkten Kontakt zwischen Betrieb und Interessierten (...).*

*Vertreter einer privaten Arbeitsvermittlungsagentur*

Grundsätzlich wenden sich die privaten Agenturen nicht an Minderjährige, da keine Lehrstellen vermittelt werden, sondern meist Arbeitsverträge mit befristeter Dauer für relativ gering qualifizierte Arbeitsplätze.

*Die privaten Vermittlungsagenturen befassen sich vornehmlich mit Leiharbeit. Qualifizierte Personen suchen kaum Leiharbeit.*

*Wir vermitteln primär an Industriebetriebe, Dienstleistungen sind kaum vertreten, mit Ausnahme von Pflegehelfern und Krankenpflegern und Reinigungsdienste.*

*Vertreter einer privaten Arbeitsvermittlungsagentur.*

#### 9.2.5.2 Rollenverteilung bei der Arbeitsvermittlung

Die Rollenverteilung zwischen öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlern wurde in den Gesprächen mehrfach thematisiert:

*In Südtirol gibt es heute eine relativ hohe Dichte an Leiharbeitsagenturen, die noch zu wenig genutzt werden, die auch unter sich nicht koordiniert sind. Es wäre eine Zusammenarbeit von privaten und öffentlichen Stellen erforderlich, die aber nicht erfolgt, weil die öffentliche Arbeitsvermittlung die Privaten nicht auf Augenhöhe betrachtet. Die Arbeitsämter funktionieren zu bürokratisch, ohne aktive Vermittlungsbemühung.  
Vertreter einer privaten Arbeitsvermittlungsagentur*

In den Expertengesprächen sind konträre Meinungen zur Rollenverteilung zwischen privaten oder öffentlichen Arbeitsvermittlungsdiensten artikuliert worden, je nach Zugehörigkeit der Befragten zu einem der zwei Bereiche. Die öffentlichen Arbeitsämter befassten sich aus der Sicht der privaten Vermittler und Verbandsvertreter nur mit der bürokratischen Abwicklung der Vermittlung. Öffentliche Ämter seien nicht in der Lage, einen aktiven Vermittlungsdienst zu betreiben. Man müsse die Rolle der öffentlichen Arbeitsämter insgesamt überdenken, wird von verschiedenen Akteuren angemahnt. Die konkrete Arbeitssuche vor allem der Jugendlichen verlaufe heute über andere Kanäle, einschließlich der in Südtirol heute zugelassenen privaten Arbeitsagenturen (derzeit sieben). Die Verantwortlichen der öffentlichen Arbeitsvermittlung beklagen, dass es einfach zu wenig Vermittlungsbeamte gebe. In Bozen arbeiten neun Beamte für 4.000 Eingetragene. Somit darf ein Beratungsgespräch im Durchschnitt höchstens 15 Minuten betragen. Dies sei derzeit der größte Mangel. Der geringe Personalstand führe zu geringen zeitlichen Spielräumen. Kleinere Ämter in der Peripherie hätten mehr Personal und ausreichend Zeit für die einzelnen Arbeitssuchenden.

*Die Vermittler haben im Durchschnitt zu wenig Zeit, weil unser Personalstand zu gering ist. Ideal als Personalstand wäre ein Schlüssel von 1:150, doch haben wir Spitzen von 1 Beamten für 600 Klienten. So kann das Beratungsgespräch maximal 15 Minuten dauern, dies reicht nicht aus. In Bozen haben wir bei einer Vollzeiteinheit 580 Klienten, mit einem Gespräch alle drei Monate.*

*Direktor der Arbeitsvermittlung*

Die Arbeitsämter kennen deshalb die einzelnen Unternehmen zu wenig und könnten aus Zeitgründen nicht gezielt beraten und vermitteln. Auch die Firmen selbst wenden sich selten an die Arbeitsämter, weil sie sich nur geringen Erfolg versprechen. Andererseits senden die öffentlichen Ämter viele ihrer Kunden zu den Leiharbeitsagenturen.

Bezüglich der Vermittlung von Jugendlichen gebe es eine gute Zusammenarbeit mit der Berufsberatung. Es gebe jedenfalls ein gu-

tes Netzwerk an öffentlichen Stellen und auch die Zusammenarbeit mit den Eltern funktioniere gut.

Einige Befragten aus den privaten Agenturen gehen noch weiter und fordern die Privatisierung der gesamten Arbeitsvermittlung. Private Agenturen vermitteln dann aufgrund der tatsächlichen Kompetenzen der Kunden, wobei das Gewinninteresse die Haupttriebfeder für ein nachhaltiges Engagement sei, die Leute auf dem Arbeitsmarkt unterzubringen. Die Arbeitsbörse des Landes sei ein recht brauchbares Instrument, doch das Instrument der Arbeitssämter müsse noch wesentlich ausgeweitet werden.

### 9.2.5.3 Qualifikationen

Für Unternehmen zählten bei der Personalauswahl nicht nur die fachliche Qualifikation, sondern auch Sozialkompetenz, einschlägige Berufserfahrungen, soziales Engagement im Freiwilligenbereich, Entscheidungskompetenz, Auslandserfahrungen. Aus solchen Qualitäten lesen Personalchefs die Flexibilität und Mobilität, Belastbarkeit und Motivation heraus. Hilfreich bei der Arbeitssuche ist auch die gekonnte Selbstpräsentation, die z.B. in den Wirtschaftsfachoberschulen im Rahmen der Übungsfirma trainiert werde.

*Firmen, die junge Mitarbeiter aussuchen, schauen zunehmend mehr auf den Aspekt der außerschulischen Erfahrungen. Weil eben Fachkenntnisse gelernt werden können, (...), kann der Betrieb dann auch selber einbringen, aber Qualifikationen wie Entscheidungskompetenzen, Sozialkompetenzen, Führungsaufgaben können/müssen erfahren werden und können nicht gelernt werden. Ganz gleich ob beim Weißen Kreuz, bei der Feuerwehr oder bei einer Jugendorganisation: junge Leute, die ehrenamtliche Mitarbeiter/Innen sind, lernen Dinge, die eigentlich niemand anderes in dieser Form anbieten kann.*

*Vertreterin eines Unternehmerverbands*

Italienischsprachige Befragte merken an, dass vielen italienischen Jugendlichen immer noch gute Deutschkenntnisse fehlten.

*Wenn ein junger Italiener ohne großartige Deutschkenntnisse und nach 5-6 Jahren Studium in einer italienischen Stadt nach Südtirol zurückkehrt, findet er schwerlich Anschluss zu professionellen Deutschkenntnissen. Jemand könnte dann beruflich auf hohem Niveau einsteigen, bringt aber einfach die oft geforderte Zweisprachigkeit nicht mit. Man setzt sich dann wieder ab oder sucht eine Nische, wo das Deutsch nicht gefordert wird. Systematisch mit 27 oder 28 Jahren Deutsch zu lernen, das tun sich nicht viele an.*

*Vertreter einer privaten Arbeitsvermittlungagentur*

## 9.2.6 Die Entwicklung des Arbeitsmarktes

### 9.2.6.1 Probleme beim Einstieg in den Arbeitsmarkt in Südtirol

Die aktuelle Situation der Jugendlichen auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt wird von den befragten Akteurinnen im Allgemeinen als noch nicht so kritisch eingestuft. Einerseits seien befristete Arbeitsverhältnisse wie Projektarbeit in den ersten Arbeitsjahren zumutbar, doch würden Jugendliche durchschnittlich zu lange zu befristeten Arbeitsverträgen gezwungen. Immer wieder werden die Nachteile dieser Anstellungsformen angesprochen:

*Projektarbeit reiht sich an Projektarbeit, jetzt ist zumindest ein höheres Zeitintervall eingefügt worden. Die Arbeitsmöglichkeit ist zwar positiv, aber soziale Folgen sind schlimm. Die Jugendlichen sehen diese Folgen nicht auf dem Gehaltszettel. Sie wissen nicht, dass sie kaum Sozialbeiträge einzahlen, und dadurch kaum Rentenbeiträge ansammeln. Sie riskieren eine Generation der Altersarmut zu werden. Sind komplett unterversichert, die Pensionskassen sind leer und die Zusatzversicherung reicht auch nicht.*

*Vertreterin eines Sozialverbands*

Die jungen Arbeitnehmer könnten auf diese Weise keine kontinuierliche Erfahrung und Spezialisierung aufbauen, keine Lebensplanung angehen (z.B. Wohnungskauf und Familiengründung). Die geringe Einzahlung von Sozialbeiträgen führe zu einer permanenten Unterversicherung. Auch die neuen Formen höherer Lehre seien befristete Arbeitsverträge ohne den für Normalarbeitsverträge geltenden Kollektivvertragslohn. Die Projektverträge sind zwar durch die Regierung Monti erschwert worden (ab 2018 bei Sozialbeiträgen den normalen Verträgen gleichgestellt), doch nach wie vor gebe es Dutzende von Formen. Beim INPS Bozen sind derzeit in Südtirol 13.000 „Positionen“ atypischer Arbeitsverhältnisse registriert, die nicht gleich vielen Personen entsprächen.

Die Anpassungsleistungen, die Jugendliche beim Einstieg in das Arbeitsleben erbringen müssen, hängen eng von der erworbenen Ausbildung ab. Nach der allgemeinbildenden Ober- und Hochschule mit Grundlagenausbildung müssten sich viele erst Fachwissen und berufspraktische Kenntnisse aneignen. Auch bei handwerklichen Berufen werde es zukünftig immer mehr Berufsbilder geben, die sich überschneiden, oder die verschiedene Tätigkeiten unterschiedlich bündeln. In Zeiten der Krise könne man nicht reiner Schlosser bleiben, sondern müsse eine hohe Flexibilität aufbringen.

Flexibilität im heutigen Kontext bedeute oft, so einige Befragten, ein prekäres Arbeitsverhältnis zu akzeptieren. Sinn dieser befristeten Arbeitsverhältnisse sei es auch, den Unternehmen eine Probe-phase und den Jugendlichen ein Hineinschnuppern in verschiedene Berufe zu erlauben. Der Einstiegsvertrag könne nicht dieselben Bedingungen vorgeben wie jener eines qualifizierten langjährigen Mitarbeiters. Für einige Jahre sei dies kein Problem, wenn zumindest danach eine fixe Anstellung winke. Doch manche Jugendliche verblieben auf Dauer in dieser Phase und könnten kaum Lebensprojekte verwirklichen wie etwa Familiengründung und Wohnungskauf.

*In der Einstiegsphase müssen Jugendliche immer längere Zeit mit befristeten Arbeitsverhältnissen arbeiten. Der Einstiegsvertrag kann nicht dieselben Bedingungen vorgeben wie jener eines qualifizierten langjährigen Mitarbeiters. Unternehmen wollen eine möglichst lange Probezeit als Beobachtungsphase, also Befristung spielt eine wesentliche Rolle. Flexibilität bereichert. Ich würde mich schwer tun, jemanden aufzunehmen, der 28 Jahre für den selben Arbeitgeber gearbeitet hat.  
Mitarbeiter der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle*

Die Jugendlichen müssten auf dem lokalen Arbeitsmarkt für eine stabile Anstellung im Vergleich zur Elterngeneration eine höhere Qualifikation erwerben. Auch mit einer Matura könne man zukünftig nicht mehr so direkt in einen Beruf einsteigen. Studientitel hätten nur dann einen Wert, wenn sie von Unternehmen anerkannt werden. Wenn Qualifikationen mangelhaft und Abschlussdiplome zweifelhaft sind, werden die Unternehmen skeptisch und jugendliche Bewerber gezwungen, lange Sucharbeitslosigkeit in Kauf zu nehmen.

Derzeit bestehe unter jungen Menschen in Südtirol noch zu wenig Bereitschaft, bei neuen Arbeitsangeboten auch an den Arbeitsort zu ziehen. Genauso wenig sei man bereit, außerhalb des Landes Arbeit zu suchen. Sprachenkenntnis, Lernbereitschaft, Demut, Flexibilität und Mobilität seien gefragte „Tugenden“ des jungen Arbeitnehmers. Es sei auf jeden Fall wichtig, früh sinnvolle Arbeitserfahrungen zu sammeln, etwa im Rahmen von Praktika. Hier müssten auch die Betriebe mehr Möglichkeiten anbieten. Südtirol nutze darüber hinaus seinen Vorteil der Brückenfunktion zwischen dem deutsch- und italienischsprachigen Raum noch zu wenig, um hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen.

Auch in der Arbeitsmarktpolitik könnten Verbesserungen eingebaut werden, etwa nach dem Modell der Provinz Trient:

*Die Arbeitsagentur nach dem Trentiner Muster wäre optimal, ein Zentrum für alle Maßnahmen der beruflichen Weiterbil-*

*derung, Umschulung und aktiven Arbeitsmarktpolitik. Derzeit dringen zu den Familien nicht genügend Informationen zum Arbeitsmarkt durch und jene, die verbreitet werden, erläutern nicht ausreichend die Charakteristiken und Besonderheiten jeder Richtung.*  
*Gewerkschafter*

Mehrere Vertreter der Unternehmerverbände forderten auch eine dezidierte Förderung der Unternehmerinitiative unter den jugendlichen Berufseinsteigern:

*Unternehmertum ist gefragt: Freiberufler und Bürogemeinschaften, neue Selbstständigkeit, Risiken übernehmen. Schlimm ist, zu glauben, sich aufgrund von Beziehungen in ein gemachtes Nest setzen zu können und den Weg des geringsten Widerstands gehen zu können oder nur auf den nächsten öffentlichen Wettbewerb zu warten.*  
*Vertreter eines Unternehmerverbands*

#### 9.2.6.2 Entspannung durch geburtenärmere Jahrgänge?

Die heutigen Jahrgänge von 1990 aufwärts sind zahlenmäßig nur mehr halb so stark wie die heute 50jährigen (ASTAT 2012b, 73). Die neuen Renteneintrittsregelungen werden zwar erst zum Teil angewandt, veranlassen aber anscheinend viele ältere Arbeitnehmer, im Arbeitsprozess zu bleiben. Weniger Jugendliche treten auf den Arbeitsmarkt, aber der lokale Arbeitsmarkt ist Teil der EU und damit offen, die Einheimischen hätten damit im Wettbewerb mit den übrigen EU-Bürgern/innen zu bestehen. Also drei Faktoren: abnehmende Jahrgangsstärke bei den jungen Jahrgängen, spätere Pensionierung bei den älteren, und dazu der freie Personenverkehr in der EU.

Die demografische Entwicklung habe laut Experten einen positiven und einen negativen Effekt:<sup>29</sup> positiv, weil sie durch geburten schwächere Jahrgänge etwas Entspannung auf dem Arbeitsmarkt schaffe. Auf der anderen Seite müsse berücksichtigt werden, dass Arbeitnehmer immer später aus dem Arbeitsmarkt aussteigen, weil im Zuge der Pensionsreformen das Renteneintrittsalter erhöht wird. Die Rentenreform hat ein höheres Renteneintrittsalter, geringere Rentenbeiträge und die Abschaffung der Dienstaltersrente mit sich gebracht. Damit wird der generationsmäßige Austausch von Arbeitskräften verzögert und aufgeschoben, was die Jugend-

<sup>29</sup> Bis 2020 sinkt der Anteil der Bevölkerung zwischen 15-64 Jahren an der Gesamtbevölkerung in Südtirol allerdings kaum, sondern verharrt auf rund 65%. Erst für 2040/41 wird ein Absinken auf rund 56% prognostiziert. Vgl. AFI-IPL (Alena Wotka), newsletter 36, Südtirol 2050: Demografischer Wandel und Auswirkungen auf die Arbeitswelt, 29.6.2012

arbeitslosigkeit erhöht. Wenn mittelfristig die geburtenstarken Jahrgänge in Rente gehen, sei das für die heutigen Studienanfänger nicht sehr relevant. In 5-10 Jahren könnte tatsächlich eine Entspannung auf dem Arbeitsmarkt eintreten, aber man wisse ja nicht, so Experten, ob das Pensionsalter noch höher hinauf geschraubt werde.

Auf der anderen Seite entstünden durch das Heranwachsen der geburtenstarken Jahrgänge in die Klasse der pensionierbaren Jahrgänge andere Gefahren für das heutige Sozialversicherungssystem. Wenn die geburtenstarken Jahrgänge mit einer Stärke von etwa 9.000 Personen in Rente gehen und in der Erwerbstätigkeit nur 5.000 Personen als Jahrgangsstärke nachkommen, dann fehle Geld in den Rentenkassen. Der Markt werde aber durch Zuwanderung zu einem neuen Ausgleich finden. Wenn die Arbeitnehmer im Gebiet nicht mehr zu finden sind, wird das fehlende Angebot durch Zuwanderung kompensiert. Diese Zuwanderer zahlen wieder in die Rentenkasse ein und das System könne sich stabilisieren, was bereits im Gange ist.

*Weniger Jugendliche treten auf den Arbeitsmarkt, aber unser Arbeitsmarkt ist offen. Die Unternehmen nehmen dann jene Arbeiter, die sie kriegen können. Die Einheimischen haben einfach mehr Wettbewerb von außen auszuhalten.*

*Gewerkschafter*

Als Ausweg bezeichnen einige Befragte die Förderung der Zuwanderung von qualifizierten Leuten, allerdings vom Staat unterstützt mit zwei Jahren garantierter Unterkunft und Sprachkursen, Staatsbürgerkunde und beruflicher Bildung. Nach und nach rücken später Migranten der 2. Generation nach und ergänzen die geburtenstarken Jahrgänge der Inländer. Da sich der Babyboom der Jahre 1960-75 aus sozialen und kulturellen Gründen nicht mehr wiederholen wird, sei auch für Südtirol die Zuwanderung qualifizierter Kräfte aus dem Ausland unumgänglich, sowohl um die Renten zu sichern als auch um den Bedarf an Arbeitskräften in verschiedenen Segmenten des Arbeitsmarktes zu decken.

### 9.2.6.3 Die Aufnahmefähigkeit für Hochqualifizierte

Der Akademikeranteil Südtirols hinkt bezüglich der von der EU angepeilten Quote von 40% zurück, auch die Lissabon-Ziele der EU bei der Quote der Ausgaben für Forschung & Entwicklung erfüllt Südtirol bei Weitem nicht. Südtirol hatte bisher eine relativ geringe Akademikerrate und holt zur Zeit auf. Grundsätzlich sei die weitere Erhöhung des Hochschulbesuchs nötig, vor allem in bestimmten Bereichen und geschlechtsbezogen, z.B. Frauen in den MINT-Fächern. Doch die Aufnahmefähigkeit habe Grenzen.

*Einerseits möchte man die Akademikerquote erhöhen, weil gesagt wird, dass Italien grundsätzlich eine niedrige hat und also gut wäre zu erhöhen. Andererseits ist es so, dass in vielen Bereichen gar nicht mal so viele Akademiker gesucht werden. Gesucht werden spezialisierte Facharbeiter, Personen mit Berufsausbildung, aber nicht unbedingt so wahnsinnig viele Akademiker. Dann kommt auch noch dazu, dass die öffentliche Verwaltung ziemlich zu macht, der doch ein riesiger Arbeitgeber war in Südtirol mit Land und Sanitätseinheit. Somit könnte es schon schwierig werden für Akademiker.*

*Vertreterin des ASTAT*

Zum anderen sei es auf dem Hintergrund der Südtiroler Wirtschaftsstruktur wenig sinnvoll, derartige quantitative Vorgaben anzupfeilen. Gebraucht werden vor allem spezialisierte Facharbeiter und höhere technische und kaufmännische Berufe. Eine weit höhere Akademikerrate für Südtirol sei nicht erstrebenswert, weil der lokale Arbeitsmarkt sie nicht aufnehmen könne und diese Fachkräfte zur Abwanderung gezwungen wären. Die Klein- und Mittelbetriebe können nur beschränkt Forschung und Entwicklung betreiben, der öffentliche Dienst nimmt weit weniger Hochschulabsolventen auf als früher. Auch der geplante Technologiepark in Bozen könne nicht sehr viele neue Stellen schaffen. Für die unternehmensbezogene Forschung kämen auch nur bestimmte Qualifikationen in Frage.

*Viele Hochschulabsolventen bleiben zunächst weg, kommen dann aber wegen der Familie oder einem Arbeitsplatz wieder nach Südtirol zurück. Somit kein allgemeines Problem der Aufnahmefähigkeit, sondern eher eines der für den Südtiroler Arbeitsmarkt passende Verteilung der Studientitel.*

*Vertreterin des ASTAT*

Der Bedarf an spezialisierten Facharbeitern und Technikern sei in Südtirol dagegen hoch, z.B. bei der Gebäudesanierung und den erneuerbaren Energien. Höhere Qualifikationen müssten somit Arbeitsmarkt-gerecht produziert werden. In Südtirol sind Abgänger von technischen Oberschulen und die Facharbeiter die tragenden Säulen der KMU. Viele Posten in solchen Betrieben seien von Fachleuten besetzt, die bis zum Alter von 70 Jahren aktiv bleiben. Für den Nachwuchs gebe es in diesen Betrieben wenig Chancen. Die Fluktuation sei gering und werde durch die Verlängerung der Lebensarbeitszeit noch verringert.

*Unsere KMU können nur sehr begrenzt Hochqualifizierte aufnehmen. Es hängt sehr stark von der Studienrichtung ab. Geisteswissenschaftler werden in den Betrieben kaum gebraucht. Deshalb haben wir eine Überschuss davon, sofern der öffentlichen Dienst kaum mehr Leute aufnimmt.*



*Arbeitsvermittlerin*

Südtirols Arbeitsmarkt sei weiterhin aufnahmefähig, aber künftig werde jungen Leuten mehr Flexibilität und Frustrationstoleranz abverlangt. Es wird zu einem stärkeren Verdrängungswettbewerb kommen. Allerdings hätten Versuche, Jugendliche bei der Ausbildung und Studienwahl mehr in Richtung Technik und Naturwissenschaft zu lenken, nicht recht viel gefruchtet.

Es gibt verschiedene Initiativen, die Jugendlichen bei Ausbildung und Schulwahl zu lenken. Das Land hat eine Bildungsoffensive in Gang gesetzt, um mehr junge Leute für technische und naturwissenschaftliche Fächer zu gewinnen. Die steht auch in den Rahmenrichtlinien zur Oberschulreform. Die Frage ist jedoch, ob der Südtiroler Arbeitsmarkt so viele zusätzliche Fachkräfte aufnehmen und was er den Absolventen bieten kann. Bei bestimmten hochqualifizierten Berufen fehlen im Land einfach die Stellen und Unternehmen mit entsprechenden Kapazitäten.

Zudem sei nicht nur die Art, sondern auch die Qualität der Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt entscheidend.

*Durchschnittlich wird eine höhere Qualifikation nötig. Auch mit einer Matura kann man zukünftig nicht mehr so direkt in einen Beruf einsteigen. Studentitel haben nur dann einen Wert, wenn sie von Unternehmen anerkannt werden. Wenn Qualifikationen mangelhaft sind, werden jugendliche Bewerber gezwungen, längere Sucharbeitslosigkeit in Kauf zu nehmen.  
Mitarbeiter der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle*

Ein abgeschlossenes Studium sei jedenfalls nicht mehr eine Eintrittskarte in den Südtiroler Arbeitsmarkt:

*Ein Hochschulstudium wird auch bei uns nicht mehr die Eintrittskarte für den Arbeitsmarkt sein. Der Bachelor wird zu dem werden, was vor 10 Jahren die Matura war. Noch nicht alle haben verstanden, dass es mit dem Studium alleine noch nicht getan ist. In Italien machen 80% der Bachelors auch den Master, in Südtirol weniger. Man muss ein Spezialgebiet suchen, denn mit dem Bachelor allein hat man künftig zu wenig Chancen.*

*Mitarbeiter der Studentenorganisation*

Laut einer ASTAT-Untersuchung blieben viele Hochschulabsolventen zunächst weg, kämen dann aber wegen der Familie oder einem Arbeitsplatz wieder nach Südtirol zurück.

*Prinzipiell finde ich das „Gejammere“, dass die Jungen in das Ausland gehen und nicht mehr zurückkommen, überzogen. Denn ich finde das sogar positiv, wenn junge Leute mal ins Ausland gehen, Auslandserfahrungen sammeln, blicken sie mal über den Teller-*

*rand hinaus, erweitern ihren Horizont. Die meisten kommen ja wieder zurück. Schon der Typus Südtiroler ist sehr Heimatbezogen und früher oder später zieht es ihn zurück.*

*Leitende Mitarbeiterin des ASTAT*

Die Abwanderung von Hochqualifizierten in große Ballungsgebiete mit Großunternehmen sei ein normaler Vorgang, doch sei auch eine gewisse Rückwanderung von Akademikern zu beobachten. Der Südtiroler Arbeitsmarkt kann nicht Tausende von Philologen oder Fachleuten für moderne Sprachen aufnehmen. Bei Juristen, Geisteswissenschaftlern und Sozialwissenschaftlern seit der Südtiroler Arbeitsmarkt nicht mehr so aufnahmefähig wie früher.

#### 9.2.6.4 Ein *mismatch* auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt?

Besteht auf Südtirols Arbeitsmarkt eine „strukturelle Arbeitslosigkeit“ im Sinne des Nebeneinanders von freien Stellen in bestimmten Bereichen und arbeitslosen qualifizierten Jugendlichen in anderen Bereichen? Die Experten der Arbeitsmarktbeobachtung sind nicht dieser Ansicht.

*500 Jugendliche werden für bestimmte Jobs gesucht, aber nur 300 sind auf dem Arbeitsmarkt dafür verfügbar? So stellt sich das Problem nicht dar. Doch die Schulen verlassen eine Menge halbwegs allgemein gebildeter Jugendlicher, die es zu einer Büro­tätigkeit hinzieht. Kaum jemand ist für eine Tätigkeit in einem Betrieb spezifisch ausgebildet, weil in den Oberschulen eine Einheitsausbildung geboten wird. Keine Schule liefert z.B. die für einen speziellen Betrieb spezialisierte Sekretärin.  
Mitarbeiter der Arbeitsmarktvermittlung*

Die Oberschule produziere vor allem Maturanten mit Allgemeinbildung, die ihre Berufsspezialisierung noch zu absolvieren hätten. Arbeitsmarkt und Bildungssystem würden immer etwas auseinanderklaffen, so der Arbeitsmarktexperte, weshalb geeignete Formen der Spezialisierung nach der Matura am Arbeitsplatz geschaffen werden müssten. Berufspraxis, praktisches Können wird aber oft unterschätzt.

*Zum Teil wird bei der Berufswahl zu wenig die Realität am Arbeitsmarkt berücksichtigt. Allerdings fehlt vielfach auch die Aufklärung in diesem Bereich. Viele Jugendliche gehen davon aus, dass der Abschluss einer Oberschule bzw. eines Studiums ausreicht, um einen Arbeitsplatz zu erhalten (...). Die jungen Italiener Südtirols besuchen zu über 50% Lyzeen, zum geringeren Teil technische Oberschulen, und nur sehr wenige die Berufsschulen. Damit ist der mismatch vorgegeben.  
Vertreter des Bundes der Genossenschaften*

Unter den Maturanten sei es weit verbreitet, sich nach einigen Mo-  
deberufen auszurichten. Eigentlich müsste man schauen, so ein  
Befragter, was wenige Gleichaltrige studieren und was in 5-10 Jah-  
ren stärker gefragt sein wird. Das tun die wenigsten Jugendlichen,  
die sich viel lieber eigenen Interessen widmen. Im Anschluss wird  
den Hochschulabsolventen viel Anpassungsbereitschaft und Aus-  
dauer bei der Arbeitssuche abverlangt.

Der in Südtirol wie anderswo beobachtbare *mismatch* auf dem Ar-  
beitsmarkt sei aber kein Problem des Alters, betonen Akteurinnen.  
Es gibt ältere Arbeitnehmer, die wegen Betriebsschließungen ent-  
lassen werden, aber auch Lehrstellenmangel. *Mismatch* sei zu be-  
obachten zwischen gering qualifizierten Arbeitsplätzen, für die sich  
keine Einheimischen finden, die dann von Zuwanderern besetzt  
werden, wie z.B. im Gastgewerbe. Gering qualifizierte, ältere Ar-  
beitnehmer hingegen seien betroffen von Entlassung, tun sich  
schwer mit einer Umschulung, erfahren längere Arbeitslosigkeit.  
Diese sei problematischer als die Sucharbeitslosigkeit junger Ar-  
beitssuchender beim Einstieg in den Arbeitsmarkt.

### 9.2.7 Reformen des Arbeitsrechts

Die Frage der Entlohnungshöhe wird von mehreren Befragten rela-  
tiviert: Für ein Unternehmen machten die Lohnunterschiede zwi-  
schen älteren und jüngeren Arbeitnehmern nicht die Entscheidung  
für und wider die Einstellung eines Jugendlichen aus.

*Wenn heute Mitarbeiter wirklich gebraucht werden, werden sie  
unabhängig von der Vertragsform eingestellt. Ausschlagge-  
bend ist nicht so sehr der Arbeitsvertrag, sondern wie dieser  
Arbeitnehmer ist. Die Kosten sind sekundär. Aber der Bewerber  
muss eben die richtigen Voraussetzungen haben.*

*Fachmann der Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt*

Jugendliche bzw. Neueinsteiger werden zumindest mit kollektiv-  
vertraglichem Mindestlohn eingestuft. Dabei werden Frauen bei  
vergleichbarer Arbeit oft niedriger eingestuft, aufgrund der Verein-  
barkeit der Arbeit und Familienpflichten müssen sie oft schlechte-  
re vertragliche Bedingungen akzeptieren. Bei den Betriebsabkom-  
men werde nicht nach Alter diskriminiert, doch einige Kollektivver-  
träge hätten Verschlechterungen mit sich gebracht. Dadurch er-  
hielten Neueinsteiger beim normativen Teil schlechtere Bedingun-  
gen als die Kollegen, die schon länger im Dienst sind. Beim  
wirtschaftlichen Teil würden vor allem bei den Lehrverträgen we-  
niger Sozialbeiträge gezahlt. Junge Arbeitnehmer hätten einen gra-  
vierenden Nachteil, denn je weniger eingezahlt wird, desto weni-  
ger Rentenanspruch werde angereift. Bei Werkverträgen beziehe  
ein Jugendlicher zwar ein auf den ersten Blick hohe Vergütung,

verbuche aber sehr geringe Rentenbeiträge. Da liege der große Nachteil, nicht so sehr bei der Lohnhöhe.

Die Lohnkosten sollten dagegen zwischen den Generationen besser verteilt werden. In den Kollektivverträgen sollten Arbeitnehmer über 50 einen kleinen Lohnverzicht üben, während die Löhne für Jugendliche unter 30 angehoben werden könnten, damit sich diese etwas aufbauen können. Eine Art Solidarität der älteren Arbeitnehmer wird vorgeschlagen: ab 50 Verzicht auf die Dienstalterszulage:

*Die Lohnkosten sollen also zwischen den Generationen besser verteilt werden. Ab einem Alter von rund 50 Jahren soll man die Lohnkosten reduzieren, jene für die Gruppe zwischen 20-30 Jahre sollen dagegen steigen, damit Jugendliche etwas aufbauen können.*

*Gewerkschafter*

Außerdem sei es legitim, die Dienstalterszulagen in Frage zu stellen.

*In Kollektivverträgen bräuchte es ab einem bestimmten Gehalt keine Dienstalterszulage. Das soll den Jungen gegeben werden, weil mit einem bestimmtem Alter 50+ ist die Wohnung da, die Kinder sind im Erwerbsleben. Hier braucht es mehr Solidarität.*

*In Verträgen müsste ein Ausgleich geschaffen werden. Hier muss ein Umdenken geschehen.*

*Vertreterin der Gewerkschaftsjugend*

Laut Experten und Akteurinnen dieses Bereichs sei der Aspekt der Flexibilität für die Unternehmen wichtiger als jener der Lohnhöhe. Die Unternehmen stellen nicht unfähige Leute ein, weil sie 400 Euro weniger kosten. Lohnzuschüsse, die einen schwachen 29jährigen zum Nachteil des 30jährigen leistungswilligen Mitbewerbers befördern, seien keine Lösung:

*Lohnzuschüsse, die einen schwachen 29jährigen zum Nachteil des 30-jährigen Fähigen befördern, sind nicht die Lösung. Wer klug ist, nimmt den teureren, aber fähigeren und leistungsbeeren Jugendlichen.*

*Mitarbeiter der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle*

*Nur in Zusammenhang mit dem Alter wären solche Zuschüsse nicht zu befürworten. Wenn eine Nachqualifizierung oder Spezialisierung erfolgt, die der Betrieb übernehmen kann, also in Zusammenhang mit einer Ausbildungsleistung kann man Zuschüsse überlegen.*

*Leitender Beamter der Arbeitsvermittlung*

Eine Senkung der Sozialabgaben für Jugendliche bis 29 kann in Betracht gezogen werden, ist allerdings durch die Einführung neu-

er Lehrverträge und prekärer Arbeitsverhältnisse (Projektarbeit, Leiharbeit, befristete Arbeit, Arbeit auf Abruf) schon im Gang. Lohnzuschüsse für die Einstellung von Jugendlichen unter 30 Jahren sollte es erst geben, wenn sich die Situation wesentlich verschlechterte.

Auch führende Vertreter von Unternehmerverbänden sprechen sich dafür aus, den Jugendlichen einen höheren Grad an sozialer Absicherung zu verschaffen:

*Ich glaube, dass wir [...] verzichten müssen, um der Jugend neue Perspektiven zu geben. Wir haben die unsrige Generation, die abgesichert ist und die Jugend ... und da müssen wir vielleicht auf ein bisschen was verzichten, um unten (der Jugend) ein bisschen mehr Sicherheit zu geben. Damit müssen wir uns auseinandersetzen, ich weiß, dass da viel Ideologisches dabei ist, aber es geht um dieses Ungleichgewicht. Das ist nicht ein Problem der Unternehmen, denn Unternehmen können keine Garantie mehr auf dem Arbeitsmarkt geben. Sie können nur eines garantieren: dass sie Jugendliche aufnehmen, um sie effizient auszubilden, um mit ihnen einen gemeinsamen Weg zu gehen und keiner tut das, um dann einen zu entlassen.*

*Unternehmerverband*

Hier gehe es laut Experten grundsätzlich darum, die Vielfalt der atypischen Arbeitsverhältnisse zu begrenzen und besser zu reglementieren. Hingegen müsse die soziale Absicherung der Teilzeit ausgebaut und altersgerechte Arbeitsverhältnisse geschaffen werden. An beiden Enden der Zeit der Erwerbstätigkeit müsse angesetzt werden: einerseits Erleichterungen bei und Förderung der Aufnahme von Jugendlichen, andererseits altersgerechte Beschäftigungsformen. Auch Unternehmerverbandsvertreter betonten, dass Jugendliche nicht zu lange in prekären Arbeitsverhältnissen gehalten werden sollten, damit sie sich eine Berufsperspektive aufbauen können.

Während auch Unternehmervertreter mit dem Ausmaß an Flexibilität zufrieden sind und das neue Lehrlingsgesetz ausreichend lange Lehrzeiten bietet, wird eher für eine einfachere Form der Entlassung von Arbeitnehmern plädiert, von welchen sich ein Unternehmen trennen will. Das Einstellungsverhalten der Betriebe könnte durch eine Lockerung des Kündigungsschutzes verbessert werden. In Zukunft müssten immer mehr Jugendliche von der Vorstellung eines unbefristeten Arbeitsvertrags für die gesamte Zeit der Erwerbstätigkeit abgehen. Zwar sei die Forderung verständlich, doch im Kontext der italienischen Wirtschaft nicht durchsetzbar.

Auch die Praktika der Oberschüler in den Unternehmen müssten arbeitsrechtlich besser abgesichert werden. Sommerpraktika sind in Südtirol sehr beliebt, doch müssten mehr curriculare, also schultypbezogene Praktika in die Oberschulbildung aufgenommen werden, mit dem Ziel, dass Jugendliche betriebliche Realität kennen lernen; außerdem kommen Unternehmen dadurch mit Nachwuchs in Kontakt. Folgende Maßnahmen werden vorgeschlagen:

- ▶ Einstieg in die Grundlehre ab dem 14. Lebensjahr
- ▶ Die Berufsberatung soll die Jugendlichen auch über die Realität am Arbeitsmarkt aufklären; die Oberschüler sollen auch über die Lehre informiert werden;
- ▶ Einstellungszuschüsse für Lehrlinge und Jugendliche bis 25 Jahren.

## 9.2.8 Problemgruppen

### 9.2.8.1 Schul- und Ausbildungsabbrecher

Für Schulerfolg, Berufswahl und Ausbildungsverlauf sei die soziale Herkunft immer noch wesentlich, meinen Experten. Trotz des im Wesentlichen für die Eltern kostengünstigen öffentlichen Bildungssystems könnten sich Kinder aus einkommensschwachen Schichten Vieles nicht erlauben und hätten schlechtere Startbedingungen. Bei den Jugendlichen zeichne sich immer wieder ab: wer bestimmte Ressourcen hat, kommt weiter. Als spezifische Problemgruppen seien die Ausbildungsabbrecher und Jugendliche mit Migrationshintergrund auszumachen. Diese würden auch für die Jugendsozialarbeit zukünftig zusätzlichen Bedarf aufwerfen. In Bozen gebe es auch einige sozial problematische Viertel, wo sich Problemgruppen unter Jugendlichen überhaupt erst formieren können.

*Probleme werden Jugendliche ohne Ausbildung haben, mit zu wenig Sprachkenntnissen, solche die keine Lust, keinen Einsatz zeigen, Entscheidung des Einzelnen, wer auf Deutsch verzichtet. Bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist die Sprache das Haupthindernis. Die Unternehmer haben oft Vorurteile, manche haben schlechte Erfahrungen gemacht, dann ist dieses Thema für lange Zeit vom Tisch. Die Migranten werden dann abgestempelt, sie haben kein Vertrauen mehr, und die Ausländer ein schlechtes Image.*

*Mitarbeiter der Arbeitsmarktbeobachtung*

Schwer vermittelbar seien Jugendliche, die nur eine allgemeine Ausbildung haben und keine berufsspezifische Ausbildung, so einige Befragte. Diese Jugendlichen stoßen auf zunehmende

Schwierigkeiten bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt, weil die Berufswelt immer spezialisierter wird. Darüber hinaus seien Jugendliche, die weniger Leistungsbereitschaft zeigen, im Nachteil. Diese würden schnell aussortiert werden. Wer häufiger aussortiert worden ist und keine Referenzen vorweisen könne, habe es immer schwerer, Fuß zu fassen.

Jugendliche ohne Schulabschluss und sonstige Ausbildung bilden eine Problemgruppe, der Mangel an Zweitsprachkenntnissen und Einsatzbereitschaft seien weitere Handicaps in der Südtiroler Realität. Die im Schulsystem angebotenen Integrationsdienste für Schüler mit Problemen bieten spezielle Förderungsprogramme, die noch zu wenig genutzt würden. Es werde immer Jugendliche mit Problemen geben, die auf dem Arbeitsmarkt eine relativ schwache Position innehaben werden.

Jugendliche, die die Landessprachen unzureichend beherrschen, werden neben jenen mit unzureichender Qualifikation zunehmende Schwierigkeiten haben, in Südtirol qualifizierte Arbeitsplätze zu finden.

*Die italienischsprachigen Jugendlichen würden gut daran tun, auch außerhalb Bozens Arbeit und Praktika zu absolvieren, um Südtiroler Deutsch besser zu lernen. Das nützt ihnen für ihren Beruf mehr als Englisch.*

*Vertreter des Verbandes der Genossenschaften*

Italienische Jugendliche, die zu wenig Deutsch sprechen und kaum Dialekt verstehen, seien kaum als Lehrlinge in Betriebe außerhalb des Raums Bozen zu vermitteln. Wenn sie aber in solche Betriebe einsteigen wollen, müssten sie sich sprachlich anpassen. Problematisch seien auch Jugendliche ohne Sozialkompetenz sowie psychisch labile Jugendliche, die mehr Begleitung brauchen.

Mehrfach nennen die Befragten die Schulverweigerer und Schulabbrecher als Hauptproblemgruppe. Für den Schulabbruch werden verschiedene Einflussfaktoren genannt, etwa auch die falsche von den Eltern aufgedrängte Schulwahl. Der fehlende Schulabschluss kann zu Arbeitslosigkeit führen.

#### 9.2.8.2 Ausländische Jugendliche

Die Kinder der neuen Zuwanderer, also die zweite Generation der Migranten, stellen eine zweite „Risikogruppe“ dar, die in Zukunft mehr Unterstützung brauchen wird. Für diese Zielgruppe würden in Zukunft zusätzliche spezifische Angebote, Einstiegshilfen und Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich sein. Dies sei auch ein neues Feld der Sozialarbeit.

*Der Ausländeranteil an den Schülern steigt ständig. Wir haben verschiedene Erfahrungen gemacht. Die Integration hängt ganz vom sozialen Umfeld ab. Wenn diese Jugendlichen von den Eltern zu wenig Unterstützung und Rückhalt bekommen, dann können sie sozial auffällig werden. In der Oberschule klappt es oft, doch in der Mittelschule gibt es auch große Probleme. Es besteht die Gefahr, dass viele Ausländerkinder den Anschluss verlieren, trotz aller Bemühungen. Die Migranten könne bis zur Matura ein differenziertes Programm machen und differenziert bewertet werden. Sie haben 5 Jahre Zeit, das gleiche Niveau wie die Inländer zu erreichen. Heute stellt es oft eine enorme Belastung für die Lehrpersonen dar, wenn einzelne Schüler aus sprachlichen Gründen überhaupt nicht mitkommen. Sollte man zuerst den Nachweis von ausreichenden Sprachkenntnissen verlangen? Diese Gruppe wirft erheblichen Handlungsbedarf auch für die Zukunft auf.*

*Schulinspektorin*

Ausländerkinder haben die Sprachhürde zu bewältigen, vor allem im schriftlichen Ausdruck, denn dies sei der primärer Grund für den relativ häufigeren Schulabbruch. Andererseits seien Ausländerkinder weniger anspruchsvoll und anpassungsfähiger. Doch auch mit Berufsschuldiplom bleibt der berufliche Erfolg fraglich, weil der soziale und kulturelle Hintergrund für den reibungslosen Einstieg in die Berufswelt fehle. Bei den Mädchen aus bestimmten Ländern gehe es oft nur um eine vorübergehende Beschäftigung, weil sie oft eine frühe Heirat anstreben und dann die Berufstätigkeit rasch aufgeben. Familie und Beruf zu vereinbaren liege nicht in der Tradition vieler Herkunftsländer. Dies gelte auch für langfristige Ausbildungswege. Dann gebe es auch religiös-kulturell bedingte Probleme in bestimmten Arbeitsbereichen, z.B. der Gastronomie und dem Gastgewerbe. Wenn Ausländerkindern der Abschluss geschenkt wird, sei es langfristig nicht zum Vorteil der Zuwanderer, denn dann nehmen die Arbeitgeber die Bildungsabschlüsse auf Dauer nicht mehr ernst.

Ausländer seien diskriminiert in dem Sinne, dass sie meist nicht über die materiellen, sozialen und kulturellen Möglichkeiten verfügen wie die Einheimischen. Aufgrund der Sprachprobleme raten Experten zur Wahl von Schulen geringeren Schwierigkeitsgrads sowie der Berufsschule, aber die Mehrheit der Ausländer will für ihre Kinder eine bessere Zukunft, die mit einem höheren Bildungsabschluss identifiziert wird. Die Matura zu erreichen ist allerdings für viele Ausländer ein sehr hoch gestecktes Ziel. Heute schicken Ausländer, die im Raum Bozen ansässig sind, ihre Kinder verstärkt in die italienischsprachige Berufsschule. Das führe dazu, dass Bozner Familien ihre Kinder nicht mehr so gern dorthin schicken. Im



Allgemeines ist das Schulsystem in Italien und Südtirol nicht so selektiv wie etwa in Deutschland und Österreich. Die Bedingungen seien besser, etwa dank des Stipendienwesens, der verfügbaren Ressourcen, der Einheitsmittelschule, aber der Migrationshintergrund habe doch einen großen Einfluss.

Die in den Gesprächen mit den 35 Akteuren/innen und Experten/innen gewonnenen Aussagen weisen auf einen starken „mainstream“ in den in Südtirol verbreiteten Einschätzungen und Sichtweisen hin, wenn auch mit unterschiedlichen Akzenten und Gewichtungen. Dies wird zum Einen bedingt durch den gesamten öffentlichen Diskurs in Medien und anderen Arenen, während Südtirol-bezogene Auseinandersetzungen zu diesem Thema auf wissenschaftlicher Ebene bisher noch Rarität waren, auch weil die Jugendarbeitslosigkeit bisher noch kein zentrales Thema der Politik und Wissenschaft war. Zum Anderen müssen auch die Akteure/innen, neben der alltäglichen Wahrnehmung der Probleme im eigenen Arbeitsfeld, allesamt auf die wenigen verfügbaren Datenquellen und Studien zu diesen Fragen Bezug nehmen.

Die Einschätzungen der Gesprächspartner gehen naturgemäß – je nach Verbandszugehörigkeit und Fachbereich – primär bei den arbeitsrechtlichen Aspekten und Lohnregelungen auseinander. Da der größere Teil der Fragen gruppenspezifisch gemäß dem jeweiligen Kompetenzbereich der Gesprächspartner formuliert war, ergaben sich meist übereinstimmende Meinungsbilder. Andererseits konnten auch deutlich kontrastierende Einschätzungen beobachtet werden, wie z.B. bei Aufgabenverständnis und Effizienz von Berufsberatung und Arbeitsvermittlung.

## 10 Fazit

Eine „verlorene Generation“ titelte der WiKu der Tageszeitung DOLOMITEN am 23.1.2013 und zitierte die Arbeitslosenrate von 9,4% bei Jugendlichen bis 24 Jahre. Auch wenn es zumindest für Südtirol keinen realen Anlass für derart dramatische Töne gibt, ist nicht zu verkennen, dass Jugendliche in den letzten Jahren beim Übergang vom Bildungssystem ins Berufs- und Erwerbsleben auf neue Schwierigkeiten stoßen. Dies findet vor dem Hintergrund globaler Entwicklungen statt, die nicht südtirolspezifisch sind: die Schlagworte sind Spezialisierung, Flexibilisierung und Individualisierung.

In den leitfadengestützten Gespräche mit 35 Experten/innen und Akteuren/innen aus sechs verschiedenen Bereichen, die beruflich mit dem Übergang der Jugendlichen von der Ausbildung in die Berufstätigkeit befasst sind, wurden eine Fülle von Themen benannt, die zum Teil eine Analyse des status quo darstellen, zum Teil aber – auch auf der Grundlage der Stärken und Schwächen des Südtiroler Übergangssystems – in die Zukunft schauen. Im Folgenden werden diese vorwärts gewandten Aussagen noch einmal herausgegriffen, also die aufgezeigten Handlungsoptionen und Empfehlungen:

### ● **Technische und handwerklich-praktische Berufe sind aufzuwerten**

Der Stellenwert eines Maturadiploms wird von jungen Leuten und ihren Familien für die Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt überschätzt, etwa im Vergleich zu einem Facharbeiterdiplom. Der Ausbildungshorizont verlagert sich immer mehr in Richtung Matura als Standardabschluss, und vor allem in der italienischen Sprachgruppe genießt die berufspraktische Ausbildung, vor allem die Lehre, immer geringeres Ansehen.

### ● **Dem Rückgang der Lehrlingszahlen ist zu begegnen**

Dem deutlichen Rückgang der Auszubildenden im dualen Systems steht zwar eine höhere Besucherzahl bei den Vollzeitkurse gegenüber, Betriebe stellen aber auch weniger Lehrlinge ein, in bestimmten Branchen ist auch ein Lehrstellenmangel zu verzeichnen. Mädchen konzentrieren sich zudem immer noch auf einige wenige Lehrberufe. Die Ausbildungsdauer in vielen Berufen ist (zu) lang. Die neue berufsspezialisierende Lehre für Maturanten muss in Südtirol erst richtig zur Anwendung kommen, darf aber nicht als bloßer „Einstiegsvertrag mit geringeren Löhnen und Sozialbeiträgen“ aufgefasst werden.

### ● **Die Durchlässigkeit des Bildungssystems ist (weiter) zu erhöhen**

Insgesamt überwiegt die Überzeugung, dass die Berufsausbildung und das duale System aufgewertet werden sollen. Die Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen Ober- und Berufsschule mit Einführung der Berufsmatura sind dafür zentral. Skeptische Stimmen warnen aber auch davor, den Wechsel zu stark zu erleichtern, um nicht einem unreflektierten Hin- und Herwechseln Tür und Tor zu öffnen. Die Berufsmatura als wichtiger Schritt in Richtung Durchlässigkeit darf zudem keinesfalls eine Matura zweiter Kategorie werden.

### ● **Der Oberschulbesuch ist stärker auf den Südtiroler Arbeitsmarkt hin zu orientieren**

Das Angebot der Oberstufenausbildung ist durch die Reform 2010 übersichtlicher geworden, für eine eingehendere Bewertung ist es aber noch zu früh. Der Anteil der Oberschüler an den Jahrgängen und die Übertrittsquote an die Hochschulen steigt an. Diese Entwicklung wird mittelfristig zu erhöhtem Wettbewerb um knappe Stellen vor allem im öffentlichen Bereich führen, wo bisher auch Abschlüsse allgemeinbildender Schulen verwertbar waren. Es wird deshalb immer wichtiger, die Berufswahl der Oberschüler auf jene Bereiche zu lenken, die auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt die besten Chancen haben. Vor allem Mädchen müssen ihr Ausbildungs- und Studienfach-Portfolio unbedingt stärker auffächern und sich stärken auch MINT-Fächer zuwenden.

### ● **In die Oberschulcurricula sind mehr praktische Arbeitserfahrungen einzubauen**

Nur eine Minderheit der Jugendlichen hat vor der Matura klare Vorstellungen zum späteren Beruf. Die Vielfalt der Ausbildungswege und der Qualifikationen überfordert oft Eltern und Schüler/innen. Für die Wahl der Ausbildung werde viel Information geboten, sehr wenig jedoch für den Berufseinstieg (Arbeitsplatzwahl). Je mehr praktische Arbeitserfahrungen Jugendliche aber während der Schulzeit sammeln können, desto leichter fällt die Berufswahl.

### ● **Die Berufsberatung kann Praxisnähe der Ausbildung nicht ersetzen**

Aus der Sicht der Berater/innen und der Schulen besteht ein gut funktionierender Dienst und ein ausreichendes Netz an Beratung. Dieses kann allerdings nicht die Aufgabe haben, über die Details des Arbeitsmarktes und schon gar nicht über dessen langfristige Entwicklungen zu informieren, sondern muss die bewusste Berufswahl begleiten und unterstützen. Derzeit geschieht das oft nur punktuell, sollte aber zu einem längerer Prozess ausgebaut wer-

den, bei dem Jugendliche und Eltern begleitet werden müssen. Berufskunde und Berufsberatung – vor allem in den Schulen – ist also ausbaufähig.

● **Das Zusammenwirken der Arbeitsvermittlung im privaten und im öffentlichen Bereich ist zu verbessern**

Die Arbeitsbörse der Landesverwaltung wird von Jugendlichen intensiv genutzt, nicht aber andere Dienste der Arbeitsämter. Diese werden vor allem als „Verwaltungseinheiten“ wahrgenommen, bei denen ein aktiver Vermittlungsdienst zu kurz kommt. Dafür fehlen vor allem in den Städten die Ressourcen. Die privaten Agenturen können diesen Mangel nicht ausgleichen, auch wenn sich eine nicht-koordinierte de-facto-Arbeitsteilung zwischen öffentlichen und privaten Stellen der Arbeitsvermittlung etabliert hat. Die Reformvorschläge reichen von der besseren personellen Ausstattung der öffentlichen Arbeitsvermittlung über den Ausbau der online-Dienste bis zur Privatisierung der gesamten Arbeitsvermittlung.

● **Die Bewerbungskultur der Jugendlichen ist ausbaufähig**

Die Kultur der Bewerbung muss unter Südtirols Jugendlichen besser werden. Eine hochwertige Bewerbung kann nicht nur die Aufzählung der absolvierten Abschlüsse enthalten, sie muss ergänzt werden um Informationen zur Motivation sowie zur Einschätzung der eigenen Fähigkeiten, vor allem der sogenannten Schlüsselkompetenzen wie Anpassungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft, soziales Engagement, Teamfähigkeit usw.

● **Die Stabilisierung befristeter Arbeitsverhältnisse ist zu fördern**

Derzeit wird die Jugendarbeitslosigkeit in Südtirol, abgesehen von einigen hundert „kritischen Fällen“, als nicht besorgniserregend bezeichnet. Es zeichnet sich aber eine Zunahme befristeter Arbeitsverhältnisse und verschiedener Formen prekärer Beschäftigung ab. Wenn auch die Phase des Berufseinstiegs bis zu einem bestimmten Punkt – auch wegen der vermehrt geforderten Flexibilität bezüglich Qualifikationen, der räumlichen Mobilität und der Leistungsbereitschaft – mit solchen Formen der Beschäftigung verbunden bleiben wird, so ist die Perspektive entscheidend. Fehlt diese, dann wirkt sich dies negativ auf Lebensplanung, berufliche Karriere, Einkommen und Rentenversicherung aus. Die weitere Zunahme atypischer Arbeitsverhältnisse muss deshalb verhindert, die Stabilisierung von befristeten Arbeitsverhältnissen soll gefördert werden.

Die neue berufsspezialisierende Lehre sowie die Höhere Lehre für Studenten sollten auch in Südtirol verstärkt angewandt werden. Die in Südtirol in geringem Maß genutzte Leiharbeit ist zwar als Flexibilitätspuffer und Erprobungsinstrument für Unternehmen

nützlich, trotzdem muss überlegt werden, ob sich nicht eine Lockerung des Kündigungsschutzes insgesamt positiv auswirken würde; die Sichtweisen gehen diesbezüglich zwischen den Sozialpartnern auseinander.

### ● **Die Aufnahmefähigkeit des Südtiroler Arbeitsmarktes für Hochqualifizierte darf nicht überschätzt werden**

Der Arbeitsmarkt in Südtirol benötigt tendenziell mehr Hochqualifizierte und ist auch mittelfristig für einen höheren Anteil an Akademikern aufnahmefähig. Aufgrund der stark steigenden Absolvierendenzahlen und der geringeren Zahl an öffentlichen Stellen wird es aber bei den Akademikern zu einem intensiveren Wettbewerb kommen. Eine Akademikerquote, wie sie die EU vorgibt, scheint auf jeden Fall für den Südtiroler Arbeitsmarkt überzogen. Der mittlere Qualifikationsbereich bei technischen und Verwaltungsberufen wird sich dagegen stärker entwickeln.

### ● **Geburtenschwache Jahrgänge werden sich erst mittelfristig auswirken**

Auch wenn die Jahrgangsstärken und damit die Anzahl an jungen Leuten, die auf den Arbeitsmarkt drängen, zurückgehen, wird sich dies erst mittelfristig auswirken. Derzeit wird der generationsmäßige Austausch der Erwerbstätigen durch Arbeitsrecht und Rentenreform verzögert. Andererseits wird der Rückgang des Arbeitskräfteangebots vor Ort durch die Zuwanderung aus der EU (vor allem bei höher Qualifizierten) und aus Nicht-EU-Ländern (für gering qualifizierte Stellen) teilweise kompensiert werden.

### ● **Bildungsabbrecher und ausländische Jugendliche sind Problemgruppen**

Die soziale Herkunft ist für den Bildungsverlauf und Schulerfolg der Jugendlichen in Südtirol – trotz des leichten Zugangs zum Südtiroler Bildungssystem – immer noch von erheblicher Bedeutung. Jugendliche ohne Schulabschluss mit zu geringen Zweitsprachkenntnissen und zu wenig Leistungsbereitschaft sind generell gefährdet. Schulabbrecher müssen deshalb als Risikogruppe erkannt und besser betreut werden.

Eine zweite Problemgruppe wächst mit den ausländischen Jugendlichen aufgrund deren struktureller Benachteiligung heran (Sprachkenntnisse, geringe familiäre Ressourcen, mangelnde Integration über soziale Netze usw.). Eine berufspraktische Ausbildung z.B. im dualen System bietet die besten Chancen für eine erfolgreiche Integration in den lokalen Arbeitsmarkt.

### ● **Eine Entlastung der Lohnnebenkosten für Jugendliche ist derzeit nicht notwendig**

Es besteht derzeit keine Notwendigkeit, die Einstellung von Jugendlichen bis 29 Jahren zusätzlich finanziell bzw. durch Reduzierung der Lohnnebenkosten zu fördern. Die Lohnkosten junger Mitarbeiter/innen seien bereits heute niedrig: zum einen werden sie in der Regel mit dem Mindestlohn eingestuft, zum anderen arbeitet ein wachsender Teil befristet (Projektverträge, Leiharbeit, Lehrverhältnisse usw.).

### ● **Lohnzuschüsse sollen nicht ans Alter geknüpft werden**

Die Verteilung der Löhne zwischen den Generationen ist zu überdenken. Sowohl die nach Alter unterschiedlichen Einstufungen im Grundlohn als auch Dienstalterszulagen sind zu überdenken. Als Ergebnis sollte auf jeden Fall eine Umverteilung von Lohnelementen von älteren auf jüngere Arbeitnehmer/innen erfolgen.

Wenn die Arbeitsmarktpolitik in Südtirol auch bisher – angesichts geringer Jugendarbeitslosenraten – gar nicht speziell auf Jugendliche eingehen musste, so lohnt doch ein Blick in die Nachbarregionen, die hier in den letzten Jahren verstärkt tätig geworden sind. Die Maßnahmen setzen dabei an unterschiedlicher Stelle an. Im Folgenden sollen nur 10 der in drei Nachbarregionen umgesetzten Maßnahmen noch einmal genannt werden, die es Wert scheinen, einer näheren Betrachtung unterzogen zu werden, weil sie Überschneidungen mit den von den Akteuren genannten Themenfeldern und Maßnahmenempfehlungen enthalten.

### ● **Die Lehrstellenförderung**

Die bisher relativ geringe Jugendarbeitslosigkeit im Bundesland Tirol ist wesentlich durch einen funktionierenden Lehrstellenmarkt bedingt. Zu diesem Zweck werden jene Betriebe, die Lehrlinge einstellen, von der Wirtschaftskammer bezuschusst. Allerdings wird stark darauf hingearbeitet, mit diesen Zuschüssen besonders zukunftssträchtige Lehrstellen zu fördern und von einer undifferenzierten Bezuschussung abzugehen.

### ● **Der Ausbildungsverbund und die „Produktionsschulen“ als eine neue Form überbetrieblicher Lehre**

In Tirol und anderen Bundesländern sind sogenannte „Produktionsschulen“ als überbetriebliche Lehrstätten für Jugendliche in besonderen Problemlagen (Schulabbrecher, sozial deviante Jugendliche usw.) sowie für Jugendliche, die keine Lehrstelle auf dem freien Markt finden, eingerichtet worden. Die entsprechenden Lehrabschlüsse werden als reguläre Berufsqualifikation anerkannt. Auch hier wird eine Steuerung angepeilt: anstatt undifferenziert

Lehrstellen zu fördern, werden verstärkt Lehrberufe gefördert, die als zukunftsfruchtig erachtet werden und für die in Zukunft ein Fachkräftemangel erwartet wird.

#### ● **Mehr langfristige Schulungen, weniger gemeinnützige Projekte**

Mit längerfristigen Schulungen und Lehrgängen konnte in Tirol die Schulungsquote der Arbeitssuchenden wesentlich erhöht werden. Die Teilnahme an solchen Kursen ist ein Recht aller Arbeitssuchenden, unabhängig von Berufs- und Arbeitserfahrungen. Fast die Hälfte der für die Integration von Jugendlichen 2004-08 in Tirol aufgewandten Mittel sind in solche Schulungsmaßnahmen geflossen. Es wird eine hohe Erfolgsrate bei der Integration in den Arbeitsmarkt verzeichnet.

#### ● **Innovative Formen der Berufsorientierung („Città dei mestieri“, Börse der Berufe)**

2013 soll in Trient virtuell und physisch die „Città dei mestieri“ entstehen, eine Art permanente Stätte der Bildungs- und Berufsberatung. Sie soll Jugendlichen die gesamte Bandbreite der Berufe, Ausbildungsformen, der Spezialisierungs- und Weiterbildungsangebote aufzeigen. Ergänzt wird dies durch die „Berufsbörse“, vermutlich eines online-Lehrstellenmarktes.

#### ● **Verstärkung der Berufspraktika während der Oberschulzeit**

Im Trentino werden mehr Berufspraktika während der Oberschule angestrebt, auch in den allgemeinbildenden Oberschulen in Form von „tirocini di qualità“: also keine beliebigen Sommerjobs, sondern ausbildungsbezogene Berufserfahrungen, auch als Hilfe zur Berufswahl nach der Matura. Eine Datenbank für alle von den Unternehmen des Trentino gebotenen Praktika, die Formulierung von Qualitätsstandards für diese Praktika und die Ausschüttung von Stipendien und Darlehen zum Besuch dieser Praktika auch außerhalb der Provinz sollen erfolgen.

#### ● **Aufwertung der Selbstständigkeit, Startkapital für die Unternehmensgründung**

In der Region Veneto soll der Schritt zur Selbstständigkeit durch Informations- und Beratungsdienste, Ausbildung und Begleitung, Verlustbeiträge und Gründerdarlehen gefördert werden. Speziell Studenten/innen und junge Forscher sollen Beiträge für die Entwicklung neuer Unternehmensideen erhalten.

#### ● **Förderung der berufsspezialisierenden Lehre und der höheren Lehre**

Sowohl im Trentino als im Veneto kann die berufsspezialisierende Lehre von Berufsschulabsolventen und von Maturanten in Anspruch genommen werden. Vorgesehen ist die Verfahrensvereinfachung sowie Anreize an Betriebe zur Aufnahme solcher Lehrlin-

ge in überbetriebliche, ergänzende Bildungsmaßnahmen. Vor allem Maturanten kann dadurch der Eintritt in den Arbeitsmarkt erleichtert werden.

#### ● **Unterstützung der Unternehmen zwecks Stabilisierung der Arbeitsverhältnisse**

Im Trentino sollen für jeweils zwei Jahre an Unternehmen Beiträge ausgezahlt werden, wenn diese befristete bzw. atypische Arbeitsverhältnisse in unbefristete oder langfristige Arbeitsverträge umwandeln. In den Genuss der Förderung soll das „Geschlecht mit größeren Problem auf dem Arbeitsmarkt“ (also meist Frauen) sowie junge Eltern kommen.

#### ● **Förderung junger Frauen einschließlich besserer Streuung bei Ausbildungs- und Berufswahl**

Junge Frauen sollen im Trentino sowohl arbeitsplatzspezifisch ausgebildet werden als auch auf individuellen Bedarf zugeschnittene Arbeitszeitreduzierung erhalten können. Dafür werden Beiträge an die Arbeitgeber ausgeschüttet, wenn Frauen in solchen Projekten mit unbefristeten Verträgen oder Verträgen mit langer Dauer eingestellt werden.

#### ● **Systematische und periodische Studien zum Arbeitsmarktverbleib der Ausbildungsabsolventen**

Die von der Provinz Trient entwickelten und von der Region Venetien übernommenen periodischen Untersuchungen der jeweiligen Jahrgänge der Berufsschulabsolventen, Maturanten und Hochschulabsolventen (gesamter Jahrgang als Grundgesamtheit, hohe Rücklaufquote) erlaubt wesentliche und detaillierte Rückschlüsse auf die Entsprechung des Bildungssystems und der Bildungspräferenzen der Jugendlichen und der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt, einschließlich einer Bewertung der Qualität der Ausbildung durch die befragten Jugendlichen.



## 11 Literatur

Autonome Provinz Bozen, Abt. Arbeit, Arbeitsmarktbeobachtungsstelle

- ▶ Arbeitsmarkt-News Nr. 8/2010 "Lehrlinge"
- ▶ Arbeitsmarkt-News Nr.9/2009 "Scheinselbstständigkeit: eine Schätzung"
- ▶ Arbeitsmarkt-News Nr. 5/2011 "Maturanten"
- ▶ Arbeitsmarkt-News Nr. 12/2011 "Schwierigkeiten der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt"
- ▶ Arbeitsmarkt-News Nr. 1/2012 "Berufserfahrung und Beschäftigungsbedingungen junger Arbeitnehmer"
- ▶ Arbeitsmarkt-News Nr. 2/2012 "Sommerpraktika"
- ▶ Arbeitsmarkt-News Nr. 4/2012 "Die Berufswahl der Berufsfachschüler"
- ▶ Arbeitsmarkt-News Nr. 5/2012 "Vollzeitkurse"

Autonome Provinz Bozen, Abt. Arbeit, Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2012). *Arbeitsmarktbericht für die Jahre 2008, 2010, 2012*; sowie Schaubilder Arbeitsmarkt 2012, auf: <http://www.provinz.bz.it/arbeit> (20.9.2012)

Autonome Provinz Bozen, Abt. Arbeit (Oktober 2008). *Mehrjahresprogramm für die Beschäftigungspolitik 2007-2013*, Bozen

Autonome Provinz Bozen, Deutsche und lad. Berufsbildung, Koordinationsstelle für berufliche Weiterbildung (ohne Datum), *Lernen in Kleinstbetrieben*, Bozen

Autonome Provinz Bozen, Präsidium der Landesregierung - Amt für EG-Förderungsmaßnahmen (2003). *Die kurzfristige Qualifikationsnachfrage in Südtirol*, Bozen

ISTAT (2012). *Lavoro e disoccupazione giovanile 2012*, auf: [www.istat.it/it/lavoro](http://www.istat.it/it/lavoro) (25.9.2012); sowie: ISTAT (2012), *Rapporto Annuale 2012 - La situazione del Paese*, Rom: [www.istat.it/it/lavoro](http://www.istat.it/it/lavoro) (25.9.2012)

STEP/Sinodè (2011). *Die Wirksamkeit der Bildungsmaßnahmen für junge Ausländer in der Autonomen Provinz Bozen*, Vicenza

Unioncamere (2010). *Sistema Informativo Excelsior*, Prov. di Bolzano, Sintesi dei principali risultati.

Barbara Stauber/Andreas Walther (1995). *Nur Flausen im Kopf? Berufs- und Lebensentscheidungen von Mädchen und Jungen als Frage regionaler Optionen*, Bielefeld: Kritische Texte Materialien

Erich Raab (1996). *Jugend sucht Arbeit - Eine Längsschnittuntersuchung zum Berufseinstieg Jugendlicher*, München: Verlag Deutsches Jugendinstitut

Hermann Atz/Brigitte Schnock (2008). *Soziale Herkunft und Bildungsweg - Wieviel Chancengleichheit besteht im Bildungssystem Südtirols?*, Innsbruck: Studienverlag

Matthias Beggiano (2004). *Berufswahl und Berufsverlauf Südtiroler LehrabsolventInnen*, Fakultät für Psychologie, Universität Wien

ASTAT (2010a). *Jugendstudie 2009 - Werthaltungen, Lebensformen und Lebensentwürfe der Südtiroler Jugend*, Schriftenreihe 161, Bozen

ASTAT (2010b). *Ausländische Schulbevölkerung in Südtirol 1995/96-2009/2010*, Schriftenreihe 165, Bozen

ASTAT (2012). *Bildung in Zahlen 2011/2012*, Bozen

ASTAT (2012b). *Demographisches Handbuch für Südtirol 2011*, Bozen

ASTAT (2006). *Gender-Bericht - Frauen und Männer in Südtirol - Lebenswelten im Vergleich*, 2006, Bozen

ASTAT (2008). *Gender in Zahlen 2007*, Bozen

ASTAT (2009a). *Bildungsindikatoren in Südtirol 1991/92-2006/07*, Bozen

ASTAT (2009b). *Zukunftsperspektiven der Jungakademiker in Südtirol - 2008*, Schriftenreihe 151, Bozen

ASTAT (2011). *Ausländische Schulbevölkerung in Südtirol 1995-2010*, Bozen

ASTAT (2013). Indikatoren Europa 2020, auf: [www.provinz.bz.it/ASTAT](http://www.provinz.bz.it/ASTAT), letzter Zugriff 20.1.2013)

AFI-IPL (Juni 2002). Nr. 19, *Die berufliche Weiterbildung in Südtirol*, Bozen

AFI-IPL (2008). *LAPSUS - Prekäre Arbeitsverhältnisse in Südtirol*, Bozen

AFI-IPL (2003). MONITOR (Luigi Frey/Giuseppe Croce/Santini), *Arbeitsmärkte und Ausbildungsstrategien in Südtirol*, Bozen

AFI-IPL (2006), Andrea Zeppa/Silvia Vogliotti, *I fattori della distribuzione dei redditi in Alto Adige*, Bozen

AFI-IPL (2012) (Alena Wotka), newsletter 36, Südtirol 2050: Demografischer Wandel und Auswirkungen auf die Arbeitswelt, Bozen (29.6.2012)

- Rütz, H. (2003), *Berufsbildung, Berufsausbildung, Weiterbildung - Ein Überblick*, BIBB, Bonn; auf: [www.bibb.de/dokumente/pdf/fohlenband\\_puetz-deutsch.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/fohlenband_puetz-deutsch.pdf) (4.9.2012)
- WIFO (2010). *Unternehmen und Schule - Anregungen zur Südtiroler Bildungslandschaft*, Bozen
- WIFO (2009). *Wirtschaft und Jugendliche - Was erwarten sich Jugendliche in Südtirol?*, Bozen
- Abt. Deutsche und ladinische Berufsbildung (ohne Datum) (Klicera/Klipcera/Beggiato). *BELIS - Berufswechsel von LehrabsolventInnen in Südtirol*, auf: [www.provinz.bz.it/berufsbildung/publ/publikationen\\_d.asp](http://www.provinz.bz.it/berufsbildung/publ/publikationen_d.asp) (15.9.2012)
- Abt. Deutsche und ladinische Berufsbildung (Walter Paris) (2002). *Mehrjahresprogramm der Berufsbildung 2002-2006*; auf: [www.provinz.bz.it/berufsbildung](http://www.provinz.bz.it/berufsbildung) (10.9.2012)
- Abt. Deutsche und lad. Berufsbildung (2011). *Die Berufsbildung in Zahlen, Nr.7/2011*, auf: [www.provinz.bz.it/berufsbildung](http://www.provinz.bz.it/berufsbildung) (23.9.2012)
- Amt für Lehrlingswesen und Meisterausbildung (2004), *Die Zukunft der Lehre*, auf: [http://www.provinz.bz.it/handwerk/3502/zukunft\\_d.htm](http://www.provinz.bz.it/handwerk/3502/zukunft_d.htm) (29.9.2012)
- Abt. Italienische Berufsbildung (2007). *SYSTEMINTEGRATION - Ausbildung in der Schule verbessern, durchlässiger gestalten und an das Gewerbe vor Ort anbinden*, Bozen
- APOLLIS (Hermann Atz/Brigitte Schnock) (2002). *ASSIST - Problematische Bildungsverläufe an Südtirols Mittel-, Ober- und Berufsschulen*, Bozen
- APOLLIS (2008a). *Ansehen und Wert des Handwerks, Studie im Auftrag des LVH*, Bozen
- APOLLIS (2008b). *Schwierigkeiten in der dualen Lehrausbildung, Vorstudie*, Bozen
- APOLLIS (2005). *Maturantenbefragung* (im Auftrag der FUB), Bozen
- Schulz/Damelang/Stumpf (2012, IAB), *Die berufliche Strukturierung der frühen Erwerbsphase*, IAB-Forschungsbericht Nr.12/2012, Nürnberg
- Thomas Rothe/Stefanie Tinter (2007). *Jugendliche auf dem Arbeitsmarkt*, IAB-Forschungsbericht Nr.4/2007, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- IPRASE (a cura di Arianna Bazzanella) (2012). *Giovani in Trentino 2011*, Quarto rapporto biennale, Trento

Provincia autonoma di Trento - Agenzia del Lavoro (2008a), Osservatorio del mercato del lavoro - *Esiti occupazionali dei qualificati in prov. di Trento, 2008/2009 e 2007/2008*, Trento

Provincia autonoma di Trento - Agenzia del Lavoro (2007b). Osservatorio del mercato del lavoro, *Diplomati delle superiori, Scelte di studio e di lavoro della leva 2005/2006*, Trento

Provincia autonoma di Trento - Agenzia del Lavoro (2008b). Osservatorio del mercato del lavoro, *Le collaborazioni in provincia di Trento, Nr.2/2008*, Trento

Provincia autonoma di Trento - Agenzia del Lavoro (2012a). *XXVII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento - 2012*, Milano: Franco Angeli

Provincia autonoma di Trento - Agenzia del lavoro (2009), *Interventi di politica del lavoro per il triennio 2008-2010*, Trento

Prov. autonoma di Trento (2011). *Documento degli interventi di politica del lavoro 2011-2013*, Il parte, Interventi, Trento

Provincia autonoma di Trento - Agenzia del lavoro (Cabina di regia per i giovani) (2012b). *Programma degli interventi per affrontare la crisi occupazionale dei giovani*, Trento

Veneto Lavoro/Regione del Veneto (2012). *Un lento dimagrimento - Le ricadute della crisi sul sistema occupazionale*, Rapporto 2012, Milano: Franco Angeli

Veneto Lavoro, La Bussola (2012b), *Il mercato del lavoro nel 3° trimestre 2012*, dicembre 2012

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung/Tiroler Arbeitsmarktförderungsgesellschaft (Oktober 2006). *Arbeitsmarktpolitik Tirol 2010*, Innsbruck

Institut für Höhere Studien Wien IHS-EQUI (September 2010). *Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Förderungen für Jugendliche in Tirol*, Wien

Arbeitsmarktservice Österreich (Heckl/Dorr/Dörflinger/-Enichlmair) (2011). *Arbeitsmarktintegration jugendlicher Problemgruppen*, AMS-Report 79, Wien

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Arbeitsmarktlage 2011 Tirol, auf: [www.ams-forschungsnetzwerk.at/](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/) (13.12.2012)

Zukunftszentrum Tirol (Mai 2011). *Professionelle Übergangsarbeit im Anforderungsdilemma? Perspektiven Tiroler Expert/innen auf den Übergang von der Pflichtschule in den Arbeitsmarkt*, Innsbruck

Christine Preiß (1996). *Theoretische Vorüberlegung zum Übergang von der Schule in den Beruf*, in: Erich Raab (Hg.), *Jugend sucht Arbeit*, München: Verlag Dt. Jugendinstitut, München

Heinz, Walter R. (2011), *Jugend im gesellschaftlichen Wandel: soziale Ungleichheiten von Lebenslagen und Lebensperspektiven*, in: Kregel, Elisabeth M. [Hrsg.]; Lex, Tilly [Hrsg.]: *Neue Jugend, neue Ausbildung? Beiträge aus der Jugend und Bildungsforschung*. Bielefeld : Bertelsmann 2011, S. 15-30. - (Berichte zur beruflichen Bildung)

Hurrelmann, Klaus; Albert, Mathias: *Jugend 2006*; 15. Shell Jugendstudie. Frankfurt a. M. 2006

ISFOL (nov. 2012). *Le dinamiche della dispersione formativa: dall'analisi dei percorsi di rischio alla riattivazione delle reti di supporto*, Collana Isfol Occasional Paper n.5

EUROFOUND, Jo Hawley/Anne-Mari Hall/Tina Weber (2012). *Effectiveness of policy measures to increase the employment participation of young people*, Dublin.

## 12 Anhänge

### 12.1 Auswahl der Expertengruppen

In einem internen Workshop hat man sich, nach einer ersten Sichtung relevanter Literatur, der Aufgabe genähert, die Akteure in diesem Bereich zu benennen, unter denen die in der Folge die Interviewpartner/innen rekrutiert werden sollen. Als Hilfsmittel dazu wurde versucht, sowohl auf der Angebots- als auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes Untergruppen auszumachen, von denen man annehmen kann, dass sie unterschiedliche Problemlagen, Bedürfnissen etc. aufweisen.

Aus der Benennung unterschiedlicher Gruppen auf der Nachfrage- und Angebotsseite sowie aus der Benennung interessant erscheinender Themen ergeben sich folgenden sechs Gruppen, denen die im Rahmen dieser Studie zu befragenden Experten/innen vorzugsweise angehören sollen.

#### A. Schule und Berufsschule

- ▶ Lehrperson Berufsschule in dt. Sprache
- ▶ Lehrperson Berufsschule in it. Sprache
- ▶ Lehrperson Oberschule in dt. Sprache Bozen
- ▶ Lehrperson Oberschule in dt. Sprache (Beauftragte für Berufsorientierung)
- ▶ Lehrperson Oberschule in lad. Sprache (Beauftragte für Berufsorientierung)
- ▶ Direktor der ital. Berufsausbildung
- ▶ Schulispektorin dt. Oberschule

#### B. Arbeitsvermittler

- ▶ Arbeitsvermittler ital (Bozen)
- ▶ Arbeitsvermittler deutsch (Meran oder Neumarkt)
- ▶ Direktor Arbeitsmarktservice des Landes
- ▶ Direktor der Abteilung Arbeit
- ▶ Leiter/in der Agentur für Leiharbeit/private Arbeitsvermittlungsentur (Bozen)
- ▶ Leiter Personalvermittlungsbüro oberes Qualifikationssegment (z.B. look4you, staff&line, personal)

#### C. Berufsberater

- ▶ Berufsberater/in ital.
- ▶ Berufsberater/in deutsch

#### C. Jugendarbeiter und Selbstvertretung von Jugendlichen

- ▶ Leiter des Amtes für Jugendarbeit
- ▶ Leiter eines Jugendzentrums
- ▶ SH/ASUS
- ▶ Vorsitzender des Jugendrings

#### **D. Unternehmer und Verbandsvertreter**

- ▶ Unternehmerverband (Assoindustriali)
- ▶ LVH-APA oder SHV-CNA
- ▶ HGV
- ▶ HdS-Unione und/oder CONFESERCENTI
- ▶ Lega Coop/Bund der Genossenschaften

#### **E. Forschung**

- ▶ Fakultät für Bildungswissenschaften
- ▶ Bildungsplaner der Abt. Berufsbildung in dt. Sprache
- ▶ WIFO/IRE
- ▶ ASTAT
- ▶ Arbeitsmarktbeobachtungsstelle

#### **F. Vertreter der Gewerkschaften und Sozialverbände**

- ▶ ASGB
- ▶ AGB/CGIL
- ▶ SGB/CISL
- ▶ UIL/SGK
- ▶ KVV

Die Auswahl der Gesprächspartner erfolgt durch einen Kontakt mit der Leitung der Einrichtung, die dann den Gesprächspartner/die Partnerin benennen wird. Durch eine Kurzbeschreibung der Themen der Befragung sollte es dadurch gelingen, innerhalb der Institutionen interessante Partner/innen zu finden.

## **12.2 Themen, Fragestellungen, Leitfäden**

### **12.2.1 Generelle Fragestellungen**

Die erste Sichtung spezifischer Literatur sowie der interne Workshop hat eine Reihe forschungsleitender Fragen bzw. Themen ergeben, die folgendermaßen zusammengefasst werden können:

- Die Entwicklung des Südtiroler Arbeitsmarktes und die speziellen Probleme Jugendlicher auf dem Arbeitsmarkt (z.B. prekäre Arbeitsverträge, Jugendarbeitslosigkeit, zu wenig Unterstützung durch die Arbeitsmarktpolitik)

- Die Phase der Berufswahlentscheidung als Zeit der Orientierung für die berufliche Zukunft und der weitreichenden Entscheidung für weitere Ausbildung und Berufstätigkeit (die Rolle der Berufsberatung, die Kenntnis der Arbeitswelt und der eigenen Neigungen usw.)
- Die wesentlichen Stärken des Übergangssystems in Südtirol: was hat sich in Südtirol besonders bewährt?
- Welche Schwächen weist das Übergangssystem auf und wo gilt es prioritär für Verbesserungen anzusetzen?
- Welche Rolle spielt das Berufsschulwesen und die berufliche Bildung?
- Die Passung des Bildungssystems an die Entwicklung des Arbeitsmarktes. Bildungsplanung und Bildungspolitik: wo sind Diskrepanzen zur Nachfrage nach Arbeit nach Qualifikationen feststellbar oder absehbar?
- Die Erwartungen und Einstellungen der Jugendlichen selbst, psychologische Probleme von Jugendlichen in der Übergangsphase (z.B. die Rolle der Eltern, der Lehrpersonen, der peer-group bei der Berufsfindung)
- Die Erwartungen der Unternehmer an die Jugendlichen und die Berufsschule bzw. Schule, Entwicklung des Lehrstellenangebots, Mangelberufe und nachgefragte Qualitäten
- Spezielle Fragen zum Segment der Hochqualifizierten (Abwanderung der Akademiker, brain drain usw.)
- Welche Gruppen von Jugendlichen sind aufgrund welcher Faktoren in der Übergangsphase heute benachteiligt?

Die Interviews selbst sollen zweigeteilt sein. Im **ersten Teil des Interviews** werden Querschnittsfragen vorgelegt, die allen Gruppen gestellt werden und allg. Phänomene eruieren sollen, wie etwa:

- Jugendliche und Arbeit: befürchten Sie eine Zunahme der Jugendarbeitslosigkeit auch in Südtirol und welche Folgen kann das haben?
- Welche Erwartungen und Haltungen sind auf Seiten der Arbeitgeber gegenüber den neu einsteigenden Jugendlichen zu beobachten?
- Welche sind die Hauptstärken des heutigen Bildungssystems in Südtirol, woran gilt es festzuhalten?
- Wo gibt es kritische Bereiche, die den Berufseinstieg der Jugendlichen beeinflussen und die Handlungsbedarf aufwerfen?
- Sollten das System Schule und Berufsschule und das Erwerbssystem noch enger aufeinander abgestimmt werden? Wie kann das erreicht werden?



- Welche sind die Berufsfelder bzw. berufliche Kompetenzen der Zukunft, die sich heute bereits abzeichnen?

### 12.2.2 Spezifische Fragestellungen nach Expertengruppe

Im zweiten Teil des Interviews werden spezifisch auf die jeweilige Gruppe bezogene Fragen (in Einzelfällen auch mit Fragen an Untergruppen) vorgelegt, die die spezifische Kompetenz der Interviewpartner/innen nutzen sollen.

#### 12.2.2.1 Schule und Berufsschule

Hier stehen die neuesten Entwicklungen in der Oberstufe und Berufsschule im Zentrum sowie die Abstimmung zwischen Bildungssystem und Erwerbssystem. Man sollte zu einer allgemeinen Einschätzung der Schüler/innen und Lehrlinge durch Lehrpersonen gelangen: welche Haltungen und Eigenschaften bezüglich der Berufswahl und allgemein haben sich in den letzten 10-20 Jahren wesentlich verändert? Welche Orientierungsprobleme und Schwierigkeiten haben Jugendliche heute bezüglich der zukünftigen Arbeit?

Es soll auch auf die zentralen Stärken des Übergangssystems in Südtirol eingegangen werden, die es zu pflegen und weiter auszubauen gilt. Ist die Unterstützung für die Jugendliche in der Phase der Berufswahl ausreichend? Was hingegen ist verbesserbar? Die Schulpsychologin kann eine Reihe spezieller Fragen hinsichtlich der psychischen Befindlichkeit der Schüler/innen in der Phase z.B. vor und nach der Matura oder bei der Wahl des Lehrberufs beleuchten.

Fragen für den zweiten Teil des Expertengesprächs:

- Hat sich durch die Oberschulreform das Übergangssystem von der Schule in den Beruf bzw. das Erwerbsleben (nach der Pflichtschule) in Südtirol verändert? Hat sich das Bildungsangebot verbessert und in welcher Hinsicht?
- Wo liegen die Stärken des Südtiroler Berufsbildungssystems insgesamt? Was hat sich im Bereich des dualen Systems bewährt?
- Was hat sich bei den Vollzeitkursen der Berufsbildung bewährt und worauf führen Sie die relativ starke Zunahme der VZ-Kurs-Teilnehmer/innen in den letzten 10 Jahren zurück ?
- Was ist am Südtiroler Berufsbildungssystem dagegen reformbedürftig?
- Bei der Berufswahl ist seit einiger Zeit ein Trend zu geringerem Interesse an einer dualen Lehrberufsausbildung zu beobachten,

während der Oberschulbesuch im Kurs steigt. Wie könnte man diese Entwicklung erklären?

- Der Anteil der Maturant/innen an den jeweiligen Jahrgängen steigt an ebenso wie die Übertrittsquote an die Hochschulen. Sehen Sie darin ein Problem für die Beschäftigungsaussichten oder ist dies eine durchaus wünschenswerte Entwicklung? Und warum?
- Welche sind die wichtigsten Schwierigkeiten der Jugendliche in der Schule heute: mehr Disziplinprobleme, mangelnde Konzentration, wenig Motivation?
- Wie hat sich die Werteskala der Jugendlichen verändert? Welche Bedeutung wird der Berufstätigkeit generell zugemessen?
- Welche Schwierigkeiten hingegen haben Jugendliche heute bei Berufswahl und Berufsorientierung?
- Wie bedeutsam ist das Thema Arbeit für die Altersgruppe 15-20 wirklich, bzw. wie stark befassen sich Jugendliche während der Ausbildung mit der späteren Berufstätigkeit?
- Jugendliche haben heute immer mehr Freiraum bei der Lebensplanung und eine größere Auswahl bei Beruf und Ausbildung. Nutzen sie diesen Freiraum und diese breite Wahlmöglichkeit oder macht sich Orientierungslosigkeit breit?
- Von wem erfahren die Jugendlichen bei der Berufswahl Unterstützung und in welcher Hinsicht? (Eltern, ältere Geschwister, peer-group, Berufsberatung, Lehrpersonen usw.)
- Reicht die Unterstützung der Jugendlichen durch die öffentliche Institutionen bei der Berufswahl und Ausbildungswahl aus? Welche zusätzliche Unterstützung würden die Jugendlichen in dieser Phase benötigen?
- Inwiefern berücksichtigen die Jugendlichen bei der Wahl ihrer weiteren Ausbildung und Berufswahl die Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt? Sollten sie dies überhaupt berücksichtigen?

#### 12.2.2.2 Arbeitsvermittler

Wie gestaltet sich der Eintritt der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt? Haben Jugendliche mehr Probleme, einen stabilen, passenden Arbeitsplatz zu finden? Eingegangen werden sollte auf die prekären Arbeitsverhältnisse. Bei den Mitarbeiter/innen der Arbeitsvermittlung liegt der Schwerpunkt auf den Änderungen in den Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes sowie auf den Erwartungen, Ansprüchen und Verhaltensweisen der Jugendlichen an diesen öffentlichen Dienst.

Fragen für den zweiten Teil des Expertengesprächs:

- Welche Stärken kann die öffentliche Arbeitsvermittlung in Südtirol vorweisen? Was hat sich diesbezüglich in Südtirol bewährt, insbesondere hinsichtlich der Vermittlung von Jugendlichen?
- Welche Schwächen sind im Arbeitsvermittlungssystem Südtirols zu beobachten?
- Haben Berufsberater/innen genug Zeit für einzelne Fälle, insbesondere für problematische Fälle?
- Aus Ihrer Erfahrung heraus gesprochen: herrscht unter den Jugendlichen bezüglich der späteren Berufstätigkeit eher Optimismus oder Pessimismus vor?
- Welche Erwartungen hinsichtlich der zukünftigen Arbeit sind unter Jugendlichen am stärksten verbreitet? Welche Einschätzungen haben die Jugendlichen selbst vom Arbeitsmarkt (insgesamt und im Besonderen für ihre jeweiligen eigenen Interessen)?
- Welche Strategien setzen die Jugendlichen in der aktiven Arbeitssuche ein (Instrumente, Ressourcen, Informationskanäle und Kontaktaufnahme mit den Unternehmen)?
- Welche Ressourcen werden von den Jugendlichen selbst als die wichtigsten wahrgenommen?
- Welche Interessen und Präferenzen drücken die Jugendlichen bei der Arbeitssuche aus? Werden auch Arbeitsplätze, die wenig beliebt sind, zur Überbrückung angenommen?
- Kennen die Jugendlichen die Selbstdarstellung der Unternehmen und wie bewerten sie diese?
- Jugendliche wünschen sich von Berufsberatern handfeste, praktische Hinweise für Eintrittswege, Berufsberater wollen die Selbstexploration der Jugendlichen fördern. Besteht diese Divergenz in den Erwartungen immer noch?
- Welche sind die Problemgruppen beim Übergang von der Schule in den Beruf und wo gibt es den größten Handlungsbedarf?
- Welche besonderen Probleme haben Jugendliche mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt?

Fragen für die Untergruppe der Experten des Arbeitsmarktservice:

- Welche Schwächen sind im öffentlichen Arbeitsvermittlungssystem bzw. in der Arbeitsmarktverwaltung Südtirols zu beobachten, die auch Jugendliche bei der Arbeitssuche beeinträchtigen? Haben die Arbeitsvermittler/innen genug Zeit für einzelne Fälle,

insbesondere für problematische Fälle? Können sie Jugendliche aktiv beraten?

- Kann oder muss die Berufswahl und der Berufseinstieg auch in der Schule besser vorbereitet werden und wie wäre das zu bewerkstelligen?
- Die duale Berufsausbildung hat sich in Südtirol bewährt, doch die Zahl der Lehrlinge nimmt stetig ab. Kann der Ausgleich durch Vollzeitkurse erfolgen oder muss man den Stellenwert und Attraktivität der Lehrberufe allgemein wieder gezielt verbessern?
- Welche Maßnahmen könnten/sollen für die Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen dem Berufsschulsystem u. der Oberschule bzw. allgemein bildenden Schulen erfolgen?
- Mismatching auf dem Arbeitsmarkt, strukturelle Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage: ein allgemeines Problem oder vor allem für die 15-29-Jährigen? Bei welchen Qualifikationen und auf welcher Bildungsebene klafft Angebot und Nachfrage deutlich auseinander (Stichwort Mangelberufe)?
- Welche Probleme wirft die durchschnittliche Höherqualifizierung der Jugendlichen auf (Verschiebung im Arbeitsmarkt hin zu Berufen, die Matura und nachfolgende Qualifizierung erfordern)? Ist sie für Südtirols Arbeitsmarkt unverzichtbar oder riskiert man eine höhere Abwanderung von Hochschulabsolventen, weil nicht alle einen Arbeitsplatz in Südtirol finden können? (zu wenig Großbetriebe, weniger Stellen öff. Dienst, zu geringe F&E)
- Welche rechtliche Regelungen bei den Arbeitsverhältnissen, aber auch ökonomischen Bedingungen etwa bei Löhnen und Sozialversicherung, sind neu zu überdenken, um Jugendlichen den Einstieg ins Erwerbsleben zu erleichtern?
- Das Jahr des Eintritts ins Berufsleben rutscht allgemein in ein durchschnittlich höheres Alter. Geburtenstarke Jahre gehen nach und nach in Rente, jetzt kommen geburtenärmere Jahrgänge. Welche Auswirkungen wird dies auf den Südtiroler Arbeitsmarkt haben?
- Nehmen Jugendliche heute aufgrund des knapper werdender Stellenangebots zunehmend auch Arbeitsplätze unter ihrer formalen Qualifikation sowie als prekäres Arbeitsverhältnis (Projektarbeit, Leiharbeit, Arbeit auf Abruf, andere Formen befristeter Arbeitsverhältnisse)?
- Welchen Handlungsbedarf gibt es derzeit bei der Jugendarbeitslosigkeit? Welche zusätzlichen Unterstützungsmaßnahmen wären gefragt?

- Welche Gruppen von Jugendlichen sind auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt heute schwer vermittelbar? Steht zu befürchten, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund einen besonderen Handlungsbedarf in Südtirol aufwerfen, wie das auch in Nachbarregionen im Norden der Fall war und noch ist?
- Arbeitsmarktpolitik: das Mehrjahresprogramm für die AM-Politik 2007-2013 bringt keine besonderen Maßnahmen für Jugendliche. Wird sich dies mit der nächsten Programmperiode ändern und an welche Maßnahmen wird dabei gedacht?
- Sind Ihnen wiss. Studien bekannt, die auf Interessen, Neigungen und Befindlichkeit der Jugendlichen in dieser Phase in Südtirol eingehen? Welcher zusätzliche Forschungsbedarf ist hier gegeben?

### 12.2.2.3 Berufsberater

Welche Entwicklungen gibt es bei der Arbeitssuche? Tun sich die Jugendlichen heute schwerer als früher und warum? Mit den Berufsberater/innen kann über die Erwartungen an die Berufsberatung und über Wirkung und Stellenwert der Beratung gesprochen werden. Welche Diskrepanzen im Rollenverständnis bestehen hier zwischen Anbietern und Nutzern?

Fragen für den zweiten Teil des Expertengesprächs:

- Bei der Berufswahl ist seit einiger Zeit ein geringeres Interesse an einer dualen Lehrberufsausbildung zu beobachten, während der Oberschulbesuch im Kurs steigt. Wie könnte man diese Entwicklung erklären?
- Was hat sich bei den Vollzeitkursen der Berufsbildung bewährt und worauf führen Sie die relativ starke Zunahme der VZ-Kurs-Teilnehmer/innen in den letzten 10 Jahren zurück ?
- Der Anteil der Maturant/innen an den jeweiligen Jahrgängen steigt an ebenso wie die Übertrittsquote an die Hochschulen. Sehen Sie darin ein Problem für die Beschäftigungsaussichten der Jugendlichen (Aufnahmefähigkeit des lokalen Arbeitsmarktes) oder ist dies eine durchaus wünschenswerte Entwicklung?
- Welche sind die wichtigsten Schwierigkeiten der Jugendliche in der Schule heute: mehr Disziplinprobleme, mangelnde Konzentration, weniger Motivation, anderes?
- Welche Hauptschwierigkeiten hingegen haben Jugendliche heute bei der Berufswahl und Berufsorientierung?
- Welche Anliegen und Motive sind bei der Berufswahl ausschlaggebend? Soll der Beruf möglichst stark den eigenen Neigungen

- entsprechen oder wird auch immer mehr auf Beschäftigungsperspektiven und Einkommenschancen geachtet?
- Inwiefern hat sich die Werteskala der Jugendlichen geändert und welchen Stellenwert nimmt die Arbeit in der Phase der Berufsorientierung ein? Ist die Berufstätigkeit für die Selbstverwirklichung und Identitätsausbildung immer noch eine entscheidend wichtige Dimension?
  - Wie stark befassen sich Jugendliche während der Ausbildung mit der späteren Berufstätigkeit? Wird die Entscheidung vor allem bei Oberschülern eher auf einen Zeitpunkt nach der Matura hinausgeschoben?
  - Jugendliche haben heute immer mehr Freiraum bei der Lebensplanung und eine größere Auswahl bei Beruf und Ausbildung. Nutzen sie diesen Freiraum und diese breite Wahlmöglichkeit oder macht sich Orientierungslosigkeit breit?
  - Von wem erfahren die Jugendlichen bei der Berufswahl am stärksten Unterstützung und in welcher Hinsicht? (Eltern, ältere Geschwister, peer-group, Berufsberatung, Lehrpersonen usw.)
  - Reicht die Unterstützung der Jugendlichen durch die öffentliche Institutionen bei der Berufswahl und Ausbildungswahl aus? Welche zusätzliche Unterstützung würden die Jugendlichen in dieser Phase benötigen?
  - Welche Stimmung herrscht heute unter Jugendlichen bezüglich des Eintritts in die Arbeitswelt vor? Optimismus oder Pessimismus? Angst vor Arbeitslosigkeit?

#### 12.2.2.4 Jugendarbeiter und Selbstvertretung von Jugendlichen

Im Rahmen dieser Studie können die Jugendlichen selbst nicht befragt werden, weshalb aus dem Gespräch mit Fachleuten aus der Jugendarbeit Erkenntnisse über die heutige Lebenswelt der Jugendlichen gewonnen werden soll. Es gibt in Südtirol verschiedenste Einrichtungen der Jugendarbeit, vor allem Jugendzentren und Jugenddienste, die täglich mit Jugendlichen, vor allem in der Altersgruppe 15-20 Jahre arbeiten und somit auch über die unter Jugendlichen verbreiteten Haltungen und Meinungen zur Arbeit und Berufswahl Bescheid wissen.

Die Vertreter/innen der Jugendverbände und der Dachorganisation SJR können Auskunft geben über die Organisation und Selbstvertretung der Jugendlichen, über Befindlichkeit und Interessen der Jugendlichen in verschiedenen Lebenslagen (z. B. Studierende).

Fragen für den zweiten Teil des Expertengesprächs:

- In der Jugendstudie des ASTAT 2009 ist der Bereich Arbeit und Beruf gar nicht berücksichtigt worden. Wie bedeutsam ist das Thema Arbeit für die Altersgruppe 15-20 wirklich, wie stark befassen sich Jugendliche mit der späteren Berufstätigkeit?
- Wie fühlen sich Jugendliche im Alter von 15-20 hinsichtlich der Berufswahl und der künftigen Arbeit? Herrscht Zuversicht oder tun sie sich zunehmend schwer mit dieser Entscheidung?
- Welche Rolle und welche Aufgaben haben Jugendarbeiter/innen in den öffentlichen Einrichtungen und Vertreter/innen von Jugendverbänden in diesem Prozess des Übergangs?
- Welche Rolle spielt die Gruppe der Gleichaltrigen bei der Berufswahl- und Ausbildungswahl?
- Gibt es genug Unterstützung durch die Eltern, die Berufsberatung, die Verbände und Selbstvertretung, um den Jugendlichen in dieser Phase zu helfen? Wenn nicht genug, was würden sich Jugendliche hinsichtlich der Unterstützung bei der Berufswahl von Schule, Berufsberatung, Unternehmen und anderen wünschen?
- Was kann die organisierte Jugendbetreuung außerhalb von Schule und Elternhaus zum besseren Gelingen der Übergangsphase beitragen?
- Die Individualisierung der Lebensläufe: jeder ist sein eigenes Planungsbüro für den beruflichen Einstieg und die berufliche Weiterentwicklung (Ulrich Beck)? Zutreffend?
- Die sogenannten NEETs nehmen zahlenmäßig zu. Welche Maßnahmen sind geeignet, um diesem Phänomen zu begegnen, das in Österreich 10,2% und in Italien 21,1% der Jugendlichen betrifft?
- Welchen Einfluss können die Vertreter der Jugendorganisationen in der Politik für Verbesserungen im Ausbildungssystem geltend machen?

#### 12.2.2.5 Unternehmerverbandsvertreter

Auch hier ist anzumerken, dass ein Gespräch mit einer repräsentativen Auswahl von Chefs der Personalbüros von Unternehmen verschiedener Größe und verschiedener Sektoren ein aufschlussreicheres Bild über den Einstieg der Jugendlichen in die Arbeitswelt geben könnte. Dies würde jedoch den Rahmen der anstehenden Untersuchung sprengen.

Im Gespräch mit Vertretern der Verbände liegt der Schwerpunkt auf der Einschätzung der jugendlichen Arbeitsplatzbewerber und Arbeitnehmer. Was hat sich gegenüber 1980 oder 1990 in der Einstellung zur Arbeit, in den Qualifikationen und Werthaltungen der

Jugendlichen verändert? Wird manuelle Arbeit geringer geschätzt, strebt man immer mehr hochqualifizierte Ausbildungswege an? Auch quantitative Fragen können eruiert werden, z.B. die Entwicklung bei Lehrstellenangebot, Jugendarbeitslosigkeit, befristet angestellte Arbeitnehmer usw. Welche Tätigkeiten seitens der Unternehmerverbände wären nötig, um den Jugendlichen mehr Information und Orientierung in der Phase des Berufseinstiegs und der Berufswahl zu bieten?

Fragen für den zweiten Teil des Expertengesprächs:

- In welchen Bereichen gibt es zu viele Bewerber? Bei welchen Qualifikationen hingegen finden die Unternehmen zu wenig geeignete Junge Leute? Z.B. laut EXCELSIOR waren 2010 die folgenden 10 Berufe in Südtirol am schwersten zu finden:

Ingenieure

- Betriebswirte und Bankfachleute
- Techniker und Ingenieurwissenschaftler
- Vertriebsfachleute
- Fachkräfte im Bereich Lagerverwaltung, Logistik, Transportmanagement
- Fachkräfte für die Finanzverwaltung
- Verkäufer im Facheinzelhandel
- Gesundheitsberufe
- Facharbeiter im Innenausbau von Gebäuden
- Facharbeiter in der Lebensmittelverarbeitung
- Facharbeiter für Bedienung und Wartung von Maschinen
- Facharbeiter für die Verarbeitung von Holz, Leder und Textil

... stimmt dieses Ergebnis mit Ihrer Erfahrung für Ihren Wirtschaftssektor überein?

- Wie entwickelt sich das Angebot an Lehrstellen in Südtirol im Allgemeinen und bei welchen Bereichen gibt es die größten Probleme, diese zu besetzen?
- Wie kann man die Durchlässigkeit zwischen Oberschule und Berufsschule verbessern? Welche Entwicklungsmöglichkeiten gibt es in Südtirol für die berufsspezialisierende Lehre nach der Matura auf zweiter Ebene?
- Hochschulabsolventen und Hochqualifizierte: welche Änderungen können Sie in den letzten 10-15 Jahren (also seit Existenz der FUB) bei der Besetzung von hochqualifizierten Stellen beobachten?



- Gibt es ein "Idealprofil" des jungen Mitarbeiters/in? Welche sind die zentralen Eigenschaften neben der fachlichen Qualifikation, die die Jugendlichen aufweisen sollten? Welche Kompetenzen sind heute bei den Unternehmen Trumpf?
- Die Arbeitsmarktbeobachtung stellt derzeit ein Diskrepanz zwischen von den Unternehmen nachgefragten und den Jugendlichen gebotenen Qualifikationen fest. Worin liegen die Ursachen dafür? (Berücksichtigen sie bei der Berufswahl zu wenig die Arbeitsmarkt-Realität oder hat sich das Schulsystem vom Bedarf auf dem Arbeitsmarkt zu stark entfernt)?
- Was muss in den institutionellen Rahmenbedingungen verändert werden (Funktionsweise der Schulen, AM-Verwaltung und -vermittlung, Arbeitsvertragsformen usw.), um den Jugendlichen den Einstieg in die Arbeitswelt zu erleichtern?
- Die Betriebspraktika: hat sich diese Form der Anstellung für die spätere Berufswahl von Jugendlichen bewährt? Oder was müsste in dieser Hinsicht verbessert werden?
- Bietet das Arbeitsmarktservice der Autonome Provinz den Jugendlichen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt ausreichend Unterstützung. Wie sieht es dagegen mit den privaten Arbeitsvermittlungsdiensten aus, die immer mehr von den Jugendlichen beansprucht werden. Trifft das auch für Ihren Sektor zu?
- Wie können die Unternehmen die qualifizierten jungen Mitarbeiter/innen in ihrem Betrieb halten? Gibt es Probleme mit der retention, nämlich der Fähigkeit der Unternehmen, die fähigsten Nachwuchsmitarbeiter im Betrieb zu halten und unerwünschte Fluktuation zu vermeiden?

#### 12.2.2.6 Forschung

Zunächst soll im Gespräch mit den Forschern eruiert werden, zu welchen Themen derzeit in Sachen Jugendliche und Arbeitsmarkt geforscht wird. Gibt es darüber hinaus Studien, die auf die Interessen, Neigungen, Befindlichkeit der Jugendlichen in der dieser Phase des Übergangs eingehen? Wie passt das heutige Bildungssystem Südtirols zu neueren Entwicklungen des Arbeitsmarktes? Ausgehend von EXCELSIOR-Daten zu Mangelberufen soll über Entwicklungen bei der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt gesprochen werden.

Fragen für den zweiten Teil des Expertengesprächs:

- Warum ist das Kapitel Arbeit und Beruf in der Jugendstudie des ASTAT ausgeklammert geblieben? Wird es in der nächsten Jugendstudie berücksichtigt werden?

- Als Stärken unseres Bildungssystems haben Sie vorhin genannt:.....Wie können diese Stärken bei einem Arbeitsmarkt, der sich ändert, beibehalten werden?
- Die duale Berufsausbildung hat sich in Südtirol bewährt, doch die Zahl der Lehrlinge nimmt stetig ab. Kann der Ausgleich durch Vollzeitkurse erfolgen oder ist eine Verschiebung im ganzen Übergangssystem hin zu Berufen im Gang, die das Maturadiplom voraussetzen?
- Welche Maßnahmen sollen für die Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen dem Berufsschulsystem und der Oberschule bzw. allgemein bildenden Schulen erfolgen?
- Welche Probleme wirft die durchschnittliche Höherqualifizierung der Jugendlichen auf? Ist sie für Südtirols Arbeitsmarkt unverzichtbar oder riskiert man eine höhere Abwanderung von Hochschulabsolventen, weil nicht alle einen Arbeitsplatz in Südtirol finden können?
- Gibt es Studien, die auf Interessen, Neigungen und Befindlichkeit der Jugendlichen in dieser Phase eingehen? Welcher zusätzliche Forschungsbedarf ist hier gegeben?
- Mismatching auf dem Arbeitsmarkt: ein allgemeines Problem oder vor allem für die 15-29-Jährigen? Bei welchen Qualifikationen lässt sich dieses Phänomen derzeit am stärksten beobachten?
- Welche rechtliche Regelungen insbesondere bei den Arbeitsverhältnissen, aber auch bei Löhnen und Sozialversicherung, sind neu zu überdenken, um Jugendlichen den Einstieg ins Erwerbsleben zu erleichtern?
- Die mittelfristige Planung der Berufsausbildung: welche Perspektiven bieten sich in Südtirol, welcher neuer Ausbildungsbedarf lässt sich derzeit erkennen?
- Was unternimmt das WIFO bzw. die Handelskammer, um den Jugendlichen die Arbeitswelt näher zu bringen (WIFO)?

Zusätzliche Fragen für die Untergruppe der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle/ Abteilung Arbeit:

- Der Eintritt ins Berufsleben rutscht allgemein in ein durchschnittlich höheres Alter. Jetzt kommen geburtenärmere Jahrgänge. Welche Auswirkungen wird dies auf den Südtiroler Arbeitsmarkt haben?
- Kann die Berufswahl und der Berufseinstieg auch in der Schule besser vorbereitet werden und wie?

- Welchen Handlungsbedarf gibt es derzeit bei der Jugendarbeitslosigkeit? Welche zusätzlichen Unterstützungsmaßnahmen wären gefragt?
- Welche sind die Gruppen von schwer vermittelbaren Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt?
- Der brain drain war bei der Abwanderung von Akademikern in den letzten 10 Jahren eine Zunahme oder Abnahme zu verzeichnen?

#### 12.2.2.7 Vertreter der Gewerkschaften und Sozialverbände

Inwiefern besteht heute Sorge bezüglich Jugendarbeitslosigkeit in Südtirol? In welchem Ausmaß sind Jugendliche von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen? Welche sozialstaatlichen bzw. arbeitsrechtlichen Eingriffe sind erforderlich, um den Einstieg der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt zu verbessern? Wie steht es mit der Entlohnung der Lehrlinge und junger Arbeitnehmer/innen im Allgemeinen? Wie steht es mit der Organisierbarkeit der Jugendlichen in dieser Phase? Welche Vorstellungen habe die Gewerkschaften für die Verbesserung des Übergangssystems Schule-Beruf?

Fragen für den zweiten Teil des Expertengesprächs:

- Wie stark sind Jugendliche gewerkschaftlich organisiert? Wie kommt es zu diesem geringen Organisationsgrad der Jugendlichen?
- Wie können Jugendliche ihre Interessen hinsichtlich Bildung und Arbeit selbst besser vertreten?
- Prekäre Arbeitsverhältnisse: wie stark sind Jugendliche zwischen 15 und 29 Jahren davon betroffen? Zeitarbeit, Leiharbeit, andere Formen befristeter Arbeit: werden immer mehr Jugendliche auf diese Formen des Einstiegs in den Arbeitsmarkt zurückgreifen müssen?
- Welche Erkenntnisse gibt es zur Entlohnung der Jugendlichen Arbeitnehmer? Gibt es Daten über die durchschnittlichen Lohnhöhen nach Altersgruppen?
- Was bedeutet der deutliche Rückgang der Zahl der Lehrlinge und Interessierten an der dualen Ausbildung?
- Wie kann man die Durchlässigkeit zwischen Oberschule und Berufsschule verbessern? Welche Entwicklungsmöglichkeiten gibt es in Südtirol für die berufsspezialisierende Lehre nach der Matura auf zweiter Ebene?

- Kann in Südtirol ein struktureller mismatch auf dem Arbeitsmarkt entstehen, also immer mehr Hochqualifizierte ohne Job, dagegen gering qualifizierte Arbeitsplätze ohne aus Südtirol stammende Bewerber?
- Welche Verbesserungen sind in der Arbeitsmarktverwaltung, vor allem in der Arbeitsvermittlung und Berufsberatung nötig?
- Welche zusätzlichen sozialstaatlichen Maßnahmen sind zur Unterstützung der Jugendlichen beim Übergang in die Arbeitswelt nötig?
- Demografische Entwicklung: jetzt kommen geburtenärmere Jahrgänge. Welche Auswirkungen wird dies auf den Arbeitsmarkt haben?

### 12.3 Jugendarbeitslosigkeit in Italien nach Region, Geschlecht und Jahr

Anteile in %		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011	
		15-24	15+	15-24	15+	15-24	15+	15-24	15+	15-24	15+	15-24	15+	15-24	15+	15-24	15+
Italien	M	20,6	6,4	21,5	6,2	19,1	5,4	18,2	4,9	18,9	5,5	23,3	6,8	26,8	7,6	27,1	7,6
	F	27,2	10,5	27,4	10,1	25,3	8,8	23,3	7,9	24,7	8,5	28,7	9,3	29,4	9,7	32,0	9,6
	Insg.	23,5	8,0	24,0	7,7	21,6	6,8	20,3	6,1	21,3	6,7	25,4	7,8	27,8	8,4	29,1	8,4
Nordwesten	M	13,0	3,4	11,9	3,2	12,0	3,0	12,9	3,0	12,0	3,3	18,6	5,0	21,1	5,5	20,1	5,6
	F	15,3	6,1	17,9	6,0	15,4	5,1	15,2	4,9	16,6	5,4	22,1	6,9	22,6	7,1	25,3	7,2
	Insg.	14,1	4,5	14,6	4,4	13,4	3,9	13,9	3,8	13,9	4,2	20,1	5,8	21,7	6,2	22,2	6,3
Piemont	M	15,3	4,3	14,0	3,3	13,8	3,2	12,4	3,5	11,9	4,0	20,8	6,1	26,4	7,0	23,9	6,9
	F	16,7	6,5	20,7	6,4	17,8	5,1	16,8	5,2	19,2	6,3	29,2	7,8	26,8	8,4	26,6	8,6
	Insg.	15,8	5,3	16,9	4,7	15,5	4,0	14,3	4,2	14,9	5,0	24,1	6,8	26,6	7,6	25,1	7,6
Aostatal	M	6,4	2,2	9,1	2,5	7,9	2,4	9,7	2,4	12,2	2,5	14,6	3,5	12,6	3,9	20,2	5,1
	F	12,3	4,1	10,9	4,3	11,7	3,8	15,1	4,3	11,8	4,2	21,3	5,6	21,7	5,1	25,7	5,4
	Insg.	8,8	3,0	9,9	3,2	9,4	3,0	11,8	3,2	12,1	3,3	17,5	4,4	16,7	4,4	22,4	5,3
Ligurien	M	16,1	4,0	15,4	3,2	16,7	3,4	24,4	4,2	18,7	4,0	18,4	4,6	20,3	5,9	26,1	5,8
	F	26,1	8,1	26,0	9,1	16,7	6,6	16,1	5,7	25,8	7,1	19,2	7,1	20,3	7,4	20,4	7,0
	Insg.	20,5	5,8	20,0	5,8	16,7	4,8	20,7	4,8	22,0	5,4	18,8	5,7	20,3	6,5	23,8	6,3
Lombardei	M	11,8	2,9	10,6	3,1	10,8	2,9	11,8	2,6	11,2	3,0	17,7	4,6	19,0	4,9	17,7	5,1
	F	13,9	5,6	16,0	5,4	14,4	4,8	14,4	4,6	14,3	4,8	19,7	6,4	20,9	6,5	25,3	6,7
	Insg.	12,7	4,0	13,0	4,1	12,3	3,7	12,9	3,4	12,5	3,7	18,5	5,4	19,8	5,6	20,7	5,8
Nordosten	M	7,9	2,5	9,2	2,8	8,0	2,4	7,2	2,1	8,7	2,4	13,2	3,8	16,2	4,5	18,3	4,2
	F	13,9	5,7	14,0	5,6	15,2	5,3	13,0	4,5	13,4	4,8	19,1	5,8	23,0	6,9	21,5	6,1
	Insg.	10,6	3,9	11,3	4,0	11,0	3,6	9,6	3,1	10,7	3,4	15,7	4,7	19,1	5,5	19,7	5,0
Südtirol	M	4,7	2,0	6,8	2,2	5,6	1,9	5,3	2,0	4,2	1,9	8,1	2,5	5,4	2,3	11,2	3,0
	F	6,3	3,5	8,1	3,5	9,7	3,6	5,4	3,3	8,3	3,0	10,1	3,4	7,9	3,2	6,9	3,8
	Insg.	5,4	2,7	7,3	2,8	7,2	2,6	5,3	2,6	6,0	2,4	8,9	2,9	6,4	2,7	9,4	3,3
Provinz Trient	M	8,8	1,8	8,9	2,4	6,6	1,8	7,0	1,8	7,0	2,4	9,2	2,7	11,9	3,6	14,7	4,0
	F	12,0	5,0	12,3	5,2	13,6	4,8	11,5	4,4	10,8	4,5	15,1	4,6	20,3	5,2	14,3	5,1
	Insg.	10,3	3,2	10,3	3,6	9,4	3,1	8,9	2,9	8,5	3,3	11,5	3,5	15,1	4,3	14,5	4,5
Venetien	M	8,3	2,5	10,6	2,9	8,1	2,4	5,4	2,0	7,8	2,3	11,7	3,6	15,9	4,5	19,0	4,0
	F	13,2	6,7	15,0	6,2	17,0	6,5	12,5	5,2	14,5	5,2	17,9	6,4	23,6	7,5	21,1	6,4
	Insg.	10,6	4,2	12,6	4,2	11,8	4,0	8,4	3,3	10,7	3,5	14,4	4,8	19,1	5,8	19,9	5,0
Friaul-Julisch Venetien	M	9,4	2,6	9,5	3,2	8,3	2,5	11,3	2,4	11,5	2,7	13,7	4,5	14,8	5,1	15,6	4,1
	F	14,9	5,8	11,9	5,3	15,9	4,9	20,0	4,7	17,7	6,4	27,4	6,4	22,1	6,5	27,9	6,5
	Insg.	11,9	3,9	10,5	4,1	11,5	3,5	14,5	3,4	13,9	4,3	18,9	5,3	18,0	5,7	20,9	5,2
Emilia-Romagna	M	7,5	2,7	7,8	2,7	8,5	2,6	8,8	2,1	10,2	2,4	16,5	4,2	19,8	4,6	20,1	4,5
	F	16,0	5,0	14,2	5,3	13,7	4,3	13,7	3,9	12,2	4,3	20,8	5,5	25,4	7,0	23,9	6,2
	Insg.	11,4	3,7	10,7	3,8	10,7	3,4	10,8	2,9	11,1	3,2	18,3	4,8	22,4	5,7	21,9	5,3
Mitte	M	17,5	4,9	18,4	4,9	17,5	4,5	15,3	3,9	16,9	4,6	21,8	5,7	24,9	6,6	26,6	6,7
	F	25,9	8,7	24,8	8,3	22,3	8,2	21,4	7,2	23,2	8,2	28,9	9,2	27,4	9,0	32,2	8,9
	Insg.	21,4	6,5	21,1	6,4	19,5	6,1	17,9	5,3	19,6	6,1	24,8	7,2	25,9	7,6	28,9	7,6
Toskana	M	11,5	3,6	14,0	3,7	13,7	3,1	10,8	2,8	12,6	3,3	16,4	4,2	23,5	5,0	21,0	5,4
	F	21,7	7,3	20,5	7,3	17,8	7,0	17,6	6,3	16,8	7,3	19,7	7,8	22,6	7,5	30,3	7,9
	Insg.	16,0	5,2	16,7	5,3	15,4	4,8	13,7	4,3	14,4	5,0	17,8	5,8	23,1	6,1	24,9	6,5
Umbrien	M	14,1	3,8	16,2	4,1	7,5	2,6	8,8	2,7	12,1	3,2	14,2	4,7	18,9	5,1	18,6	5,2
	F	16,8	8,3	21,6	8,8	24,8	8,3	18,0	6,9	17,5	6,8	28,8	9,3	24,0	8,6	28,4	8,3
	Insg.	15,3	5,7	18,5	6,1	14,6	5,1	12,7	4,6	14,4	4,8	19,6	6,7	21,2	6,6	22,8	6,5
Marken	M	10,2	3,8	9,7	3,4	8,2	3,2	7,2	2,7	10,5	3,9	22,6	6,2	16,0	4,9	20,7	5,4
	F	23,5	7,3	23,0	6,5	17,2	6,4	12,1	6,1	15,5	5,7	22,6	7,2	15,3	6,9	27,2	8,5
	Insg.	16,5	5,3	15,1	4,7	11,6	4,5	9,3	4,2	12,6	4,7	22,6	6,6	15,7	5,7	23,5	6,7
Latium	M	24,7	6,3	24,8	6,4	25,3	6,1	22,7	5,1	22,8	5,9	26,3	6,8	29,2	8,4	32,6	8,1
	F	30,7	10,3	28,6	9,5	26,4	9,6	27,9	8,2	30,7	9,7	36,4	10,8	33,9	10,6	35,6	9,8
	Insg.	27,6	7,9	26,5	7,7	25,7	7,5	24,9	6,4	26,2	7,5	30,6	8,5	31,1	9,3	33,7	8,9
Süden und Inseln	M	32,8	11,9	34,8	11,4	30,4	9,9	28,9	8,9	30,2	10,0	33,1	10,9	37,7	12,0	37,7	12,1
	F	44,6	20,5	44,6	19,6	40,5	16,5	38,3	14,9	39,3	15,7	40,9	15,3	40,6	15,8	44,6	16,2
	Insg.	37,6	15,0	38,6	14,3	34,3	12,2	32,3	11,0	33,6	12,0	36,0	12,5	38,8	13,4	40,4	13,6
Abruzzen	M	19,2	5,5	13,1	4,5	19,4	4,6	12,2	3,9	14,4	5,1	19,2	6,5	24,8	7,0	20,3	7,1
	F	27,7	11,5	36,4	12,7	23,5	9,5	26,2	9,8	28,0	8,7	32,6	10,5	38,0	11,4	33,8	10,7
	Insg.	22,8	7,9	23,0	7,9	21,0	6,5	17,2	6,2	19,7	6,6	24,0	8,1	29,5	8,8	25,6	8,5
Molise	M	26,8	8,9	29,3	8,2	23,6	7,2	22,0	6,4	23,0	6,9	25,7	7,8	28,9	7,7	24,0	8,9
	F	39,4	15,3	36,2	13,2	36,5	14,5	26,9	10,9	38,0	12,4	29,3	11,0	32,1	9,6	36,3	11,6
	Insg.	31,9	11,3	31,8	10,1	27,9	10,0	23,8	8,1	28,8	9,1	27,1	9,1	30,2	8,4	28,6	9,9
Kampanien	M	33,3	12,3	36,0	11,9	31,1	10,3	30,7	9,5	31,5	10,4	35,9	11,4	43,2	12,4	43,4	13,7
	F	43,8	21,7	43,0	20,8	41,6	17,9	35,4	14,6	33,9	16,8	41,7	16,0	39,8	17,3	46,0	19,0
	Insg.	37,7	15,6	38,8	14,9	35,4	12,9	32,5	11,2	32,4	12,6	38,1	12,9	41,9	14,0	44,4	15,5
Apulien	M	29,1	12,1	32,8	11,5	28,8	10,3	30,2	9,0	27,6	9,4	30,0	10,8	34,2	12,1	35,0	11,1
	F	44,2	21,8	39,9	20,9	37,6	17,7	34,6	15,5	38,3	15,8	36,6	16,2	35,2	16,3	40,1	16,9
	Insg.	35,4	15,5	35,4	14,6	32,2	12,8	31,8	11,2	31,6	11,6	32,6	12,6	34,6	13,5	37,1	13,1
Basilikata	M	30,0	9,4	27,7	8,5	27,8	7,9	23,0	6,3	27,8	8,7	31,9	9,6	38,9	11,3	35,9	11,2
	F	44,7	18,6	50,4	18,5	40,1	15,2	48,5	15,3	48,1	15,2	49,6	13,9	46,8	15,7	47,7	13,2
	Insg.	35,6	12,8	36,6	12,3	32,0	10,5	31,4	9,5	34,6	11,1	38,3	11,2	42,0	13,0	39,6	12,0
Kalabrien	M	35,6	11,9	41,1	12,2	31,3	11,2	27,6	9,4	32,4	10,1	27,1	9,9	34,6	10,8	40,4	12,2