

Positionspapier Jugend und Arbeitsmarkt

Februar 2015



Inhaltsverzeichnis

1. Die Ausgangslage	3
1.1 Allgemein.....	3
1.2 Jugendarbeitslosigkeit.....	3
1.3 Formen der Jugendarbeitslosigkeit.....	4
1.4 „Tatsächliche“ Jugendarbeitslosigkeit - Dunkelziffer.....	5
1.5 Arbeiten heißt partizipieren.....	6
1.6 Qualität der Arbeitsverhältnisse.....	6
1.6.1 Praktika.....	7
1.6.2 Scheinselbstständigkeit.....	8
1.6.3 JungunternehmerInnentum/Youth Entrepreneurship.....	9
1.7 Strukturelle Benachteiligung und Diskriminierung am Arbeitsmarkt.....	10
1.7.1 Arbeitslosigkeit ist auch eine Frage des Geschlechts.....	10
1.7.2 Geschlechtsspezifische Berufsbilder und Berufswahl.....	11
1.7.3 Faktor Migrationshintergrund.....	11
2. Bisherige Maßnahmen und europäischer Rahmen	13
3. Positionen und Forderungen	14
3.1 (Aus-)Bildung.....	14
3.2 Förderung der Berufsberatung und -orientierung.....	15
3.3 Lehrlingsausbildung.....	16
3.4 Beitrag der Wirtschaft.....	17
3.5 Qualität der Arbeitsverhältnisse.....	18
3.5.1 Praktika.....	18
3.5.2 Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit.....	19
3.5.3 JungunternehmerInnentum/Youth Entrepreneurship.....	19
3.6 Gender-Aspekt.....	20
3.7 Diskriminierung am Arbeitsmarkt aufgrund der Herkunft.....	21
3.8 Umsetzung einer gemeinsamen europäischen Politik.....	21
3.9 Gesamtgesellschaftliche Problemlösungen.....	22
4. Quellen und weiterführende Links	23
Weiterführende Links.....	24



1. Die Ausgangslage

1.1 Allgemein

Arbeitslosigkeit im Allgemeinen und Jugendarbeitslosigkeit im Speziellen stellen aktuell große Herausforderungen in Österreich und in Europa dar. Im Kontext der Schulden-, Finanz- und Wirtschaftskrise sind die Arbeitslosenzahlen dramatisch angestiegen und dieser Umstand gefährdet inzwischen den Lebensalltag Hunderttausender.

Trotz der Tatsache, dass Österreich diesbezüglich im europäischen Vergleich relativ gut dasteht – die Jugendarbeitslosenquote lag 2011 in Österreich bei 8,3 Prozent währenddessen sie im EU-Schnitt bei 21,4 Prozent und in manchen Ländern wie Spanien oder Griechenland sogar bei über 50 Prozent lag¹ – muss dem Thema Jugendarbeitslosigkeit große Aufmerksamkeit geschenkt werden.

1.2 Jugendarbeitslosigkeit

Im Jahr 2011 waren in Österreich 184.400 Menschen arbeitslos gemeldet. Rund ein Viertel davon, nämlich 27,9 Prozent oder 51.400 Personen, waren junge Menschen zwischen 15 und 24 Jahren. Somit ist die Jugendarbeitslosigkeit mit 8,9 Prozent nach wie vor mehr als doppelt so hoch wie die allgemeine Arbeitslosenquote von 4,3 Prozent.

Darüber hinaus müssen noch Jugendliche, die zu dem Zeitpunkt auf Lehrstellensuche waren bzw. sich in Schulungen des AMS befanden, einberechnet werden. Dazu kommen noch Jugendliche, die nicht in der Statistik aufscheinen (siehe Kapitel „Tatsächliche“ Jugendarbeitslosigkeit – Dunkelziffer).

Generell bekamen Jugendliche die Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise am Arbeitsmarkt massiv zu spüren, da sie entweder über keine abgesicherten Jobs verfügten und es somit noch schwieriger wurde, auf diesem Weg zu Einkommen zu gelangen; oder sie befanden sich in einem Dienstverhältnis, wurden aber aufgrund von Sparzwängen tendenziell früher gekündigt als ArbeitnehmerInnen, die schon länger im Betrieb verankert waren.

Die folgende Grafik der Statistik Austria zeigt ganz klar, dass die Arbeitslosenquote bei den Jüngsten, sprich den 15jährigen, am höchsten ist und mit zunehmenden Alter immer weiter abfällt. Eine Vielzahl von Studien weist zudem darauf hin, dass Arbeitslosigkeit schon in jungen Jahren langfristige Folgen mit sich bringt. Beispielsweise zieht ein Jahr Arbeitslosigkeit eines/r 22jährigen einen Einkommensverlust von 13 - 21 Prozent im Alter von 42 Jahren nach sich². Angesichts der angesprochenen aktuellen und zu erwartenden (Langzeit-)Folgen muss dem Thema Jugendarbeitslosigkeit in einer nachhaltigen Wirtschafts- und Jugendpolitik große Bedeutung beigemessen werden.

¹ Vgl. EUROSTAT, Stand vom 5. September 2012

² Vgl. AK Wien, 2012.



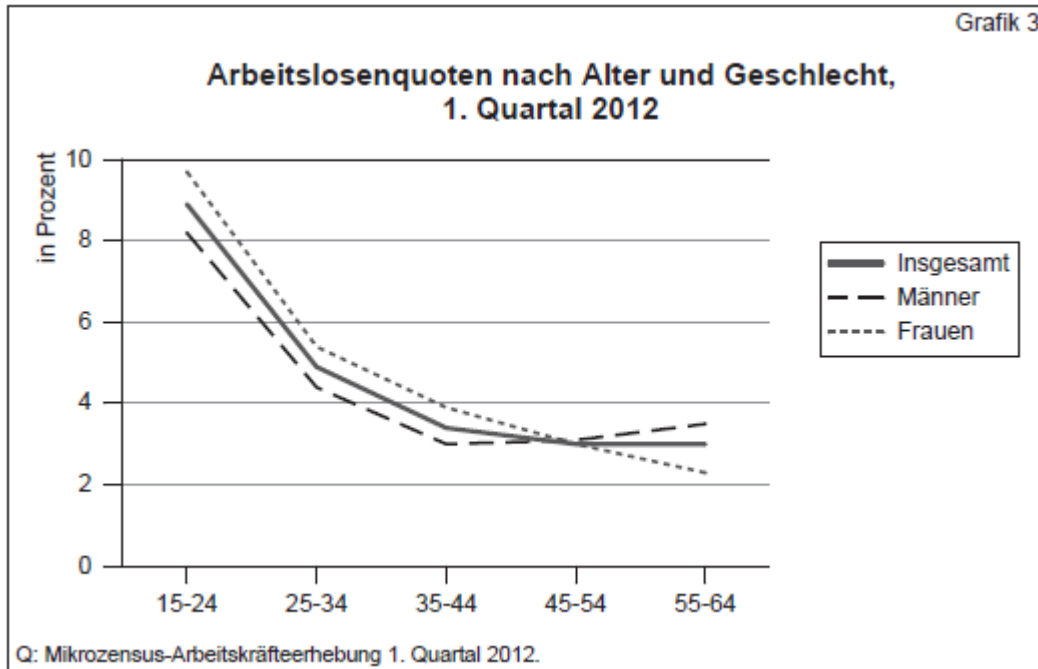


Abb. 1: Arbeitslosenquoten nach Alter und Geschlecht, 1. Quartal 2012.³

1.3 Formen der Jugendarbeitslosigkeit

Arbeitslosigkeit beginnt für Jugendliche häufig bereits bei der Suche nach einer Lehrstelle. Im Mai 2012 waren rund 4.000 Jugendliche als **Lehrstellensuchende** beim AMS registriert⁴. Zu dieser Zahl sind noch jene Personen hinzuzählen, die sich in unterschiedlichen „Auffangnetzen“, z.B. in Überbetrieblichen Lehrausbildungen (ÜBAs) oder Integrativen Berufsausbildungen (IBA) befanden oder durch die Teilnahme an diversen Qualifizierungsmaßnahmen nicht in die offizielle Statistik eingerechnet wurden. Die Zahl der Lehrstellensuchenden liegt daher stets um mehrere tausend Personen höher als dies offiziell beziffert wird.

Haben junge Menschen eine Lehrstelle gefunden, steigt nach dem Abschluss der Lehrausbildung paradoxerweise die Gefahr der (erneuten) Arbeitslosigkeit. Denn immer weniger **LehrabsolventInnen** werden vom Betrieb, in dem sie ausgebildet wurden, auch übernommen. Die Lehrausbildung ist ein Ausbildungsverhältnis und wird von der öffentlichen Hand subventioniert. Nach Abschluss der Lehre ist mindestens eine gesetzliche Behaltefrist von drei Monaten einzuhalten (sollte es keine anderen kollektivvertraglichen Regelungen geben), nach deren Ablauf LehrabsolventInnen allerdings vom Betrieb nicht übernommen werden müssen⁵.

Wenngleich die Chancen am Arbeitsmarkt in direktem Zusammenhang mit dem

³ Vgl. Statistik Austria, Arbeitsmarktstatistik 1.Quartal 2012

⁴ Vgl. AMS-Website, Stand 29. Juni 2012

⁵ Vgl. http://www.akbasics.at/lehraabschluss_weiterverwendung.php [Stand vom 05.09.2012]



Bildungsniveau stehen, so sind auch **HochschulabsolventInnen** nicht vor Arbeitslosigkeit gefeit. Hier gilt es besonders die Formen der prekären Dienstverhältnisse (siehe Kapitel Qualität der Arbeitsverhältnisse) anzusprechen, welche besonders für HochschulabsolventInnen immer häufiger zu Voraussetzung für den Berufseinstieg werden. Zusätzlich wird die Studienzeit nur in wenigen Fällen als Erwerbszeit angerechnet, weshalb sie aus ökonomischer Sicht gewissermaßen als verlorene Zeit angesehen werden kann. Bei den steigenden Anforderungen am Arbeitsmarkt sind insbesondere jene Jugendlichen von Arbeitslosigkeit betroffen, die außer dem Pflichtschulabschluss keine weitere Ausbildung bzw. nicht einmal den Pflichtschulabschluss vorweisen können. Europaweite Arbeitsmarktuntersuchungen ergaben, dass bis 2020 der Großteil der neuen Arbeitsmöglichkeiten im Segment des mittleren Arbeitsplatzspektrums (bezogen auf die Qualifikation), hauptsächlich verursacht durch Pensionierungen, entstehen wird. Gerade für die **Personengruppe mit niedrigem Bildungsniveau** gilt es deshalb adäquate Maßnahmen zu entwickeln, die alternative Zugänge zu Arbeitsmarkt und Schulabschluss ermöglichen. Angesichts der Tatsache, dass der Anteil der betroffenen Jugendlichen über 20 Prozent liegt – im Jahr 2010 hatten 14 Prozent der 20-24jährigen lediglich einen Pflichtschulabschluss und 7 Prozent der 14jährigen haben im Schuljahr 2008/2009 keine weitere Ausbildung im Folgeschuljahr begonnen (=Drop-outs)⁶ - muss hier konsequenterweise auch auf die Notwendigkeit von Reformen im Bildungsbereich hingewiesen werden⁷.

1.4 „Tatsächliche“ Jugendarbeitslosigkeit - Dunkelziffer

Obwohl Österreich, wie bereits erwähnt, zu den Ländern mit der niedrigsten Jugendarbeitslosigkeitsrate der EU zählt, muss dies kritisch hinterfragt und auf eine beträchtliche **Dunkelziffer** von arbeitssuchenden Jugendlichen hingewiesen werden. Damit sind einerseits die rund 12.000 Jugendlichen (Stand 2010/2011)⁸ gemeint, die sich in einer Überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (**ÜBA**) befinden und somit auch auf Lehrstellensuche sind – also strenggenommen auch als arbeitslos gelten. Andererseits gibt es jedes Jahr einige junge Menschen, die nach der Pflichtschule gewissermaßen untertauchen und weder einem Beruf oder einer (Aus-)Bildung nachgehen, noch als arbeitslos gemeldet sind (Not in Education, Employment and Training = **NEETs**). So befanden sich von 2008 bis 2010 durchschnittlich 8,2 Prozent der 16-24jährigen weder in (Aus-)Bildung, Beschäftigung oder Training, also 75.000 Betroffene⁹.

Diese jungen Menschen „verschwinden“ quasi aus der Statistik und treten häufig erst Jahre später wieder am Arbeitsmarkt auf, wo sie aufgrund des niedrigen Bildungsgrades und der mangelnden beruflichen Erfahrung auf große Schwierigkeiten stoßen. Darüber hinaus gibt es auch Jugendliche, die nach ihrer Ausbildung keinen Job finden und von ihren Eltern versorgt werden, aber auch nicht in der Statistik aufscheinen.

⁶ Vgl. Dornmayr/Wieser/Mayerl, 2012, S. 110f.

⁷ Vgl. Bundesjugendvertretung, Positionspapiere zum Thema Bildung

⁸ Vgl. Dornmayr/Wieser/Mayerl, 2012, S. 29. Stand 2010/2011: 12.702 Jugendliche in überbetrieblichen Lehrausbildungen gemäß §30b BAG, (auslaufenden) JASG-Lehrgängen, integrativen Berufsausbildungen und sonstigen überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS.

⁹ Vgl. Bacher/Tamesberger, 2011

Die tatsächliche absolute Anzahl an jungen Menschen auf Arbeitssuche ist also wesentlich (um ein Drittel bis ein Viertel) höher als die offiziell angegebene.

1.5 Arbeiten heißt partizipieren

Trotz unterschiedlicher Umstände ist die Situation für alle arbeitslosen Jugendlichen in gleicher Weise bedrohlich. Neben erheblichen finanziellen Schwierigkeiten ist vor allem der soziale Aspekt von Arbeitslosigkeit belastend. Wer keinen Job hat, muss auch um die **gesellschaftliche Integration** fürchten und kann nicht voll am gesellschaftlichen Leben teilhaben.

Arbeitslosigkeit hat immer einen „Ausnahmestand“ zur Folge. Die Botschaft „Alle Wege stehen dir offen!“, die Jugendlichen am Beginn ihres Arbeitslebens oft suggeriert wird, lässt Arbeitslosigkeit als persönliches Versagen erscheinen und erzeugt einen immensen Erfolgsdruck.

Junge Menschen müssen daher im Prozess von **Berufsorientierung, -entscheidung und -einstieg** sensibel begleitet und unterstützt werden sowie genügend Spielraum zur Auseinandersetzung und Reflexion erhalten. Hier leistet die Arbeit der Kinder- und Jugendorganisationen bereits einen wichtigen Beitrag, der auch zukünftig von staatlicher Seite stärker gefördert und anerkannt werden muss.

1.6 Qualität der Arbeitsverhältnisse

In den letzten Jahren ist ein Trend weg von geregelten Vollzeit- hin zu Teilzeit- und zu schlechter abgesicherten Arbeitsverhältnissen festzustellen. In mehrerer Hinsicht nützt diese Entwicklung eher den ArbeitgeberInnen (gleichbleibende Rechte und Ansprüche) als den ArbeitnehmerInnen (eingeschränkte Rechte bei beinahe gleichen Pflichten).

Hier ist auf die Begriffe des **Prekariats** bzw. **der prekären Arbeitsverhältnisse**¹⁰ zu verweisen. Unter Prekariat fallen u.a. Beschäftigungsverhältnisse wie **(unbezahlte) Praktika, (häufig unzulässige) Werkverträge** und in geringerem Maße **auch freie Dienstverträge** sowie Neue Selbstständige. Gerade junge Menschen finden beim Einstieg ins Berufsleben oft nur eine Beschäftigung mit prekären Arbeitsverhältnissen, die neben der teilweise schlechten oder nicht vorhandenen Bezahlung auch eine Reihe weiterer Benachteiligungen mit sich bringt.

Junge Menschen sehen sich zudem oft gezwungen, Jobs anzunehmen, die unter dem Stand ihrer Ausbildung oder in einem gänzlich anderen Bereich als dem ihrer Ausbildung liegen, wodurch es zu einer Dequalifizierung und letztendlich auch zu einer Abwertung bereits abgeschlossener Ausbildungen kommt.

Diese Entwicklungen bergen in doppelter Hinsicht die Gefahr, sozial schwächere junge Menschen weiterhin zu benachteiligen: Einerseits können es sich solche Jugendliche häufig finanziell nicht leisten unbezahlte Praktika zu absolvieren, um somit den Einstieg in den

¹⁰ Prekäre Arbeitsverhältnisse sind durch folgende Faktoren bestimmt: mangelnde Sicherheit am Arbeitsplatz, geringer sozial- und arbeitsrechtlicher Schutz, niedriger Lohn u.v.m.



Arbeitsmarkt zu schaffen. Andererseits werden sie aus denselben Gründen öfter gezwungen unpassende Arbeitsplätze anzunehmen, was durch die oben angesprochene Dequalifizierung den späteren Einstieg in den erlernten Beruf kontinuierlich erschwert.

Hier ist auch die Problematik der **Working Poor** zu erwähnen, also die Tatsache, dass angesichts des relativen Rückgangs der Einkommen der Jugendlichen in den letzten Jahrzehnten, auch arbeitende junge Menschen in die Armutsfalle gedrängt werden. Studien weisen empirisch nach, dass sich in Österreich und anderen OECD-Ländern die Einkommen der Jugendlichen (15 - 24 Jahre) im Vergleich zu den Erwachsenen (25 - 64 Jahre) ständig verschlechtert haben, z.T. bis zu über 20 Prozent¹¹.

Abschließend muss auch auf langfristige negative Folgen schlecht abgesicherter bzw. schlecht bezahlter Arbeitsverhältnisse für junge Menschen verwiesen werden. Diese wirken sich massiv auf die Absicherung im Alter und gesamtgesellschaftlich auf die Aufrechterhaltung des Pensionssystems aus. Auch die stark ansteigende Lohnkurve benachteiligt Jugendliche bei ihrem Eintritt am Arbeitsmarkt¹².

Verbesserungen hat es in diesem Bereich bereits bei den Freien DienstnehmerInnen gegeben, welche seit mehreren gesetzlichen Neuerungen (u.a. seit 1. Jänner 2008) von Seiten der ArbeitgeberInnen sozialversicherungspflichtig sind und somit über eine Pensions-, Kranken-, Unfall, Arbeitslosen- und Insolvenzversicherung verfügen¹³. Außerdem ist das in der Dienstrechtsnovelle 2012 enthaltene Verbot der unbezahlten Praktika im öffentlichen Dienst zu begrüßen. Die öffentliche Hand nimmt hier für den Bereich Praktika eine positive Vorbildfunktion ein.

1.6.1 Praktika

Unter dem Deckmantel eines Praktikums gibt es verschiedene Formen von Arbeitsverhältnissen, welche zum einen Teil sinnvoll und wünschenswert, zum anderen Teil allerdings ausbeuterisch und daher abzulehnen sind. Allgemein ist festzuhalten, dass immer mehr Arbeitsverhältnisse unzulässiger Weise als Praktikum geführt werden und sich somit arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Richtlinien entziehen. Laut Arbeitsrecht gibt es „das Praktikum“ nicht, sondern nur entweder das „Pflichtpraktikum“ oder das „Volontariat“:

- Das **Pflichtpraktikum** ist in bestimmten Lehrplänen oder Ausbildungsvorschriften vorgeschrieben und dient der Weiterbildung sowie Sammlung von Praxiserfahrung für junge Menschen während einer Ausbildung.
- Demgegenüber bietet das freiwillige **Volontariat** die Möglichkeit in einen Beruf „hineinzuschnuppern“ und jungen Menschen eine Orientierung für den weiteren Ausbildungs- und Berufsweg zu geben.

Bei jeweiliger entsprechender Ausgestaltung¹⁴ können diese Formen des Arbeitsverhältnisses

¹¹ Vgl. AK Wien, 2012, S.43f.

¹² Vgl. dazu ausführlich Bundesjugendvertretung, Positionspapier „Pensionen“.

¹³ Vgl. Arbeiterkammer Österreich-Website [Stand vom 05.09.2012]

¹⁴ Bei Pflichtpraktikum z.B. klar definierte Ausbildungsziele und -tätigkeiten, festgelegte Ansprechperson, geregelte Arbeitszeiten. Bei Volontariaten z.B. keine fixe Arbeitszeiten, keine vorgeschriebenen Aufgaben, keine



sinnvolle Erfahrungen und Orientierung für jungen Menschen bieten.

Darüber hinaus gibt es sogenannte „freiwillige Praktika“, auch Ferialarbeitsverhältnisse oder **Ferienjobs** genannt, die als beiderseitig gewollte befristete Dienstverhältnisse abgeschlossen und neben Schule oder Hochschule absolviert werden. Diese gelten als ganz normale befristete Dienstverhältnisse und dienen in erster Linie der Aufbesserung der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel für Jugendliche sowie der Bewältigung intensiver Arbeitszeiträume für Unternehmen.

Besonders problematisch sind Praktika, wenn diese nach abgeschlossener Hochschulausbildung absolviert werden und in erster Linie **keinem Ausbildungszweck** dienen. Diese Scheinpraktika sind häufig schlecht oder unbezahlt, ohne soziale Absicherung und verdrängen durch die Verrichtung normaler betrieblicher Tätigkeiten reguläre Arbeitsplätze. Es handelt sich hierbei also nicht um Arbeitsformen mit den oben angeführten Merkmalen wie Ausbildung, Orientierung, Kurzfristigkeit, sondern um unzulässige Scheinpraktika unter prekären Bedingungen. Laut einer Forba-Studie im Auftrag des BMASK aus dem Jahr 2011 ist der Missbrauch bei dieser Art von Praktika am höchsten¹⁵.

1.6.2 Scheinselbstständigkeit

Ein weiteres Phänomen am Arbeitsmarkt, von dem junge Menschen angesichts der angespannten Arbeitsmarktlage verstärkt betroffen sind, ist die Zunahme der Scheinselbstständigkeit (auch abhängige Selbstständigkeit genannt).

„Abhängige Selbstständigkeit liegt dann vor, wenn die AuftragnehmerInnen durchgängig jeweils von einem einzigen Auftraggeber abhängig sind und kaum Autonomie hinsichtlich inhaltlicher Gestaltungsfreiheit, Vertragsgestaltung, Bezahlung, Wahl des Arbeitsplatzes und der Arbeitszeit gegeben ist. Außerdem besteht inhaltliche Weisungsgebundenheit“ (Mosberger/Steiner 2002: 3).

Scheinselbstständige haben gegenüber regulär Beschäftigten eine **Reihe von Nachteilen**, indem ihnen Ansprüche (z.B. fehlender Mutterschutz und fehlende Arbeitszeitregelungen) und Zahlungen vorenthalten werden – etwa in Hinblick auf die Gültigkeit von Kollektivverträgen, Eingruppierungen, Interessenvertretung und Urlaubszahlungen. Für die **ArbeitgeberInnen** dagegen bedeutet die Beschäftigung über Scheinselbstständigkeit eine (illegale) Ersparnis von Beiträgen für ArbeitnehmerInnen. Scheinselbstständigkeit verursacht volkswirtschaftliche Schäden, untergräbt soziale Standards und erzeugt Wettbewerbsverzerrungen zum Nachteil regulär arbeitender Unternehmen. Weiters ist die **Frage nach der Vertretung von Neuen Selbstständigen** ungelöst, da weder die ArbeitnehmerInnen- noch die ArbeitgeberInnenvertretung eindeutig zuständig sind.

Für junge Menschen stellt die Scheinselbstständigkeit häufig die einzige Möglichkeit für einen

Arbeitsverpflichtungen)

¹⁵ Forba-Studie, 2011, S. 49ff/73ff: Praktika nach Studienabschluss zu 25 Prozent unbezahlt sowie 30 Prozent unter der Geringfügigkeit bezahlt. Von 41 überprüften Praktika von Studierenden, entsprachen 39, das sind über 95 Prozent (!), einem normalen Arbeitsverhältnis und wurden somit unberechtigterweise als Praktika geführt.



Einstieg in den Arbeitsmarkt dar. Diese Scheinselbstständigkeit wird in den meisten Fällen nicht aus freien Stücken, z.B. aufgrund des Wunsches der Selbstverwirklichung oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Freizeit gewählt. **Gründe für die Scheinselbstständigkeit** sind viel mehr in der Verselbständigung durch den/die ArbeitgeberIn, also Zwang, der Unwissenheit über arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen und/oder einer persönlichen Notsituation (Einstieg in den Arbeitsmarkt, Mangel an Alternativen, finanzielle Notwendigkeit) zu suchen.

Scheinselbstständigkeit bringt für junge Menschen folglich eine Reihe von Nachteilen mit sich und schädigt den Sozialstaat. Dies ist nicht mit den Positionen und Forderungen der BJV zu vereinbaren und muss daher verstärkt bekämpft werden. Die BJV plädiert in dieser Hinsicht in erster Linie für die Schaffung geregelter und adäquat bezahlter Arbeitsplätze für junge Menschen, die diesen ein selbstbestimmtes Leben ermöglichen und den Sozialstaat stützen.

1.6.3 JungunternehmerInnentum/Youth Entrepreneurship

Seit einiger Zeit werden in unternehmerInnenfreundlichen Kreisen zunehmende Hoffnungen mit der Forderung nach einer Stärkung des JungunternehmerInnentums (engl. „Youth Entrepreneurship“) verbunden.

Der Ansatz wurde im Zuge der europäischen Finanz- und Wirtschaftskrise der vergangenen Jahre prominent von der Europäischen Kommission beworben.¹⁶ Sie vertritt die Ansicht, die sehr hohe Jugendarbeitslosigkeit in vielen EU-Staaten erfordere auch Wege abseits des klassischen LohnarbeiterInnen-Modells zu fördern und weiterzuentwickeln. Dies ist verbunden mit der Annahme, dass junge UnternehmerInnen nicht nur die eigene Beschäftigungsfähigkeit („employability“) durch Erlernen unternehmerischer Fähigkeiten verbessern sondern zusätzlich auch Arbeitsplätze schaffen, die in der Folge dem Rest der Gesellschaft zugutekommen sollen.

Auch die Österreichische Jugendstrategie definiert als strategisches Ziel eine steigende Zahl von UnternehmensgründerInnen unter 30 Jahren. Sie begreift die Auseinandersetzung mit UnternehmerInnentum aus jugendpolitischer Sicht als eine Chance zum „Entdecken eigener Talente, [für] die Übernahme von Verantwortung und die Stärkung der Selbstwirksamkeit durch Ermutigung und Förderung (Empowerment)“. ¹⁷ Auf diesen Annahmen basiert die Forderung nach stärkerer Vermittlung von unternehmerischen Wissensinhalten an Schulen unter dem Stichwort „Entrepreneurship Education“¹⁸.

¹⁶ Vgl. u.a. den Policy Brief „Youth Entrepreneurship. Entrepreneurial Activities in Europe“ von Kommission & OECD: http://www.oecd.org/cfe/leed/Youth%20entrepreneurship%20policy%20brief%20EN_FINAL.pdf bzw. den „Entrepreneurship 2020 Action Plan der Kommission: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/entrepreneurship-2020/index_en.htm.

¹⁷ http://www.bmfj.gv.at/ministerium/jugendstrategie/beschaeftigung_bildung/unternehmensgruendungen.html

¹⁸ So wurde beispielsweise vom eesi – Impulszentrum für Entrepreneurship Education des BMWFW und der Initiative für Teaching Entrepreneurship (ifte – www.ifte.at) ein Referenzrahmen für Entrepreneurship Kompetenzen entwickelt. Weitere Beispiele unter: https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Aus--und-Weiterbildung/w/Entrepreneurship-Education_Initiativen-und-Angebote.pdf



In Österreich haben sich einige Programme an Schulen, andere in außerschulischen Einrichtungen angesiedelt und stehen unterschiedlichen Gruppen von jungen Menschen offen. So gibt es mittlerweile Formate wie die Kinder Business Week, in deren Rahmen etablierte UnternehmerInnen ihre Erfahrungen an SchülerInnen weitergeben, oder das JUNIOR-Company-Programm, welches die praktische Umsetzung von Unternehmensgründungen an Schulen verwirklicht.¹⁹ Extrakurrikulare, kostenfreie Workshops vermitteln Geschäftsmodell-Denken für LehrerInnen und SchülerInnen.²⁰ Darüber hinaus wurde vom BMWFW im Jahr 2014 zwei Jungunternehmerfonds im Umfang von 110 Millionen Euro aufgesetzt, die Anreize speziell für junge Unternehmer schaffen sollen, den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen. Für diejenigen, die ihre Ideen in die Tat umsetzen wollen, bietet die Wirtschaftskammer ein eigenes Coaching für angehende JungunternehmerInnen.²¹

1.7 Strukturelle Benachteiligung und Diskriminierung am Arbeitsmarkt

1.7.1 Arbeitslosigkeit ist auch eine Frage des Geschlechts

Wie in Grafik 1 klar ersichtlich, macht es bei Jugendarbeitslosigkeit einen Unterschied, ob die betroffene Person männlich oder weiblich ist. So ist die Arbeitslosenquote von Frauen in allen Altersklassen - ausgenommen 55 plus - höher als bei Männern. Dies zeigt eindeutig die höhere Gefahr der Jugendarbeitslosigkeit für junge Frauen.

Auch unter dem Gesichtspunkt, dass mehr Frauen als Männer in **Teilzeitanstellungen**²² oder im Rahmen prekärer Arbeitsverhältnisse beschäftigt sind, droht jungen Frauen punkto sozialrechtlicher Absicherung und Einkommen eine Schlechterstellung, die es zu beseitigen gilt. Darüber hinaus gibt es nach wie vor strukturelle Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt, was ungleiche Aufstiegschancen und ungleiche Bezahlung betrifft²³. Die starke Verbreitung von Teilzeiterwerbstätigkeit bei Frauen ist auf die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und vor allem die ungleiche Verteilung nicht-bezahlter Arbeit (familiäre Betreuung, Pflege und Haushalt) zurückzuführen. In bestimmten Lebensabschnitten kann die Teilzeiterwerbstätigkeit zwar wünschenswert zu sein, ihre Nachteile dürfen aber nicht schön geredet werden. Neben dem niedrigeren Stundenlohn (bis zu 30 Prozent Unterschied gegenüber Vollzeitbeschäftigung) und einem höheren Armutsrisiko wirkt sich die Teilzeiterwerbstätigkeit auch negativ auf die Pension aus. Sie erweist sich oft als Karrierekiller und steigert erheblich das Risiko, den Arbeitsplatz kurzfristig (innerhalb eines Jahres) zu verlieren. Teilzeitbeschäftigung ist bei Frauen großteils nicht Wunsch, sondern

¹⁹ <http://www.bmwfw.gv.at/Unternehmen/UnternehmensUndKMU-Politik/Seiten/FoerderungderunternehmerischenInitiative.aspx>

²⁰ Siehe www.startedeinprojekt.at

²¹ https://www.gruenderservice.at/Content.Node/gruenden/News/WIFI_Unternehmerservice_Coaching_fuer_Jungunternehmer.html

²² Vgl. Statistik Austria: Teilzeit, Teilzeitquote. „44,0% der Frauen arbeiteten im Jahresdurchschnitt 2011 Teilzeit (2010: 43,8%). Demgegenüber liegt der Anteil der erwerbstätigen Männer, die eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, bei nur 8,9% (2009: 9,0%). Absolut betrachtet arbeiteten auch 2011 wesentlich mehr Frauen in Teilzeit als Männer (199.400 Männer u 843.300 Frauen).“ [Stand 14.09.2012]

²³ Vgl. dazu im Detail Bundesjugendvertretung, Positionspapier „Frauenpolitische Forderungen“, 2007

schlichtweg Notwendigkeit. Laut Statistik Austria wünscht sich jede vierte Frau in Teilzeit eine Aufstockung der Wochenstunden²⁴.

1.7.2 Geschlechtsspezifische Berufsbilder und Berufswahl

Geschlechterspezifische Rollenbilder und Stereotype spielen bei der Berufswahl eine große Rolle. Rund die Hälfte der weiblichen Lehrlinge konzentriert sich auf drei von mehr als 200 in Österreich angebotenen Lehrberufen (bei Burschen sind es sechs Lehrberufe)²⁵.

Mädchen sind zudem in der Lehrausbildung unterrepräsentiert, da sie nur ein Drittel der Lehrlinge ausmachen.

Aufgrund gesellschaftlicher Rahmenbedingungen bevorzugen Mädchen eher den **Besuch einer Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schule (BMHS)**. Da die Anerkennung dieser Bildungsabschlüsse (sprich die Berufsberechtigung) häufig nicht gegeben ist, erfahren junge Frauen hier wiederum eine strukturelle geschlechtsspezifische Benachteiligung²⁶.

Das **Aufbrechen von Rollenklischees und geschlechterspezifischen Stereotypen** soll daher bereits im Kindergarten und in der Volksschule angestrebt werden, damit Kinder und Jugendliche die Möglichkeit erhalten, ihre Interessen, Potentiale und Handlungsspielräume jenseits geschlechtsspezifischer Rollenzuschreibungen zu entwickeln und auszubauen.

Einerseits sollten Mädchen/junge Frauen motiviert werden, nicht-traditionelle Bildungswege einzuschlagen, andererseits braucht es Maßnahmen zu einer Aufweichung von „typisch weiblichen“ und „typisch männlichen“ Berufen und vor allen Dingen eine gesellschaftliche und ökonomische Aufwertung von traditionell schlechter bezahlten Berufen, in denen vorwiegend Frauen beschäftigt sind, beispielsweise im Sozialbereich.

Abschließend muss hier auch noch auf die **geschlechtsspezifische Auswahl von MitarbeiterInnen durch Unternehmen** hingewiesen werden. Wie Erfahrungen aus der Praxis zeigen, sind Frauen in typischen Männerberufen, z.B. Maurerinnen, Mechanikerinnen aber auch Männer in typischen Frauenberufen, z.B. Kleinkindpädagoginnen, Pfleger usw. häufig in Betrieben einfach nicht erwünscht. Dieser Umstand benachteiligt beide Geschlechter und ist ganz eindeutig abzulehnen. Nicht zu vergessen ist an dieser Stelle aber auch der **mangelnde Wille vieler Unternehmen**, die zum Teil nicht einmal sanitäre Einrichtungen für Frauen besitzen und das als Grund vorschieben, keine weiblichen Lehrlinge in männlich dominierten Berufen aufzunehmen.

1.7.3 Faktor Migrationshintergrund

Eine gesellschaftliche Gruppe die am Arbeitsmarkt eine eindeutige Benachteiligung erfährt,

²⁴ Vgl. Statistik Austria, Pressemitteilung Int. Frauentag, 2012

²⁵ Vgl. Dornmayr/Wieser/Mayerl, 2012, S. 84. Bei den weiblichen Lehrlingen wählen rund 50% die drei Lehrberufe Einzelhandel, Bürokauffrau, Frisörin und Perückenmacherin. Bei den männlichen Lehrlingen teilen sich die Hälfte wenigstens auf sechs Lehrberufe (Metalltechnik, Elektrotechnik, Kraftfahrzeugtechnik, Installations- und Gebäudetechnik, Einzelhandel und Tischlerei) auf, welche zudem hauptsächlich Modullehrberufe mit unterschiedlichen Hauptmodulen sind.

²⁶ Vgl. Bündnis Berufsberechtigung, 2012.



sind laut einer Vielzahl an Studien²⁷ MigrantInnen erster, zweiter oder dritter Generation²⁸. So ist der Anteil derer, die nach der Pflichtschule ohne weiterführenden **Bildungsabschluss** aus dem Bildungssystem ausscheiden und somit wesentlich schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt haben in dieser Gruppe wesentlich höher.

Auch der Anteil derer, die unter ihrem **Qualifikationsniveau** am Arbeitsmarkt eingesetzt werden, ist wesentlich höher als der Anteil unter den Nicht-MigrantInnen, was wiederum zu wesentlichen Einkommenseinbußen führt. Grund dafür dürfte beispielsweise die eingeschränkte Möglichkeit der **Anerkennung und Nostrifikation von ausländischen (Aus-)Bildungsabschlüssen** sein, welche unbedingt verbessert werden muss. Ähnlich verhält es sich mit der hohen **Sprachkompetenz** die viele MigrantInnen der ersten, zweiten und dritten Generation aufweisen (besonders betreffend Sprachen, die ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund selten sprechen). Diese werden kaum offiziell anerkannt und folglich auch gesellschaftlich wenig wertgeschätzt. Aus Sicht der BJV sollte in einer global vernetzten Welt Mehrsprachigkeit als Wettbewerbsvorteil gesehen und folglich auch gefördert werden. MigrantInnen erster, zweiter oder dritter Generation sind somit in vielerlei Hinsicht (wie z.B. Beschäftigung unter dem Qualifikationsniveau, niedriges berufliches Tätigkeitsniveau, niederes Bildungsniveau, geringere Teilnahme an berufs- und arbeitsmarktbezogenen Aus- oder Weiterbildungen, geringeres Einkommen, höheres Arbeitslosenrisiko u.v.m.) am Arbeitsmarkt benachteiligt und müssen daher besondere Aufmerksamkeit bei der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit erhalten.

²⁷ Vgl. Dornmayr/Wieser/Mayerl, 2012 und Riesenfelder/Schelepa/Wetzel, 2011.

²⁸ Selbstverständlich unterscheiden sich MigrantInnen erster, zweiter und dritter Generation in vielerlei Hinsicht und sind folglich gesellschaftlich wie auch politisch nicht als eine homogene Gruppe zu fassen und zu behandeln. Aufgrund der Kürze dieses Positionspapiers und der Tatsache, dass viele Aspekte und Merkmale bezogen auf den Bildungsbereich und den Arbeitsmarkt doch ähnliche Tendenzen hinsichtlich dieser Gruppe(n) aufweisen, werden sie hier gemeinsam behandelt.

2. Bisherige Maßnahmen und europäischer Rahmen

Die BJV begrüßt die Verbesserung der **Rahmenbedingungen für Freie DienstnehmerInnen und PraktikantInnen** sowie die Einführung der österreichischen **Ausbildungsgarantie**, welche einen höheren Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit in den letzten Jahren verhindert hat. Aktuelle arbeitsmarkt- und bildungspolitische Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, wie das **Lehrlings- oder Jugendcoaching**, müssen erst einmal konsequent implementiert und evaluiert werden, um die tatsächlichen Effekte für junge Menschen bewerten zu können.

Nichtsdestotrotz hat die BJV klare Vorstellungen für die Verbesserungen bereits bestehender Maßnahmen, welche in den anschließenden Forderungen detailliert beschrieben werden.

Kohärenterweise sollen sich politische Schritte, die in Österreich zur Problemlösung gesetzt werden, immer an übergeordneten Rahmenbedingungen der Europäischen Union orientieren. Umgekehrt können das österreichische Modell der dualen Berufsausbildung und Lehrlingsförderung sowie einzelne arbeitsmarktpolitische Integrationsmaßnahmen auch als Best-Practice Beispiele für andere Länder sowie zukünftige EU-Strategien dienen. Erwähnenswert ist in dieser Hinsicht die **EU-Jugendstrategie 2010-2018**, welche 2009 als Nachfolgestrategie zum Europäischen Pakt für die Jugend (2005) beschlossen wurde und die europäische jugendpolitische Zusammenarbeit auf eine neue Grundlage stellt.

Ziele der EU-Jugendstrategie sind die Förderung der sozialen und beruflichen Eingliederung junger Menschen, die Förderung der persönlichen Entfaltung, des sozialen Zusammenhalts und des gesellschaftlichen Engagements. Diese Ziele sollen durch spezielle Initiativen im Jugendbereich sowie durch die durchgängige Berücksichtigung von Jugendbelangen in allen anderen Politikbereichen erreicht werden. Jugendpolitik muss also als **Ressort- und Querschnittsmaterie** gesehen werden, was die BJV ausdrücklich begrüßt. Junge Menschen sollen durch das Instrument des **Strukturierten Dialogs**, an dessen Umsetzung die BJV in Österreich wesentlich beteiligt ist, kontinuierlich an der jugendpolitischen Zusammenarbeit beteiligt werden²⁹.

Der Vorschlag einer **Europäischen Ausbildungsgarantie** nach österreichischem oder finnischem Vorbild wird bereits von manchen PolitikerInnen angestrebt. Angesichts der teilweise sehr hohen Jugendarbeitslosigkeit in Europa kann diese Idee aus Sicht der BJV durchaus eine kurz- und mittelfristige Maßnahme zur Bekämpfung des Problems darstellen. Im Sinne der europäischen Solidarität soll und muss Österreich hier eine Vorbildfunktion einnehmen, allerdings müsste diese Maßnahme in den jeweiligen Mitgliedsländern individuell gestaltet werden, um auf die unterschiedlichen Probleme und Systeme entsprechend einwirken zu können.

Abschließend kann hier der Startschuss zur **Österreichischen Jugendstrategie** als positiver Impuls angeführt werden. „Arbeit/Beschäftigung und Unternehmergeist“ bildet darin einen der Schwerpunkte, wodurch hoffentlich positive Impulse für die Beschäftigungssituation

²⁹ Vgl. EU-Jugendstrategie



junger Menschen folgen werden. Insbesondere die skizzierten Maßnahmen der ‚Checkliste für Qualitätspraktika‘ und eine ‚Charta für Beschäftigung von jungen Menschen‘ könnten, wenn sie richtig umgesetzt werden, wichtige Schritte bilden³⁰.

3. Positionen und Forderungen

Nachdem bisher die Ausgangslage beschrieben, unterschiedliche Aspekte der Jugendarbeitslosigkeit in Österreich aufgezeigt und bereits getroffene Maßnahmen reflektiert wurden, werden abschließend Positionen und Forderungen der BJV zur Verbesserung der Situation von jungen Menschen am Arbeitsmarkt ausgeführt.

3.1 (Aus-)Bildung

Die BJV fordert:

Nach wie vor gilt Bildung als wichtigster Schlüsselfaktor für die Chancen am Arbeitsmarkt. Bei der derzeitigen Entwicklung einer immer stärkeren Ökonomisierung der Bildung ist es notwendig, Bildung als Grundwert im politischen Bewusstsein zu verankern. Mehr denn je muss der Staat seine bildungspolitische Verantwortung wahrnehmen und für ein umfassendes Bildungsangebot sorgen.

Im Sinne einer möglichst weitgehenden Herstellung von Chancengleichheit fordert die BJV:

- den **kostenlosen und freien Zugang zu Bildung und die bildungspolitische Förderung benachteiligter Personen**
- die **Anrechnung der Studienzeit** (sowohl Bachelor- als auch Master- und Diplomstudium) als Erwerbszeit, beispielsweise in Bezug auf das Einstiegsgehalt
- die **Anerkennung von Lehrabschlüssen** (Thema Berufsberechtigung bzw. Problem der Doppelausbildung) und die (teilweise) Anerkennung von Lehrzeiten für AbsolventInnen von Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schulen (BMHS)³¹
- eine grundsätzliche **Reform** des Aus-, Weiter- und Bildungssystems, um allen Jugendlichen eine bestmögliche (Aus-)Bildung und Arbeit zu ermöglichen³²
- eine **verstärkte betriebliche Lehrausbildung** (siehe Punkt „Beitrag der Wirtschaft“ weiter unten) sowie arbeitsmarkt- und bildungspolitische Anstrengungen, um das Potential von jungen arbeitssuchenden Menschen bei der Beseitigung des

³⁰ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, 2012, S.24.

³¹ Vgl. Bündnis Berufsberechtigung, 2012. Bis zum Jahr 1993 gab es im Berufsausbildungsgesetz (BAG) die Möglichkeit, die Schulabschlüsse von Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schulen (BMHS) mit den Abschlüssen von Lehrausbildungsverhältnissen zu verbinden. Nachdem gesetzliche Anpassungen und Verordnungen versäumt wurden, müssen AbsolventInnen von BMHS aktuell beim Einstieg ins Berufsleben die Lehrzeit und die Lehrabschlussprüfung (teilweise) nachholen. Dies stellt aus Sicht der BJV eine Verschwendung von zeitlichen und finanziellen Ressourcen von jungen Menschen dar und ist daher zu ändern.

³² Vgl. Bundesjugendvertretung, Positionspapiere „(Vor-)Schulische Bildung“, 2008 und „Hochschulbildung“, 2010.

angeblichen³³ Fachkräftemangels zu nutzen

- die Entwicklung von adäquaten Maßnahmen, die alternative Zugänge zum Arbeitsmarkt und zu einem Schulabschluss ermöglichen, gerade für **Personen mit niedrigem Bildungsniveau**
- die Anerkennung **non-formaler Bildung** und nicht-formaler Kompetenzen durch ArbeitgeberInnen³⁴
- ein qualitativ hochwertiges **Zertifizierungssystem** für die Anerkennung von informellen und non-formalen Fähigkeiten wie es aktuell in der Jugendstrategie des BMWFJ angekündigt wurde

3.2 Förderung der Berufsberatung und -orientierung

Die BJV fordert:

In Anlehnung an den Forschungsbericht „Jugendbeschäftigung in Österreich 2010-2011“ sowie an Erkenntnisse von europäischen Arbeitsmarktanalysen des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP)³⁵ ist eine Förderung des Angebots von Berufsberatung und –orientierung ein wesentliches Element zur Senkung der Jugendarbeitslosigkeit. Umso besser junge Menschen über verschiedene (Aus-)Bildungswege, zu erwartende Jobchancen und eigene Interessen und Fähigkeiten Bescheid wissen, desto eher treffen sie die richtige (Aus-)Bildungswahl und steigern somit die Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen (Aus-)Bildungs- und Berufsweges.

- eine verpflichtende **Berufs- und (Aus-)Bildungswegorientierung als eigenes Pflichtfach** ohne Benotung in der 7. und 8. Schulstufe sowie soweit sinnvoll zusätzlich in der 9. Schulstufe (z.B. Polytechnische Schulen und Berufsvorbereitungsjahr). Hierbei ist besonders auf die Qualität und den notwendigen Freiraum für Auseinandersetzung und Reflexion zu achten sowie darauf, dass dies nicht zu Lasten anderer Gegenstände geht.
- diese Berufs- und (Aus-)Bildungswegorientierung muss **geschlechter- und diversitätssensibel** angelegt sowie an den aktuellen und zu erwartenden Gegebenheiten am Arbeitsmarkt orientiert sein, ohne (Aus-)Bildungswege vorzuschreiben. Ziel ist eine realistische Einschätzung der individuellen und allgemeinen Situation, keine Priorisierung der Wünsche und Nachfrage der Wirtschaft.
- flächendeckende und kostenlose **(Studien-)Beratungsmöglichkeiten vor der Matura** bzw. Verbesserung des vorhandenen Angebots
- eine verstärkte **KundInnen-Orientierung und Praxisnähe des Arbeitsmarktservice (AMS)**³⁶, bspw. mittels einer Kooperation zwischen schulischer

³³ „Angeblich“ deshalb, da angesichts der prognostizierten demografischen Entwicklung und der Jugendarbeitslosenquote von mehr als 8 Prozent kaum von Fachkräftemangel gesprochen werden kann.

³⁴ Vgl. ausführlicher Bundesjugendvertretung, Positionspapier „Freiwilliges Engagement“, 2010.

³⁵ Vgl. Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2012.

³⁶ Vgl. Großegger/Ikrath/Moosbrugger/Zentner, Jugendliche und Arbeitsmarkt, 2005.

Berufsberatung und dem AMS

- flächendeckende AMS-Stellen für Jugendliche (wie z.B. in Wien) bzw. jugendspezifisch ausgebildete BerufsberaterInnen in allen AMS-Stellen
- verstärkt niederschwellige Berufsberatungsangebote für Jugendliche, deren Bildungsabschluss nicht über die Pflichtschule hinausgeht
- verstärkte Förderung der Arbeit der Kinder- und Jugendorganisationen im Bereich der Berufsberatung und -orientierung

3.3 Lehrlingsausbildung

Die BJV fordert:

Die **duale Lehrausbildung**, also das Zusammenspiel von ausbildenden Betrieben und Berufsschulen, ist – wie auch der europäische Vergleich zeigt - eine gut geeignete Möglichkeit, junge Menschen umfassend in einem Beruf auszubilden.

- das bestehende System der dualen Lehrausbildung abzusichern und im Sinne einer ständigen Weiterentwicklung auszubauen, beispielsweise durch die pilotweise Einführung der **trialen Lehrausbildung**³⁷
- die Einführung von **regelmäßigen Qualitätskontrollen** in der dualen Lehrausbildung zur Steigerung der Qualität und Nachhaltigkeit der Lerninhalte (beispielsweise am Ende eines jeden Lehrjahrs)
- die Evaluierung und **Förderung der Lehre für weibliche Lehrlinge** (insbesondere mit Migrationshintergrund) beispielsweise betreffend der Berufsberatung, des pädagogischen Personals oder der Heimunterbringung³⁸
- die Schaffung von neuen, qualitativ hochwertigen Lehrberufen, um die Lehre für junge Menschen attraktiver und zeitgemäßer zu machen. Dieser Prozess sollte an ein Verfahren der **Berufsbildentwicklung** gekoppelt sein, welches die berufsrelevanten Kenntnisse und Fertigkeiten unter Berücksichtigung von lernergebnisorientierter Formulierung auf Kompetenzbasis festlegt und aktualisiert, um Entwicklungen im Beruf und der Lehre näher aneinander zu binden. Besonders wichtig ist dabei, dass breite Lehrberufe mit anschließenden Spezialisierungen geschaffen werden. Die BJV spricht sich klar gegen die Bestrebungen der Wirtschaft aus, einzelne spezialisierte Lehrberufe wie MöbeldmonteurIn oder FahrradmechanikerIn einzuführen. Diese in Diskussion stehenden „neuen“ Lehrberufe entsprechen eher einer Hilfstätigkeit, die keiner eigenen Ausbildung im Sinne des BAG bedarf.

³⁷ In der trialen Lehrausbildung verbringen die Jugendlichen ihre Lehrzeit neben dem Betrieb und der Berufsschule, zusätzlich noch in überbetrieblichen Ausbildungsstätten, welche z.B. hochspezialisierte oder sehr kostenintensive Ausbildungsinhalte übernehmen können. Somit sind einerseits Betriebe entlastet und andererseits ist eine vollständige und hochqualifizierte Ausbildung der Jugendlichen in allen relevanten Bereichen gegeben. Zusätzlich wäre diese Maßnahme geeignet, um angesichts der rückläufigen Lehrlingszahlen aufgrund demografischer Entwicklungen (-15 Prozent von 2007-2015) potentiell frei werdende ÜBAs weiterhin sinnvoll zu nutzen.

³⁸ Häufig scheint die notwendige und nicht geschlechtergetrennte Heimunterbringung ein Grund für einen vorzeitigen Lehrabbruch vor allem von weiblichen Lehrlingen mit Migrationshintergrund zu sein.

- **Anhebung der oberen Altersgrenze** arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Jugendliche von derzeit 18 auf 24 Jahren (bei Jugendarbeitslosigkeit spricht man von den 16 bis 24-jährigen)

An dieser Stelle soll nochmals erwähnt werden, dass die von der BJV bereits seit 2006 geforderte Einführung der **Ausbildungsgarantie**³⁹ für Jugendliche sehr zu begrüßen ist und folglich weiter geführt werden soll.

Trotzdem muss angemerkt werden, dass es bezüglich der Qualität dieser Ausbildung (z.B. in ÜBAs) als auch hinsichtlich der Vermittlungsquoten (ÜBA → privater Sektor) einiges an Verbesserungsbedarf gibt. Die Ausbildungsgarantie soll jungen Menschen die Möglichkeit geben, unabhängig von der Arbeitsmarktlage die gewünschte Ausbildung zu absolvieren und soll den Einstieg in den Arbeitsmarkt unterstützen. Die Maßnahme darf allerdings nicht zu einer reinen Beschäftigungstherapie und Statistikkosmetik verkommen.

Deshalb schlägt die BJV folgende Verbesserungsmaßnahmen für die ÜBA vor:

- Evaluierung der ÜBA unter Berücksichtigung qualitativer Aspekte der Ausbildung
- regelmäßige Weiterbildung der AusbilderInnen in Hinblick auf pädagogisch-didaktische und persönlichkeitsbezogene Inhalte
- Steigerung der Betreuungsintensität in den ÜBAs

3.4 Beitrag der Wirtschaft

Die BJV fordert:

Wie bereits angesprochen, finden derzeit nicht alle Jugendlichen, die eine Lehre anstreben, einen betrieblichen Ausbildungsplatz. Dieser Umstand ergibt sich hauptsächlich aus dem Rückgang der Lehrbetriebe in Österreich. So hat die Anzahl der Betriebe, die Lehrlinge ausbilden in den letzten 5 Jahren um beinahe 10 Prozent abgenommen⁴⁰ und aktuell bilden nur mehr 20 Prozent aller Betriebe Lehrlinge aus. Gerade deshalb ist es notwendig, dass sich die Wirtschaft ihrer Verantwortung für die Ausbildung junger Menschen wieder bewusst wird und ihren Beitrag zu einem ausreichenden Lehrstellenangebot leistet. Um möglichst alle Wirtschaftstreibenden gleichermaßen an der Lehrausbildung zu beteiligen, muss die derzeitige aus dem Insolvenzentgeltfonds finanzierte Lehrstellenförderung umgestellt werden.

- die Schaffung eines eigenen **Fonds für Jugendbeschäftigung**, dessen Aufgabe es ist, qualitativ hochwertige Lehrausbildung zu fördern und auf die jeweilige Branche abgestimmte Qualitätsmerkmale zu entwickeln und zu installieren

³⁹ Detaillierte Informationen und Datenmaterial über die Ausbildungsgarantie (ÜBAs, integrative Lehrlingsausbildung usw.) finden sich im Forschungsbericht „Jugendbeschäftigung in Österreich 2010-2011“ im Auftrag des BMWFJ (Vgl. Dornmayr/Wieser/Mayerl)

⁴⁰ Ein ähnliches Bild zeigt sich beim Vergleich der Lehrstellensuchenden und offen gemeldeten Lehrstellen. Vgl. Dornmayr/Wieser/Mayerl, S. 86.

- die **Förderung von lehrlingsausbildenden Betrieben** im Rahmen des öffentlichen Vergabewesens mit dem Ziel positive Anreize für die Lehrlingsausbildung zu schaffen

3.5 Qualität der Arbeitsverhältnisse

Die BJV fordert:

Für junge Menschen sind neben einem geregelten Einkommen vor allem auch die sozialrechtliche Absicherung und die Möglichkeit einer Lebens- und Karriereplanung relevant. Ebenso müssen sie Gelegenheit haben, ihre in der Ausbildung erworbenen Kompetenzen anwenden und ausbauen zu können. Die BJV fordert:

- Verstärkte Information über Merkmale und Zulässigkeit der verschiedenen Formen von Arbeitsverhältnissen für Betroffene
- Schaffung einer anonymen Anlauf- und Beschwerdestelle (z.B. nach Vorbild von watchlist-praktikum.at), welche die Zulässigkeit von Praktika, Werkverträgen und freien Dienstverträgen anhand der Arbeitsbedingungen (z.B. Art der Tätigkeit, Dauer, Bezahlung, Weisungsgebundenheit usw.) prüft und gegebenenfalls eine korrektes Arbeitsverhältnis einfordert
- die allgemeine Bekämpfung der Zunahme von prekären Arbeitsverhältnissen und Sicherstellung von adäquaten, abgesicherten und fair bezahlten Jobs für junge Menschen
- höhere Einstiegsgehälter und Abflachung der Lohnkurve

3.5.1 Praktika

Die BJV fordert:

- ein Verbot von unbezahlten Praktika in der Privatwirtschaft nach Vorbild des Verbots im öffentlichen Dienst
- Förderung der Qualität von Praktika durch Maßnahmen, die sich an der Europäischen Qualitätscharta für Praktika und Lehrlingsausbildungen⁴¹ orientieren, wie z.B. Lernerfahrung im Vordergrund, verbindlicher Vertrag inkl. klar festgelegter Lernziele und Aufgaben, Unterstützung durch speziell ausgebildete BetreuerInnen, Evaluation am Ende des Praktikums u.v.m.
- Klar definierte Rahmenbedingungen für Pflichtpraktika in den entsprechenden Lehrplänen, z.B. Lernziele und Tätigkeiten.

⁴¹Die BJV ist offizielle Unterstützerin der „Europäischen Qualitätscharta für Praktika und Lehrlingsausbildungen“



3.5.2 Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit

Die BJV fordert:

- Schaffung geregelter und adäquat bezahlter Arbeitsplätze für junge Menschen
- Klärung der unsicheren arbeitsrechtlichen und politischen (Interessen-)Vertretungssituation für Neue Selbstständige durch die SozialpartnerInnen
- Flächendeckende Information über rechtliche Rahmenbedingungen von verschiedenen Arbeitsverhältnissen, gesetzliche Interessenvertretungen, sowie Anlauf- und Beschwerdestellen
- Einführung einer effizienten AuftraggeberInnenhaftung auch bei Lohnforderungen
- Beschränkung der Subunternehmerketten auf maximal zwei Ebenen bei öffentlichen Auftragsvergaben. Die Erfahrungen belegen: Lange Subunternehmerketten sind der Nährboden für Sozialbetrug und Lohndumping.
- Novellierung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz entsprechend dem Regierungsübereinkommen (Schließung von Lücken und Umgehungsmöglichkeiten, höhere Strafen z.B. für die Nicht-Bereithaltung der Lohnunterlagen, Kontrolle aller Entgeltbestandteile)
- Evaluation des Umgangs mit Scheinselbstständigkeit im Öffentlichen Dienst. Hier ist im Gegensatz zu Praktika teilweise dringender Handlungsbedarf gegeben. Eine Vorbildfunktion des Öffentlichen Dienstes wie im Bereich Praktika wäre hier dringend notwendig.

3.5.2 JungunternehmerInnentum/Youth Entrepreneurship

Die BJV fordert:

Die Förderung von JungunternehmerInnentum kann ein zusätzliches, lohnenswertes Angebot für diesbezüglich interessierte junge Menschen darstellen, darf aber kein Ersatz für ausreichende und qualitativ hochwertige Arbeitsplätze sein. Die Frage, ob und in welcher Form Youth Entrepreneurship in Schulen gelehrt werden soll, ist für uns Teil einer offenen Diskussion, infolge derer Erfahrungen gesammelt, ausgetauscht und anschließend bewertet werden können.

Unterstützt wird

- der Ausbau von inhaltlich und qualitativ hochwertigen schulischen und außerschulischen Angeboten der „Entrepreneurship Education“, die bereits auf großes Interesse von jungen Menschen stoßen
- die inhaltliche und qualitative Evaluierung solcher Angebote an Schulen, um bestehende und zukünftige Angebote weiterzuentwickeln und zu verbessern

- ein einfacher Zugang und niederschwellige Informationen zu jugendspezifischen Beratungs- und Coachingangeboten zum Thema Unternehmertum
- der Anspruch, eine gender- und diversity-sensible Vermittlung von entsprechenden Lehr- und Coachinginhalten anzustreben, um gängige Vorurteile und Klischees zu überwinden, und den Entrepreneurship-Ansatz für Jugendliche mit unterschiedlichem Geschlecht und sozioökonomischem Hintergrund zu öffnen und interessant zu machen. Dies ist insbesondere notwendig, wenn mittelfristig entsprechende Inhalte (verpflichtenden) Eingang in schulische Lehrpläne finden.

3.6 Gender-Aspekt

Die BJV fordert:

Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt muss ein in alle Bereiche integriertes Ziel bei der Lösung des Problems Jugendarbeitslosigkeit sein. Was bereits in etlichen Punkten Erwähnung fand, soll an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich betont werden.

- die konsequente Berücksichtigung der unterschiedlichen Ausgangsbedingungen von Mädchen und Burschen und eine vorausschauende **Einschätzung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Maßnahmen**
- ein flächendeckendes Angebot an **kostenlosen ganztägigen Kinderbetreuungsplätzen**⁴², welches die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie verbessern würde
- eine **gerechte Aufteilung der Erziehungsarbeit** zwischen Männern und Frauen
- die Anrechnung des Vollzeitpensionsanspruchs auch bei Teilzeitarbeit⁴³
- eine moderne und **stereotypenfreie Berufsbildentwicklung** sowie intensive Berufsberatung und -orientierung unter Berücksichtigung des Genderaspekts
- **Sensibilisierungsmaßnahmen für Unternehmen** zur Bekämpfung von veralteten geschlechtsspezifischen Berufsbildern sowie von diskriminierender Auswahl von MitarbeiterInnen aufgrund des Geschlechts (z.B. Tischlerinnen, Malerinnen, Mechanikerinnen aber auch Kindergartenpädagogen, Pfleger usw.)
- **gleiche Bezahlung** für gleiche und gleichwertige Arbeit
- die **Arbeitszeitverkürzung und -umverteilung** bei vollem Lohnausgleich (=Umstrukturierung der Arbeitszeit)

⁴² Vgl. Bundesjugendvertretung, Positionspapier „Hochschulbildung“, 2010; Positionspapier „Frauenpolitische Forderungen“, 2007.

⁴³ Primäres Ziel bleibt jedoch weiterhin die Möglichkeit des Wiedereinstiegs in die Vollzeitarbeit durch (beispielsweise) den verstärkten Ausbau von Betreuungsangeboten.

3.7 Diskriminierung am Arbeitsmarkt aufgrund der Herkunft

Die BJV fordert:

Wie im erklärenden Teil dieses Positionspapiers kurz umrissen, sind Menschen mit Migrationshintergrund nach wie vor von Diskriminierungen am Arbeitsmarkt betroffen. Diese Benachteiligung gilt es angesichts zukünftiger Herausforderungen wirtschaftlicher und demografischer Art zu beseitigen und allen Menschen in Österreich eine Arbeit entsprechend ihren Bedürfnissen, Interessen, Qualifikationen mit angemessener Wertschätzung und Einkommen zu ermöglichen.

- Reform des (Aus-)Bildungssystems hinsichtlich Chancengleichheit und bestmöglicher Förderung aller Kinder und Jugendlichen in Österreich⁴⁴
- erleichterte **Anerkennung und Nostrifikation** von ausländischen Bildungsabschlüssen
- gesamtgesellschaftliche Etablierung einer **österreichischen „Willkommenskultur“** wie sie in Pilotprojekten bereits in Städten wie Hamburg umgesetzt wird (zentrale Anlaufstelle, Willkommens- bzw. Integrationspakete, individuelle Kompetenzanalysen und Qualifikations- und Eingliederungspfade)
- Förderung des Prozesses der interkulturellen und **diversitätsorientierten Öffnung** in allen relevanten öffentlichen Institutionen und in der Privatwirtschaft
- flächendeckendes und kostenloses Angebot an **Deutschkursen** zur Erlangung ausreichender Sprachkompetenz
- konsequente Anwendung des **Lohn- und Sozialdumpinggesetzes**, um Unterentlohnung und Ausbeutung zu vermeiden
- Etablierung, Förderung und Anerkennung von **Mehrsprachigkeit** als Mehrwert und Wettbewerbsvorteil
- die **Anonymisierung von Lebensläufen** (ohne Foto, Name, Alter, Geschlecht, Herkunft, Religion), um Chancengleichheit bei Bewerbungsverfahren zu fördern
- die Öffnung weiterer (Aus-)Bildungsmöglichkeiten (zusätzlich zur teilweisen Öffnung der Lehre seit Juni 2012) und Schaffung sinnvoller Beschäftigungsmöglichkeiten **für jugendliche AsylwerberInnen** spätestens 6 Monate nach Asylantragsstellung

3.8 Umsetzung einer gemeinsamen europäischen Politik

Die BJV fordert:

Wie im einführenden Teil näher ausgeführt, sind aufgrund der sich ständig verdichtenden europäischen Beziehungen in Wirtschaft und Politik bei allen Maßnahmen die übergeordneten europäischen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Bei der nationalen Ausgestaltung

⁴⁴ Vgl. Bundesjugendvertretung, Positionspapier „(Vor-)Schulische Bildung“.

europäischer Lösungsstrategien gilt es, geeignete und nachhaltige Maßnahmen zu finden.

- eine verstärkte europäische **Zusammenarbeit** sowie kohärente Umsetzung von gesamteuropäischen Strategien
- die gründliche Evaluation bestehender Maßnahmen und verstärkte Kommunikation sowie (Best-Practice)Austausch aller relevanten AkteurInnen. Eine wesentliche Möglichkeit zu solchen Evaluationen sollte im Rahmen der EU-Jugendstrategie 2013-2018 genutzt werden.
- eine stärkere Partizipation junger Menschen bei der Entwicklung von Lösungsansätzen. Die betroffenen **Jugendlichen müssen im Mittelpunkt** stehen und in die Gespräche und Verhandlungen miteinbezogen werden.

3.9 Gesamtgesellschaftliche Problemlösungen

Das Thema Jugendliche am Arbeitsmarkt tangiert mehrere Politikbereiche und somit auch mehrere Ressorts und muss daher – wie alle Jugendthemen - als **Querschnittsthema** betrachtet und dementsprechend angegangen werden. Dies erfordert eine interdisziplinäre Auseinandersetzung und die **intensive Zusammenarbeit auf ministerialer Ebene** (im Besonderen der Bereiche Arbeit, Soziales, Bildung, Wirtschaft und Jugend).

Aus diesem Grund wird abschließend auf **weitere Positionspapiere der BJV** hingewiesen, welche ebenfalls eine Reihe von Vorschlägen zur Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit enthalten:

- Positionspapier Hochschulbildung (2010)
- Positionspapier Freiwilliges Engagement (2010)
- Positionspapier gegen Armut und soziale Ausgrenzung von Kindern und Jugendlichen (2009)
- Positionspapier (Vor-)Schulische Bildung (2008)
- Positionspapier Frauenpolitische Forderungen (2007)
- Positionspapier Pensionen (2003)

4. Quellen und weiterführende Links

AK Wien: *Verteilungspolitik. Wo bleibt die Verteilungsgerechtigkeit?* Band 2: Sozial-, bildungs- und rechtspolitische Dimension. Wien, 2012.

http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Verteilungspolitik_Band2.pdf [zuletzt aufgerufen: 25.06.2014]

Bacher, Johann/Tamesberger, Dennis: *Junge Menschen ohne (Berufs-)Ausbildung. Ausmaß und Problemskizze anhand unterschiedlicher Sozialindikatoren.* Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift (WISO), 34, 95-112. 2011.

Bundesjugendvertretung: Positionspapiere zu den Themen „(Vor-)Schulische Bildung“, „Frauenpolitische Forderungen“, „Hochschulbildung“, „Pensionen“. Abrufbar unter www.bjv.at [zuletzt abgerufen: 09.10.2014]

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend: *Entwicklung einer Jugendstrategie – Ein Netzwerk entsteht (Phase 1).* 2012.

<http://www.bmfi.gv.at/dam/bmfi/Jugend/Jugendstrategie/Entwicklung-einer-Jugendstrategie---Ein-Netzwerk-entsteht--Phase-1-/Entwicklung%20einer%20Jugendstrategie%20-%20Ein%20Netzwerk%20entsteht%20%28Phase%201%29.pdf> [zuletzt aufgerufen: 25.06.2014]

Bündnis Berufsberechtigung: *Es geht um unsere Berufsberechtigung. Jetzt!.*

Informationsbroschüre. 2012. <http://www.jugend.gpa-dip.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Info-Brosch%25FCre.pdf%22&blobkey=id&root=A01&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1327920125431> [zuletzt aufgerufen: 25.06.2014]

Dornmayr, Helmut/Wieser, Regien/Mayerl, Martin: *Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2010 – 2011. Endbericht.* Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung, Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. Wien, Mai 2012. <http://www.gbv.de/dms/zbw/71982818X.pdf> [zuletzt aufgerufen: 25.06.2014]

Eichmann, Hubert/Saupe, Bernhard/Vogt, Marion/Scheiflinger, Sara: *Forba-Studie: Praktika und Praktikanten/Praktikantinnen in Österreich. Empirische Analyse von Praktika sowie der Situation von Praktikanten/Praktikantinnen. Endbericht Juni 2011. Im Auftrag des BMASK.* http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/4/5/4/CH2141/CMS1242116496119/forba-endbericht_studie-praktika-bmask_090611.pdf [zuletzt aufgerufen: 09.10.2014]

Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung: *Qualifikation: eine Herausforderung für Europa. Schleppende Qualifikationsnachfrage begünstigt Qualifikationsungleichgewichte. Kurzbericht.* CEDEFOP, März 2012. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9068_de.pdf [zuletzt aufgerufen: 25.06.2014]

Großegger, Beate/Ikrath, Philipp/Moosbrugger, Melanie/Zentner, Manfred: *Jugendliche und Beschäftigung.* Institut für Jugendkulturforschung, im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. Wien, Oktober 2005.

http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/jugend_und_beschaeftigung.pdf [zuletzt aufgerufen: 25.06.2014]

Österreichisches Institut für Jugendforschung: *Jugendliche und Arbeitsmarkt*. Im Auftrag der Bundesjugendvertretung. Wien, September 2005.

http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/arbeitsmarkt_BJV_Jugend_und_Arbeitsmarkt.pdf [zuletzt aufgerufen: 25.06.2014]

Riesenfelder, Andreas/Schelepa, Susanne/Wetzel, Petra: *Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Wien*. L&R Sozialforschung, im Auftrag der AK. Wien, Juli 2011. http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/Studie_MigrantInnen_2012-1.pdf [zuletzt aufgerufen: 25.06.2014]

Statistik Austria: *Arbeitsmarktstatistik 1.Quartal 2012*.

http://www.statistik.at/web_de/static/arbeitsmarktstatistik_-_1._quartal_2012_schnellbericht_065015.pdf [zuletzt aufgerufen: 25.06.2014]

Statistik Austria: *Pressemitteilung, Internationaler Frauentag 8. März: Erwerbsbeteiligung von Frauen steigt, Einkommensunterschiede zu Männern nahezu unverändert*. Wien, 2. März 2012.

http://www.statistik.at/web_de/presse/062493 [zuletzt aufgerufen: 25.06.2014]

Statistik Austria: *Teilzeit, Teilzeitquote*.

www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit_teilzeitquote/index.html [zuletzt aufgerufen: 25.06.2014]

Weiterführende Links

Arbeiterkammer Österreich: www.akbasics.at und www.arbeiterkammer.at [zuletzt aufgerufen: 25.06.2014]

Arbeitsmarktservice Österreich: www.ams.or.at [zuletzt aufgerufen: 25.06.2014]

Interkulturelles Zentrum, Jugendförderungsprogramm „Jugend in Aktion“:

www.jugendinaktion.at [zuletzt aufgerufen: 25.06.2014]

EU-Jugendstrategie: <http://www.jugendinaktion.at/start.asp?ID=884> [aufgerufen am: 25.06.2014]

Eurostat, europäische Statistik:



<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/> [zuletzt aufgerufen: 25.06.2014]

Oecd: Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung: www.oecd.org
[zuletzt aufgerufen: 25.06.2014]

Statistik Austria: www.statistik.at [zuletzt aufgerufen: 25.06.2014]

